



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima
laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Goyes Torres, Ingrid Mariuxi (orcid.org/0000-0003-1372-326X)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleon (orcid.org/0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por su infinito amor, mi guía, mi fortaleza, quien me llenó de valentía para seguir, a mis padres Fernando, Josefina por estar siempre pendiente, mis hijos Charlie, Michael, Emiliano mis fuerzas y a mi esposo Carlos Luis, mi apoyo en todo momento, sin ellos no estuviera escribiendo estas líneas llenas de felicidad por culminar una meta más para seguir creciendo como profesional.

Ingrid Mariuxi Goyes Torres

Agradecimiento

A Dios por sobre todas las cosas por una oportunidad más de seguir avanzando, agradezco a mis padres, esposo, hijos, a mi querida Coordinadora Carolina por estar pendiente de todo el grupo desde que iniciamos hasta el final, a los tutores que con su experiencia y calidad educativa brindaron una excelente cátedra.

A la Escuela Fiscal “Héroes del Cenepa” que me permitió ejecutar mi trabajo de investigación.

Dios los bendiga grandemente.

Ingrid Mariuxi Goyes Torres

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización de las variables.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
Referencias.....	37
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1. Población de Unidad Educativa “Héroes del Cenepa”, 2022	1
Tabla 2. Nivel de clima de comunicación en una institución educativa antes y después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas	18
Tabla 3. Nivel de clima de motivación en una institución educativa antes y después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas	19
Tabla 4. Nivel de clima de confianza en una institución educativa antes y después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas	20
Tabla 5. Nivel de clima participativo en una institución educativa antes y después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas.	21
Tabla 6. Nivel de clima laboral en una institución educativa antes y después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas	22
Tabla 7. Prueba de normalidad	23
Tabla 8. Estadísticas de muestras emparejadas con la prueba de rangos de Wilcoxon: dimensión clima de comunicación.....	24
Tabla 9. Estadísticas de muestras emparejadas con la prueba de rangos de Wilcoxon: dimensión clima de motivación	25
Tabla 10. Estadísticas de muestras emparejadas con la prueba de rangos de Wilcoxon: dimensión clima de confianza	26
Tabla 11. Estadísticas de muestras emparejadas con la prueba de rangos de Wilcoxon: dimensión clima participativo	27
Tabla 12. Estadísticas de muestras emparejadas con la prueba de rangos de Wilcoxon: clima laboral.	28

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general “Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima laboral antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022”. En el aspecto metodológico, el trabajo corresponde al paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, de diseño experimental, sub-diseño pre-experimento. La población del estudio estuvo conformada por 24 docentes y directivos, quienes fueron encuestados con un cuestionario en dos momentos, antes y después en las dimensiones de clima de comunicación, clima de confianza, clima de motivación y clima participativo de la variable dependiente clima laboral. Los resultados descriptivos del estudio mostraron las variaciones obtenidas entre los niveles bajo, medio y alto, destacando que en primera instancia el nivel del clima laboral se ubicó en el 66,7%; el nivel medio un 29,2% y el nivel alto 4,2%; en el post-test; el nivel bajo se ubica en el 20,8%; el nivel medio mantiene un 37,5% y el nivel alto se ha incrementado al 41,7%. La prueba de hipótesis Wilcoxon reflejó un valor de significancia bilateral del $0,000 < p.0,05$; por lo que se concluye que los talleres de habilidades blandas si fortalecieron significativamente el clima laboral.

Palabras clave: talleres de habilidades blandas, clima laboral, clima participativo.

Abstract

The general objective of this research was "To determine to what extent soft skills workshops strengthen the work environment before and after the application in an educational institution in Guayaquil, 2022". In the methodological aspect, the work corresponds to the positivist paradigm, with a quantitative approach, of experimental design, pre-experiment sub-design. The study population consisted of 24 teachers and managers, who were surveyed with a questionnaire in two moments, before and after, in the dimensions of communication climate, trust climate, motivation climate and participatory climate of the dependent variable work climate. The descriptive results of the study showed the variations obtained between the low, medium and high levels, highlighting that in the first instance the level of the work environment was located at 66.7%; the medium level 29.2% and the high level 4.2%; in the post-test; the low level is located at 20.8%; the medium level maintains 37.5% and the high level has increased to 41.7%. Wilcoxon hypothesis test reflected a bilateral significance value of $0.000 < p.0.05$; so it is concluded that the soft skills workshops did significantly strengthen the work environment.

Keywords: soft skills workshops, work environment, participatory environment.

I. INTRODUCCIÓN

Al expresar la relación problemática del actual trabajo de investigación, se puede indicar que en el campo organizacional las instituciones poseen profesionales con destacadas habilidades duras respecto a sus estudios de titulación o experiencia en cargos de trabajo, que los convierten en expertos en el campo donde se desenvuelven; sin embargo, dentro del clima laboral el conocimiento no es la única forma de sostener un clima de trabajo armónico que permita una relación fluida entre todos los integrantes. Para Marcilla (2020), confirma que las habilidades blandas representan la formación esencial básica de cada persona, debido a que no basta con ser un excelente profesional, sino que se deben practicar valores en el desempeño de las funciones y como personas que respetan la libre opinión de otras. Entre otros autores Guerra (2019), expresa que este tipo de habilidades son indispensable para aprender, estudiar y controlar la interacción con otras personas y enfrentar las barreras futuras con seguridad.

Las instituciones gestionan sus actividades desde la perspectiva empresarial respecto al cumplimiento de sus objetivos, para esto las organizaciones establecen aspectos puntuales para la relación interna y externa del ambiente de trabajo. Estas instituciones no persiguen un único objetivo, sino que deben abarcar un campo amplio de exigencias que giran conforme al clima laboral desarrollado por los involucrados (Rivera, et al., 2018).

Rodríguez, (2020) en su estudio sobre habilidades blandas en el desempeño docente en el campo universitario de Perú, menciona que es necesario para mejorar la calidad de la educación, no solo contar con profesionales con vasta experiencia sino que hagan frente a las nuevas exigencias del siglo XXI, en la que se debe priorizar también personal con dominio de sus emociones que les permita obtener el éxito en su desempeño docente, como también en el clima laboral al relacionarse con todos los equipos de trabajo que se suelen formar para el desarrollo de actividades, a más de alcanzar las metas en los aprendizajes de carácter disciplinar.

A nivel nacional Ibarra (2020), manifiesta en su estudio que los conflictos dentro del campo laboral en el Ecuador son bastantes comunes debido a la presión que

se ejerce en el desarrollo de actividades. Todo esto ligado al exigente rendimiento que se solicita a los profesionales de una organización.

En el ámbito local de una institución educativa de Guayaquil se puede indicar que el clima laboral juega un papel importante en las relaciones del personal, como también en el cumplimiento de las metas y objetivos proyectados; sin embargo, el desarrollo profesional no cubre todo lo que engloba sostener un clima de trabajo adecuado, existen muchos profesionales que carecen de control emocional y lo que implica la práctica de habilidades blandas en su entorno, generando malestar entre compañeros de labores y problemas de comunicación con los rangos jerárquicos superiores.

En virtud de lo indicado en el presente documento de investigación se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo el desarrollo de talleres de habilidades blandas fortalece del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022? Y como problemas de carácter específico: P₁: ¿Cómo el desarrollo de talleres de habilidades blandas fortalece la dimensión clima de comunicación de una institución educativa de Guayaquil, 2022? P₂: ¿Cómo el desarrollo de talleres de habilidades blandas fortalece la dimensión clima de motivación de una institución educativa de Guayaquil, 2022? P₃: ¿Cómo el desarrollo de talleres de habilidades blandas fortalece la dimensión clima de confianza de una institución educativa de Guayaquil, 2022? P₄: ¿Cómo el desarrollo de talleres de habilidades blandas fortalece la dimensión clima participativo de una institución educativa de Guayaquil, 2022?

Esta investigación se justifica bajo un aporte práctico, debido a su impacto en mejorar las relaciones laborales y sociales implícitas en las dimensiones de estudio y cómo afectan en los profesionales para su desenvolvimiento como docente y como persona ante la comunidad y el país. Posee un enfoque práctico, ya que pretende identificar cómo contribuye la aplicación de talleres sobre el fortalecimiento de las habilidades blandas en el clima laboral en una institución educativa de Guayaquil.

En relación al presente trabajo, se detalla el objetivo general de la investigación: Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima

laboral antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Respecto a los objetivos específicos se mencionan: O₁: Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de comunicación antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022. O₂: Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de motivación antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022. O₃: Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de confianza antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022. O₄: Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima participativo antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Finalmente se plantean las siguientes hipótesis de investigación: H_i: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Y las hipótesis específicas: H₁: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima de comunicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022. H₂: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima de motivación en una institución educativa de Guayaquil, 2022. H₃: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima de confianza en una institución educativa de Guayaquil, 2022. H₄: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima participativo en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El clima laboral es una variable de la cual se ha indagado de forma abierta y generalizada en los últimos años; puesto que, es un problema presente en las organizaciones de todo tipo; la escuela es un ambiente donde se debe generar espacios de convivencia armónica; sin embargo, a nivel laboral, el ambiente suele presentar diferentes situaciones que provocan malestares entre los directivos y docentes, las molestias que generalmente aquejan al clima laboral se relacionan con la falta de comunicación, la desmotivación, mala organización e incompetencia en la labor directiva; aunque no se encontraron estudios directamente relacionados con las habilidades blandas, se destacan algunos de ellos relacionados con la comunicación, el liderazgo, el desempeño y la satisfacción, habilidades que están categorizadas dentro de las habilidades blandas; por lo tanto, estos abordajes suscitados en diferentes contextos se recopilan en los siguientes antecedentes internacionales:

Huita y Luza (2018) en su artículo publicado en Perú; el mismo que tuvo por objetivo precisar cómo incide el clima laboral y la satisfacción en el desempeño de los docentes; la metodología que se aplicó en el artículo fue de tipo básica; nivel explicativo; con diseño no experimental; corte transversal y correlacional casual; la muestra seleccionada de forma no probabilística contó con la participación de 103 docentes de diferentes instituciones del sector Barrios Altos; entre los instrumentos que se utilizaron para la recolección de los datos de la investigación estuvieron tres cuestionarios; uno para cada ámbito investigado; clima laboral, satisfacción laboral y desempeño docente; entre los resultados más relevantes que fueron analizados con el modelo empírico y la estadística de información se obtuvo como valor R^2 de Nagelkerke y Chi cuadrado fue del 86,6%, considerando que las variables clima laboral y satisfacción laboral tienen alta incidencia en el desempeño de los docentes; se concluyó que de acuerdo al nivel de predicción entre las variables del estudio existe clara relación entre el clima laboral y la satisfacción sobre el desempeño docente, lo cual hace notar que cuando existe un ambiente adecuado el docente desempeña de forma reflexiva, crítica y creativa ante el grupo escolar.

Además, el estudio propuesto por Palomino (2020), desarrollado en Perú, cuyo objetivo de investigación fue determinar la relación entre el clima laboral de

motivación positiva y las habilidades blandas, presentó como metodología, un enfoque cuantitativo, de carácter aplicado, tanto descriptivo y correlacional; consideró como muestra a 86 docentes; los mismos que fueron seleccionados mediante un muestreo probabilístico; de forma aleatoria y simple, como instrumentos de investigación se aplicaron tanto un entrevista y dos test con escalas; uno de ellos enfocado al clima laboral de motivación positiva y el segundo de habilidades blandas; los instrumentos fueron validados por el criterio de expertos y aplicado el nivel de confianza a través del Alfa de Cronbach; para el análisis inferencial en estadística, se utilizó la prueba Rho de Spearman; lo cual dio como resultados un $p \leq 0,05$; por ende, la conclusión principal se expresa que existe relación directa, positiva y significativa de nivel moderado entre el clima de motivación positiva y las habilidades blandas que posee el docente ($r_s = 0,44$ y $p < 0,05$); lo que se asume que mientras mejor se opta por trabajar en un clima laboral de motivación positiva también se mejora los niveles de funcionamiento de las labores docentes.

Asimismo, se destacan los antecedentes nacionales; en el aporte de Lara (2021), realizado en la ciudad de Latacunga; cuya finalidad fue establecer la correlación existente entre la comunicación y el clima laboral; utilizó como metodología cuantitativa, de tipo básica, de corte correlacional, a nivel descriptiva; para la recolección de los datos de la investigación se utilizó una encuesta estructurada de 12 preguntas, aplicadas con la Escala de Likert, la toma de información fue por medios virtuales a 34 personas que participaron de forma censal; se utilizó el coeficiente de Spearman para la correlación de las variables, determinando un 0,858 de significancia alta; además, entre las principales conclusiones que se encontraron en este estudio se pudo entablar a la comunicación como una habilidad clave, la cual también está considerada como una habilidad blanda necesaria en el desarrollo profesional de este tiempo, la cual es fundamental para lograr contar con un clima laboral positivo, puesto que la forma de comunicarse dentro en una institución puede favorecer o desfavorecer a gestión directiva, académica y de convivencia.

Toapanta, Gómez y Vera (2020), en su artículo publicado en la ciudad Quito; el mismo que tuvo como propósito demostrar la relación técnica entre el clima

laboral y el ambiente de trabajo en el que se desarrolla la labor educativa; fue de metodología cuantitativa; naturaleza descriptiva, nivel correlacional, corte transversal, de tipo básica y no experimental; en la que se consideró como instrumento de investigación una encuesta estructurada basadas en la teoría de Halpin y Crofts; para medir el clima laboral con base en las ocho dimensiones siguientes: desempeño, tareas asignadas, relaciones interpersonales, espíritu de grupo, actitudes laborales, productividad, niveles de confianza y consideración directiva; dicho instrumento contiene 3 ítems por cada dimensión, dando un total de 24 preguntas con la escala de Likert; entre los principales hallazgos determinados en este estudio que se llevó a cabo a 18 docentes de una institución en Quito generó un promedio de desempeño docente de 7,96 sobre 10; mientras que por el lado del ambiente favorable se estableció un 44,68% y el ambiente desfavorable se posicionó en el 55,31%; con lo que se concluye que los aspectos negativos que afectan el clima laboral está el mal uso de las habilidades de comunicación y la toma de decisiones; ya que se evidencia una creciente molestia por no tener ni voz ni voto respecto al desarrollo de los aprendizajes generando un clima desfavorable en la institución.

La investigación presentada se respalda a través de teorías específicas que dan claridad a las variables sujetas a estudio. De acuerdo a lo indicado, se justifica la variable independiente Clima Laboral, en la que Vega et al., (2011) refiere que estas responden a las percepciones que se tiene de la organización y está compuesto por la autonomía que ejerce en su entorno de trabajo el individuo sobre la institución, la cohesión como la suma de esfuerzos, la confianza en asumir responsabilidades, la presión de cumplir con las metas y objetivos, el apoyo que debe prevalecer entre equipos, el reconocimiento del trabajo arduo, la equidad entre todo el personal y la innovación como factor que mejora la productividad y el clima laboral (Cuadra y Veloso, 1986; Díaz, 2009). Las definen como elementos que describen al individuo en el contexto social, en la que cada persona es participe y recoge las interpretaciones en materia política y procedimental; siendo un análisis que implica una concepción formal e informal en su ejecución (Livesey, 2017; Gonzales, 1997). El clima laboral es medido por la satisfacción que evalúa el empleado conforme al nivel de bienestar que el individuo percibe, convirtiéndose

en un problema cuando el resultado de esta evaluación arroja indicadores inferiores a los promedios esperados, de acuerdo a la calidad del entorno de trabajo que se otorga y recibe en el proceso de cumplimiento de metas y objetivos (Torres, Lamenta y Hamadian, 2017).

Rivera et al., (2018) sostienen en su título sobre el clima organizacional, que es un campo extenso relacionado al conocimiento humano, en la que se analizan varias características de la organización y su clima de trabajo (García Solarte, 2011). Por lo que es una disciplina que está sujeta a situaciones donde se relaciona la mentalidad que se posee sobre la organización y las estructuras administrativas que se transforman en acciones importantes para la toma de decisiones. Además, menciona en su investigación que estos representan fenómenos que interactúan con los factores del sistema organizacional, y propone a la motivación como tendencia entre el comportamiento que ocurre a nivel interno con la apertura de mejorar la satisfacción, productividad y la reducción de la rotación del personal.

Martín (1999) en su trabajo de investigación sostiene que el clima o clima laboral en las organizaciones representa uno de los principales factores para el desarrollo efectivo de los procesos organizacionales, de gestión, de cambio e innovación. El modelo de clima de trabajo en el sector educativo se constituye por: Clima de comunicación, Clima de Motivación, Clima de Confianza y Clima Participativo. Bajo esta descripción, se puede entender al clima laboral como un conjunto de apreciaciones de carácter evaluativo y descriptivo interno que suele perdurar en una organización, y estas recogen resultados conductuales y normativos.

Brönstrup, et al. (2007) sostiene que la comunicación es el sentimiento de compartir, lo que forma una comprensión e interpretación que definen un entendimiento común sobre algo en específico. Es el nivel en que se desarrolla la comunicación entre individuos o grupos. Martín (1999) refiere que la comunicación corresponde al proceso de comunicación interna y externa entre cada una de las divisiones organizacionales y de cada sector; en él también se analizan los niveles de rapidez en que se traslada la información de un punto a otro. Así mismo se considera los niveles de respeto que maneja la institución entre sus colaboradores. La comunicación adicionalmente abarca el grado de aceptación de los proyectos

que se formulan en el ámbito educativo (Esquivel, Gault, 2015). Por otro lado, se debe analizar la utilidad y funcionalidad de la normativa existente que influye en toda su comunidad.

Chiavenato y Sapiro (2017) refiere sobre la Motivación como la comprensión de un sentimiento de crecimiento, realización y consecución profesional que se evidencia en el cumplimiento de actividades, que representan para el individuo desafíos y retos que influyen en la labor que continua de la organización. En el punto de motivación el autor toma en consideración los siguientes aspectos: Delegación de responsabilidad, libertad para tomar decisiones, camino al ascenso, empleo de habilidades personales, planteamiento de objetivos y la evaluación de las actividades, optimización de labores y la ampliación o fortalecimiento del puesto de trabajo (Ramos y Tejera, 2017). Para su evaluación, también se analiza el nivel de motivación del personal docente con respecto al desempeño de su actividad profesional, el grado de complacencia, los niveles de reconocimiento desde varias perspectivas, sentido de pertinencia y prestigio docente, como también la autovaloración de sus servicios más la independencia en la toma de decisiones (García, Juárez y Salgado, 2018).

Yáñez et al., (2006) en su estudio sobre la Confianza la representa como la intensión de asumir riesgos, en otras palabras, la voluntad, deseo o compromiso de tomar algún tipo de riesgo con una o varias personas en quienes se va a confiar algún tipo de actividad o información (Gallardo, 2006). También expresa en su estudio sobre la confianza, que esta se puede construir a nivel social, bajo una experiencia generalizada de las promesas entre personas, las cuales van a cumplir con un fin concreto (Toro, 2017). Las primeras experiencias respecto a este tema serán las que determinen la predisposición de quienes pueden formar parte del círculo de confianza y en quienes no se puede ejercer esta función.

Robirosa et al., (1990) sostiene en su artículo que la Participación es una necesidad humana que afecta a la vida diaria de los individuos, la cual supone un reconocimiento de otras necesidades vinculadas con el ambiente de interacción que resulta de los procesos de participación (Villarreal, 2010; Barrientos, 1988). Se analiza a la participación desde el grado en que la comunidad educativa aporta en las actividades centrales, también la integración como equipo organizado entre toda

la comunidad, la construcción de grupos formales e informales y su planteamiento propositivo para encontrar mejoras en los procesos de la institución (García y Molina, 2017).

Respecto a la temática que incide sobre la variable se menciona a las Habilidades Blandas, bajo el análisis crítico de Rodríguez y Rodríguez (2020) en la que explica que son destrezas obtenidas por cada persona, en el caso de la investigación estarían inmerso el estudiante, el docente y el directivo. Quienes trabajan en los procesos administrativos y académicos respectivamente, en donde predomina la capacidad y dominio de situaciones donde la inteligencia emocional debe prevalecer en beneficio de todos (Zulia y Zulia, 2016). Así mismo, representan un pilar destacado que complementa las habilidades duras que posee cada individuo. Son destrezas que van de la mano con las capacidades cognitivas de cada persona o profesional, en donde juntas señalan un desarrollo equilibrado en beneficio de su comunidad (Luyando Cuevas, 2016).

Araya y Garita (2020) consideran que la variable independiente Talleres de Habilidades Blandas es semejante a las habilidades de vida, así mismo las define como las capacidades socio afectivas que sirven para la relación e interacción con otras personas, logrando superar de manera efectiva problemas que se puedan generar en el camino, permitiendo mejorar los procesos de toma de decisiones, resolución de situaciones conflictivas, el poder de desarrollar un pensamiento crítico y una mejor forma de establecer comunicación con los demás. Es importante señalar que las habilidades blandas deben sustentarse en el aprendizaje continuo, en el análisis reflexivo, el tiempo de desarrollo y la innovación fluida ante retos futuros.

Como dimensiones de las Habilidades Blandas se analiza a la Autoconciencia, en la que el autor Jiménez (1999) denomina como un estado transitorio, abordado por pensamientos concretos propios de la conciencia, como tendencias fluctuantes de las personas a estar auto enfocadas. Estas inciden en identificar la diferencia entre individuos en el grado de conciencia (Carriazo, Pérez y Gaviria, 2020). El estudio se respalda indicando que la autoconciencia se puede manifestar de forma pública o privada, en donde la primera se evidencia en aspectos físicos, mientras

que en el otro escenario las muestras están dadas por sentimientos y pensamientos.

Para Piguave y Aspiazu, (2020) la dimensión sobre la Conciencia social se basa en el rol que desempeña el administrador y no únicamente las de índole gerencial, ya que debe promover un análisis general entorno a la organización para facilitar los procesos de ayuda y colaboración entre el equipo de trabajo. Brinda la oportunidad de efectuar un análisis crítico sobre cómo se cumplen las actividades en función a todas las actividades que requiere la parte gerencial. Una visión general de esta temática gira en el marco del bienestar común, en donde se debe incentivar las relaciones colectivas (Chiang et. al. 2011)

Pérez et al., (2010) detalla en su estudio que la Autorregulación no es un proceso ajeno a las actividades que debe desempeñar un docente, sino que forman parte de los procesos autorregulatorios. También las cataloga como la capacidad que tiene un individuo para controlar y regular sus estados emocionales. Estas competencias en su aplicación otorgan mejores respuestas en los procesos desarrollados, favoreciendo el rendimiento del estudiante cuando se encuentra en situaciones apremiantes.

González y Ospina, (2014) considera que la Regulación de las relaciones sociales está enmarcada en una realidad homogénea donde existen patrones muy característicos sobre los tipos de comportamientos que tiene cada individuo ante diferentes escenarios (Chirinos, Meriño y Martínez, 2018). La cultura organizacional puede afectar de manera positiva o negativa en las relaciones interpersonales, la disciplina, la innovación, entre otras que son de alta importancia debido a su implicación con las demás personas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: El planteamiento metodológico que define a la presente investigación es de tipo aplicada, según la CONCYTEC (2018), los estudios aplicados buscan aportar de forma directa en solucionar diferentes problemas. Para Bermúdez y Rodríguez (2013) la metodología es el conjunto de pasos sistemático que ayudan a obtener un resultado. De la misma manera, lo que se busca en un estudio aplicado es generar soluciones a problemas de forma práctica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.2. Diseño de la investigación: En cuanto al diseño de investigación, el trabajo de investigación es de diseño experimental, sub-diseño pre-experimental (Ramos, 2021). Los diseños experimentales tienen como finalidad desarrollar una manipulación intencional de la variable independiente y que la variable dependiente se mide por lo general en dos tiempos, catalogados como pre-prueba y pos-prueba/ pre-test y post-test (Pardina, 2005).

A continuación, se presenta el esquema de investigación que se desarrolló:

$$\boxed{M. \quad O_1 - X - O_2}$$

Dónde:

M: Muestra de investigación o grupo

O1: Medición en primer momento Pre-Test

X: Aplicación de los Talleres de Habilidades Blandas

O2: Medición de segundo momento Post-Test

3.2. Variables y operacionalización de las variables

Variable dependiente: Clima Laboral

Definición conceptual: Martín (1999) en su trabajo de investigación sostiene que el clima o ambiente laboral en las organizaciones representa uno de los principales factores para el desarrollo efectivo de los procesos organizacionales, de gestión, de cambio e innovación. El modelo de clima de trabajo en el sector educativo se constituye por: Clima de comunicación, Clima de Motivación, Clima de Confianza y Clima Participativo. Bajo esta descripción, se puede entender al clima laboral como un conjunto de apreciaciones de carácter evaluativo y descriptivo interno que suele perdurar en una organización, y estas recogen resultados conductuales y normativos.

Definición operacional: Esta variable independiente se operacionaliza de acuerdo a las presentes dimensiones de estudio: clima de comunicación, clima de motivación, clima de confianza y clima participativo.

Medición: Esto se medirá mediante un cuestionario bajo una escala ordinal.

Dimensión 1: Clima de comunicación

- Comunicación interna
- Comunicación externa
- Traslado de información

Dimensión 2: Clima de motivación

- Delegación de responsabilidad
- Libertad en la toma de decisiones
- Reconocimiento

Dimensión 3: Clima de confianza

- Riesgo
- Confiabilidad
- Intensidad de emociones negativas
- Confianza en la autoridad

Dimensión 4: Clima participativo

- Interacción
- Grupos formales

Variable independiente: Talleres de habilidades blandas

Definición conceptual: Araya y Garita (2020) consideran que los talleres de Habilidades Blandas son generados por las habilidades de vida, así mismo las define como las capacidades socio afectivas que sirven para la relación e interacción con otras personas, logrando superar de manera efectiva problemas que se puedan generar en el camino, permitiendo mejorar los procesos de toma de decisiones, resolución de situaciones conflictivas, el poder de desarrollar un pensamiento crítico y una mejor forma de establecer comunicación con los demás. Es importante señalar que las habilidades blandas deben sustentarse en el aprendizaje continuo, en el análisis reflexivo, el tiempo de desarrollo y la innovación fluida ante retos futuros.

Definición operacional: La variable talleres de habilidades blandas se operativiza con las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Autoconciencia

- Autosuperación
- Confianza
- Constanza

Dimensión 2: Conciencia Social

- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Toma de decisiones

Dimensión 3: Autorregulación

- Organización
- Innovación
- Capacidad de asumir riesgos

Dimensión 4: Regulación de las relaciones sociales

- Regulación de relaciones sociales internas
- Regulación de relaciones sociales externas

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Para Tamayo y Tamayo (2006), menciona que la población es el conjunto ya sea finito o infinito de individuos que forman parte de una realidad, a quienes por sus características comunes se le puede hacer extensiva la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación (Ortiz y Bernal, 2007). En este sentido, lo expuesto por Arias F. (2012) la población del estudio corresponde a los elementos comunes sobre los cuales ocurre o se evidencia el fenómeno investigado. Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que un conjunto de personas que comparten similares características dan origen a datos de una investigación.

En el presente estudio, se ha seleccionado como población a los docentes y directivos de la Unidad Educativa “Héroes del Cenepa”, la misma que se determina según la tabla 1.

Tabla 1

Población de Unidad Educativa “Héroes del Cenepa”, 2022

Estratos	N	%
Hombres	5	20,8
Mujeres	19	79,2
Total	24	100.0

Nota. Personal directivo y docente

Criterio de inclusión: Se ha incluido en el estudio al personal femenino y masculino que labora en la institución educativa sin condición de salud que le impidan participar de la investigación en todos sus momentos.

Criterio de exclusión: Se excluye por razones de información a quienes no sean parte de la acción del personal docente y directivo, o que cuya condición médica lo prive de no poder participar de la investigación.

3.3.2. Muestra: La muestra como lo menciona Arias (2020), corresponde a la representación escala de la población a la que se tiene acceso para aplicar los instrumentos de investigación. No obstante, en el hecho investigado con la población de la Unidad Educativa “Héroes del Cenepa”, se usó a toda la población denominándose muestra censal (Caballero, 2014).

3.3.3. Muestreo: En cuanto al muestro, Otzen y Manterola (2017) expresa que la representatividad de la muestra es calculada a través del muestreo, el cual puede ser probabilístico o no probabilístico. En el caso presentado, el estudio contempla a toda la población, por lo que no se ha utilizado un muestreo específico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica: La técnica se define como habilidad que permite la consecución de un objetivo, es el procedimiento ordenado que permite el logro de

un planteamiento, en investigación las técnicas permiten recoger datos a través de los instrumentos para su procesamiento (Arias, 2020).

En este sentido, para la investigación se ha seleccionado a la encuesta, la misma que para Arias (2012) es la técnica más versátil y útil que recopila datos descriptivos sobre un fenómeno investigado a través de un cuestionario.

3.4.2. Instrumento: De acuerdo a la técnica seleccionada, la encuesta, se ha elaborado un instrumento de investigación definido como cuestionario (Hernández, Sampieri y Bautista, 2014). El cuestionario se define como el conjunto de preguntas útiles para la indagación del fenómeno, por lo tanto, se elaboró un cuestionario para conocer el nivel antes y después del clima laboral. El cuestionario fue construido en función de las dimensiones, en relación a los indicadores de cada una. Respecto a la validez y la confiabilidad; este proceso se realizó con la colaboración de 5 jueces expertos que otorgaron la validez de contenido, con una puntuación de 90, categoría excelente. Luego, se realizó el pilotaje con la colaboración de 12 docentes que respondieron el cuestionario de clima laboral, para ser tabulado y procesado en el SPSS con el estadístico Alfa de Cronbach que generó un nivel del 0,959 considerando que el instrumento es muy confiable.

3.5. Procedimientos

Obtenida la validez y la confiabilidad, se pudo pasar a la aplicación en la muestra definida, en primer lugar, se solicitó una carta de autorización a la Escuela de Posgrado de la UCV, la cual sirvió para el acercamiento ante las autoridades de la Unidad Educativa “Héroes del Cenepa”. Una vez establecido el contacto con el directivo, se brindó la apertura necesaria para la aplicación del pre-test con el cuestionario de Clima laboral, así mismo, se evidencia que los docentes y directivos de la institución expresaron su voluntad de participar en la investigación mediante el consentimiento informado. Se socializaron los talleres de habilidades blandas definidos para la intervención en la situación problemática y luego de finalizar las sesiones, se tomó el post-test con el instrumento de clima laboral.

3.6. Método de análisis de datos

Toda la información recopilada en datos descriptivos se procede a analizar de forma descriptiva e inferencial, para la verificación de los objetivos y la comprobación de las hipótesis planteadas. La muestra es inferior a 50, por lo tanto, se optó por la prueba de normalidad de datos de Shapiro-Wilk, verificándose si los datos cumplen o no con la distribución de normalidad, se procesó tanto los datos del pretest y pos test siendo un valor de 0,000 en efecto, tomando como referencia la regla de decisión si el valor p es menor que o igual al nivel de significancia $p < 0,05$, se debe rechazar la hipótesis nula y concluir que los datos no siguen una distribución normal, se asume que el análisis de contrastación de hipótesis requiere el uso de una prueba no paramétrica, empleando la prueba de Wilcoxon para la comprobación de rangos y estadísticos. Los resultados que se obtenga del proceso de análisis de datos se presentaron en tablas estadística en el capítulo IV Resultados del informe de investigación.

3.7. Aspectos éticos

En el marco del código de ética que dispone la UCV, se ha permitido desarrollar el trabajo de investigación enmarcado en el principio de transparencia, probidad y justicia. El principio de transparencia se verifica en que el informe es fruto de la indagación en un entorno real de la ciudad de Guayaquil, de donde se han tomado los datos de investigación. Así mismo, se aplicó el principio de probidad al presentar un trabajo en el marco del cumplimiento de las normas internacionales de citación para las Ciencias Sociales, lo que genera un trabajo íntegro en todas sus partes. Y el principio de justicia se aplicó en la investigación al permitir que todo sean partícipes sin exclusión alguna manifestando su deseo de colaborar en la investigación en el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

En el presente apartado, se presentan los hallazgos revelados en el alcance de investigación de este sub-diseño pre-experimental llevado a cabo con 24 docentes y directivos de la Unidad Educativa “Héroes del Cenepa” de la ciudad de Guayaquil, a continuación, se presentan los datos descriptivos y el análisis inferencial aplicado:

Objetivo 1. Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de comunicación antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 2

Nivel de clima de comunicación en una institución educativa antes y después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas

Clima de comunicación	Pre test		Pos test	
	fi	%	fi	%
Bajo (14-33)	19	79,2%	5	20,8%
Medio (35-52)	4	16,7%	8	33,3%
Alto (53-70)	1	4,1%	11	45,9%
Total	24	100,0%	24	100,0%

Fuente: Pre test y pos test aplicado a la muestra de investigación

El nivel de la dimensión clima de comunicación como se muestra en los datos descriptivos de la tabla 2, presenta niveles distintos, mientras en el pre test el nivel bajo se mantenía en un 79,2%, el post test, esto mejoró disminuyendo al 20,8%. Mientras que en los nivel medio y alto en el pre-test alcanzaban un total de 20,8%; en el post-test estos niveles equivalen al 79,2%. Por lo que se percibe que la ejecución de los talleres de habilidades blandas en la institución educativa mejoró el nivel en esta dimensión clima de comunicación.

Objetivo 2. Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de motivación antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 3

Nivel de clima de motivación antes y después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas

Clima de motivación	Pre test		Pos test	
	Fi	%	fi	%
Bajo (10-23)	19	79,2%	5	20,8%
Medio (24-36)	3	12,5%	6	25,0%
Alto (37-50)	2	8,3%	13	54,2%
Total	24	100,0%	24	100,0%

Fuente: Pre test y pos test aplicado a la muestra de investigación

El nivel de la dimensión clima de motivación, tal como se evidencia en los datos de la tabla 3, presenta niveles distintos, mientras en el pre test el nivel bajo se mantenía en un 79,2%, el post test, esto mejoró disminuyendo al 20,8%. Mientras que en el nivel medio con un 12,5% y alto en el pre-test alcanzaba solo un 8,3%; en el post-test estos niveles están en el 25% el nivel medio y el nivel alto en 54,2%. Por lo que se percibe que la ejecución de los talleres de habilidades blandas en la institución educativa mejoró el nivel en esta dimensión clima de motivación después de la ejecución, brindando la posibilidad de sentirse mucho más motivados a laboral.

Objetivo 3. Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de confianza antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022

Tabla 4

Nivel de clima de confianza antes y después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas

Clima de confianza	Pre test		Pos test	
	Fi	%	Fi	%
Bajo (8-19)	14	58,3%	3	12,5%
Medio (20-30)	7	29,2%	9	37,5%
Alto (31-40)	3	12,5%	12	50,0%
Total	24	100,0%	24	100,0%

Fuente: Pre test y pos test aplicado a la muestra de investigación

En cuanto a la dimensión clima de confianza, que se evidencian en la tabla 4, reflejan las diferencia entre el antes y el después; un 58% de los encuestados presentaba bajo nivel de clima de confianza, mientras que en el post-test esto se amenoró sustancialmente bajando al 12,5%; lo cual es positivo; en este mismo sentido, se observa que el nivel medio se ubicaba en 29,2% y en el post test se mejora al 37,5%; finalmente el nivel alto, se elevó al 50% en el post test, cuando antes estaba en 12,5%. Por lo tanto, después de la ejecución de los talleres de habilidades blandas en la institución educativa sí se mejora el clima de confianza.

Objetivo 4. Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima participativo antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 5.

Nivel de clima participativo antes y después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas

Clima participativo	Pre test		Pos test	
	fi	%	fi	%
Bajo (6-14)	21	87,5%	6	25,0%
Medio (15-22)	2	8,3%	7	29,2%
Alto (23-30)	1	4,2%	11	45,8%
Total	24	100,0%	24	100,0%

Fuente: Pre test y pos test aplicado a la muestra de investigación

En la tabla 4, se evidencia las variaciones entre el antes y el después de la dimensión clima participativo; en el pre test el nivel bajo mantenía un 87,5%, el nivel medio un 8,3% y el nivel alto solo alcanzaba el 4,2%; en el post test, el porcentaje del nivel alto es del 45,8%; el nivel medio de 29,2% y el nivel bajo se ha disminuido al 25%. Se determina por los resultados descriptivos analizados que las aplicaciones de los talleres de habilidades blandas han tenido un efecto positivo, fortaleciendo significativamente el clima participativo.

Objetivo general: Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima laboral antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 6.

Nivel de clima laboral antes y después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas

Clima laboral	Pre test		Pos test	
	Fi	%	fi	%
Bajo (38-89)	16	66,7%	5	20,8%
Medio (90-140)	7	29,2%	9	37,5%
Alto (141-190)	1	4,2%	10	41,7%
Total	24	100,0%	24	100,0%

Fuente: Pre test y pos test aplicado a la muestra de investigación

En el análisis de los datos que se observan en la tabla 6, las comparaciones muestran cambios entre los momentos de pre-test y post-test realizado en la medición; se evidencia que en el pre-test que el nivel bajo se ubica en el 66,7%; el nivel medio un 29,2% y el nivel alto 4,2%; en el post-test; el nivel bajo se ubica en el 20,8%; el nivel medio mantiene un 37,5% y el nivel alto se ha incrementado al 41,7%. Se infiere, de acuerdo a los datos presentados que los talleres de habilidades blandas han elevado el nivel del clima laboral después de su aplicación.

Prueba de normalidad

La verificación de hipótesis requiere de la aplicación de la prueba de normalidad, la prueba de Kolmogorov-Smirnov se aplica para muestras mayores a 50 individuos, mientras que la de Shapiro-Wilk, para muestras inferiores a 50. Este criterio, hace que para la presente investigación se haga uso de la prueba de Shapiro – Wilk por ser una muestra de 24 individuos, cumpliéndose así que $24 < 50$.

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, presenta la siguiente regla de decisión, donde: Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos presentan una distribución normal. Sig. $< \alpha$ aceptar H_1 = los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 7. Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral-pre test	,654	24	,000
Clima laboral-pos test	,793	24	,000
Clima de comunicación-pre test	,531	24	,000
Clima de comunicación-pos test	,778	24	,000
Clima de motivación-pre test	,526	24	,000
Clima de motivación-pos test	,736	24	,000
Clima de confianza-pre test	,719	24	,000
Clima de confianza-pos test	,761	24	,000
Clima participativo-pre test	,401	24	,000
Clima participativo-pos test	,772	24	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en la tabla 7, la aplicación de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk por tratarse de una muestra inferior a 50 individuos, se considera los datos de la prueba de Shapiro-Wilk, con la cual se aplica la regla de decisión $0,000 < 0,05$ comprobándose que el valor de significancia es menor se rechaza la hipótesis de normalidad y se acepta H_1 = los datos no presentan una distribución normal, entonces, la contrastación de hipótesis del

trabajo de investigación requiere el uso de una prueba no paramétrica, empleando la prueba de rangos de Wilcoxon.

Hipótesis 1.

H₁: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima de comunicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022

H₀₁: Los talleres de habilidades blandas no fortalecen de manera significativa el clima de comunicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022

Tabla 8.

Estadísticas de muestras emparejadas con la prueba de rangos de Wilcoxon: dimensión clima de comunicación

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima de comunicación -pos test -	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
Clima de comunicación -pre test	Rangos positivos	17 ^b	9,00	153,00
	Empates	9 ^c		
	Total	24		

a. Clima de comunicación -pos test < Clima de comunicación -pre test

b. Clima de comunicación -pos test > Clima de comunicación -pre test

c. Clima de comunicación -pos test = Clima de comunicación -pre test

Prueba de Wilcoxon

	Estadístico de Prueba ^a
Z	-3,739 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

En la tabla 8, se observa la suma de rangos positivos de 153,00; con un valor de significancia (bilateral) del $0,000 < p. 0,05$; lo que permite aceptar la hipótesis específica 1 y rechazar la hipótesis nula, se concluye que los talleres de habilidades blandas si fortalecieron significativamente en el clima de comunicación en los docentes y directivos de una institución al aplicarse talleres para el fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la toma de decisiones.

Hipótesis 2.

H₂: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima de motivación en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀₂: Los talleres de habilidades blandas no fortalecen de manera significativa el clima de motivación en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 9.

Estadísticas de muestras emparejadas con la prueba De rangos de Wilcoxon: dimensión clima de motivación

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima de motivación -pos test - Clima de motivación -pre test	Rangos negativos	2 ^a	4,00	4,00
	Rangos positivos	16 ^b	9,31	149,00
	Empates	7 ^c		
	Total	24		

a. Clima de motivación -pos test < Clima de motivación -pre test

b. Clima de motivación -pos test > Clima de motivación -pre test

c. Clima de motivación -pos test = Clima de motivación -pre test

Prueba de Wilcoxon

	Estadístico de Prueba ^a
Z	-3,543 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

En las estadísticas de muestras emparejadas, se observa en la tabla 9, la suma de rangos positivos de 149,00; con un valor de significancia (bilateral) del 0,000 < p. 0,05; se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula; por ende, se comprueban que existe evidencias significativas entre el antes y el después. Los talleres de habilidades blandas si fortalecieron significativamente en el clima de motivación en los docentes y directivos de una institución puesto que se abordaron temáticas tales como la Autosuperación, la confianza y la Constanza como habilidades blandas esenciales en el clima laboral.

Hipótesis 3.

H₃: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima de confianza en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀₃: Los talleres de habilidades blandas no fortalecen de manera significativa el clima de confianza en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 10.

Estadísticas de muestras emparejadas con la prueba De rangos de Wilcoxon: dimensión clima de confianza

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima de confianza -pos test - Clima de confianza -pre test	Rangos negativos	1 ^a	4,50	4,50
	Rangos positivos	14 ^b	8,25	115,50
	Empates	9 ^c		
	Total	24		

a. Clima de confianza -pos test < Clima de confianza -pre test

b. Clima de confianza -pos test > Clima de confianza -pre test

c. Clima de confianza -pos test = Clima de confianza -pre test

Prueba de Wilcoxon

	Estadístico de Prueba ^a
Z	-3,245 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,001

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

El rango promedio de las mediciones del pre-test y el post-test de la tabla 10, presenta una suma de rangos positivos de 115,50; con un valor de significancia (bilateral) del $0,001 < p. 0,05$; se infiere que existen diferencias significativas entre el antes y el después de la intervención de los talleres de habilidades blandas, por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, valiéndose de los resultados presentados han demostrado que existe mejorías notables en el clima de confianza de docentes y directivos de una institución educativa, destacando que se mejoró la regulación de relaciones sociales tanto internas como externas.

Hipótesis 4.

H4: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima participativo en una institución educativa de Guayaquil, 2022

Tabla 11

Estadísticas de muestras emparejadas con la prueba De rangos de Wilcoxon: dimensión clima participativo

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima participativo-pos test - Clima participativo -pre test	Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
	Rangos positivos	17 ^b	9,00	153,00
	Empates	7 ^c		
	Total	24		

a. Clima participativo -pos test < Clima participativo -pre test

b. Clima participativo -pos test > Clima participativo -pre test

c. Clima participativo -pos test = Clima participativo -pre test

Prueba de Wilcoxon

	Estadístico de Prueba ^a
Z	-3,729 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Se observa en la tabla 11, la suma de rangos positivos de 153,00; con un valor de significancia (bilateral) del $0,000 < p. 0,05$; tomándose como decisión rechazar la hipótesis nula y aceptar como válida la alterna. Por lo referido se evidencia que la aplicación de los talleres de habilidades blandas tuvo el efecto esperado y fortaleció de manera significativa el clima participativo entre directivos y docentes de una institución educativa de Guayaquil, mediante la aplicación de talleres enfocados en la organización, innovación y capacidad de asumir riesgos.

Contrastación de hipótesis general

Hi: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa en el clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H0: Los talleres de habilidades blandas no fortalecen en el clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 12.

Estadísticas de muestras emparejadas con la prueba De rangos de Wilcoxon de la variable clima laboral

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima laboral-pos test - Clima laboral -pre test	Rangos negativos	1 ^a	6,50	6.50
	Rangos positivos	16 ^b	9,16	146,50
	Empates	7 ^c		
	Total	24		

a. Clima participativo -pos test < Clima participativo -pre test

b. Clima participativo -pos test > Clima participativo -pre test

c. Clima participativo -pos test = Clima participativo -pre test

Prueba de Wilcoxon

	Estadístico de Prueba ^a
Z	-3,466 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

En la tabla 12 se observa la suma de rangos positivos de 146,50; con un valor de significancia (bilateral) del $0,000 < p. 0,05$; dando como acierto que se verificó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula, ya que los talleres de habilidades blandas después de haber sido aplicados en la institución educativa sí fortalecieron de manera significativa el clima laboral presentado en los docentes y directivos; lo que mejoró el clima laboral en todas sus dimensiones.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se ha realizado la comparación de los hallazgos encontrados en la investigación, frente a los antecedentes de estudio que se han definido y los enfoques teóricos que respaldan el presente trabajo de investigación. Los siguientes párrafos describen cada uno de los objetivos del trabajo.

De acuerdo a lo planteado en el objetivo específico 1 “Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de comunicación antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022”, se pudo verificar que antes los niveles de la dimensión clima de comunicación (tabla 2) se encontraban bajos, un 79,2% en el pre-test se ubicó en el nivel bajo, lo cual en el post test mejoró disminuyendo al 20,8%. Mientras que en los nivel medio y alto en el pre-test alcanzaban un total de 20,8%; en el post-test estos niveles equivalen al 79,2%. Se determina que la ejecución de los talleres de habilidades blandas en la institución educativa mejoró el nivel en esta dimensión clima de comunicación. De la misma manera, en la verificación de la hipótesis específica 1 (tabla 8), también se demostró matemática que existieron diferencias significativas dado que la significancia bilateral obtenida con la prueba de rangos de Wilcoxon fue de $0,000 < p. 0,05$; lo que permitió aceptar la hipótesis específica 1 y rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los talleres de habilidades blandas si fortalecieron significativamente en el clima de comunicación en los docentes y directivos de una institución al aplicarse talleres para el fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la toma de decisiones.. Los hallazgos se comparan a los presentados por Huita y Luza (2018) que presentaron un porcentaje de mejora luego aplicar talleres de capacitación en habilidades comunicativas significativo de $0,025 < p. 0,05$, lo que se evidencia que, al mejorar la comunicación, el nivel de clima laboral se eleva notablemente, logrando que el docente tenga un mejor desempeño reflexivo, crítico y creativo. En cuanto al postulado teórico de Brönstrup, et al. (2007) sostiene que la comunicación es el sentimiento de compartir, lo que forma una comprensión e interpretación que definen un entendimiento común sobre algo en específico. Es el nivel en que se desarrolla la comunicación entre individuos o grupos. También se menciona a Martín (1999) refiere que la comunicación corresponde al proceso de comunicación interna y

externa entre cada una de las divisiones organizacionales y de cada sector; en él también se analizan los niveles de rapidez en que se traslada la información de un punto a otro. Así mismo se considera los niveles de respeto que maneja la institución entre sus colaboradores. La comunicación adicionalmente abarca el grado de aceptación de los proyectos que se formulan en el ámbito educativo. Por otro lado, se debe analizar la utilidad y funcionalidad de la normativa existente que influye en toda su comunidad.

Por el objetivo específico 2 “Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de motivación antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022”; el nivel de la dimensión clima de motivación (tabla 3) presenta niveles distintos, mientras en el pre test el nivel bajo se mantenía en un 79,2%, el post test, esto mejoró disminuyendo al 20,8%. Mientras que en el nivel medio con un 12,5% y alto en el pre-test alcanzaba solo un 8,3%; en el post-test estos niveles están en el 25% el nivel medio y el nivel alto en 54,2%. Esto demuestra que la ejecución de los talleres de habilidades blandas en la institución educativa mejoró el nivel en esta dimensión clima de motivación después de la ejecución, brindando la posibilidad de sentirse mucho más motivados a laboral. De la misma manera en la tabla 9, la contrastación de hipótesis, mediante la prueba de hipótesis Wilcoxon alcanzó un valor de significancia (bilateral) del 0,000, demostrando que $0,000 < p. 0,05$; se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula; por ende, se comprueban que existe evidencias significativas entre el antes y el después. Los talleres de habilidades blandas si fortalecieron significativamente en el clima de motivación en los docentes y directivos de una institución puesto que se abordaron temáticas tales como la Autosuperación, la confianza y la Constanza como habilidades blandas esenciales en el clima laboral. De tal forma que los resultados mostrados se comparan con el antecedente de investigación de Palomino (2020), se destaca que el clima de motivación positivo aumenta significativamente cuando se desarrollan las habilidades blandas, la conclusión principal se expresa que existe relación directa, positiva y significativa de nivel moderado entre el clima de motivación positiva y las habilidades blandas que posee el docente ($r_s = 0,044$ y $p < 0,05$); lo que se asume que mientras mejor se opta por

trabajar en un clima laboral de motivación positiva también se mejora los niveles de funcionamiento de las labores docentes.

De acuerdo al postulado teórico de Chiavenato y Sapiro (2017) refiere sobre la Motivación como la comprensión de un sentimiento de crecimiento, realización y consecución profesional que se evidencia en el cumplimiento de actividades, que representan para el individuo desafíos y retos que influyen en la labor que continua de la organización, el nivel de motivación del personal docente con respecto al desempeño de su actividad profesional, el grado de complacencia, los niveles de reconocimiento desde varias perspectivas, sentido de pertinencia y prestigio docente, como también la autovaloración de sus servicios más la independencia en la toma de decisiones. Por lo tanto, al elevarse el nivel de clima de motivación los docentes y directivos mantendrán un mejor compromiso con los objetivos institucionales.

El objetivo específico 3 “Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de confianza antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022”, la dimensión clima de confianza (tabla 4), reflejan las diferencia entre el antes y el después; un 58% de los encuestados presentaba bajo nivel de clima de confianza, mientras que en el post-test esto se amenoró sustancialmente bajando al 12,5%; lo cual fue positivo; en este mismo sentido, se observa que el nivel medio se ubicaba en 29,2% y en el post test se mejora al 37,5%; finalmente el nivel alto, se elevó al 50% en el post test, cuando antes estaba en 12,5%. Por lo tanto, después de la ejecución de los talleres de habilidades blandas en la institución educativa sí se mejora el clima de confianza. Además, de acuerdo a la contrastación de hipótesis verificada con la prueba de rangos de Wilcoxon tiene un valor de significancia de 0,001 es menor al p. 0,05; se concluye que existen diferencias significativas entre el antes y el después de la intervención de los talleres de habilidades blandas, se acepta la hipótesis alterna, valiéndose de los resultados presentados que han demostrado que existe mejorías notables en el clima de confianza de docentes y directivos de una institución educativa destacando que se mejoró la regulación de relaciones sociales tanto internas como externas. Lo que también se respalda en la teoría de Yáñez et al., (2006) en su estudio sobre la Confianza la representa como la intensidad de asumir

riesgos, en otras palabras, la voluntad, deseo o compromiso de tomar algún tipo de riesgo con una o varias personas en quienes se va a confiar algún tipo de actividad o información. También expresa en su estudio sobre la confianza, que esta se puede construir a nivel social, bajo una experiencia generalizada de las promesas entre personas, las cuales van a cumplir con un fin concreto. Las primeras experiencias respecto a este tema serán las que determinen la predisposición de quienes pueden formar parte del círculo de confianza y en quienes no se puede ejercer esta función.

Continuando con el objetivo específico 4 “Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima participativo antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022”, en la dimensión clima participativo (tabla 5) en el pre test el nivel bajo mantenía un 87,5%, el nivel medio un 8,3% y el nivel alto solo alcanzaba el 4,2%; en el post test, el porcentaje del nivel alto es del 45,8%; el nivel medio de 29,2% y el nivel bajo se ha disminuido al 25%. Se determina por los resultados que las aplicaciones de los talleres de habilidades blandas han tenido un efecto positivo, fortaleciendo significativamente el clima participativo, en cuanto a la hipótesis con la prueba de rangos de Wilcoxon se obtuvo un valor de significancia fue de 0,000; lo que demuestra al aplicar la prueba de hipótesis que $0,000 < p. 0,05$; se acepta como válida la hipótesis alterna, evidenciando que la aplicación de los talleres de habilidades blandas tuvo el efecto esperado y fortaleció de manera significativa el clima participativo entre directivos y docentes de una institución educativa de Guayaquil mediante la aplicación de talleres enfocados en la organización, innovación y capacidad de asumir riesgos. Respecto a los antecedentes no se encontró un estudio que refiera a la dimensión, sin embargo, respecto a la teoría se menciona a Robirosa et al., (1990) donde menciona que la Participación es una necesidad humana que afecta a la vida diaria de los individuos, la cual supone un reconocimiento de otras necesidades vinculadas con el ambiente de interacción que resulta de los procesos de participación. Se analiza a la participación desde el grado en que la comunidad educativa aporta en las actividades centrales, también la integración como equipo organizado entre toda la comunidad, la construcción de grupos formales e informales y su planteamiento propositivo para encontrar mejoras en los procesos

de la institución. Por ende, elevar el nivel de participación en la institución educativa brinda grandes beneficios a la entidad educativa.

En cuanto a lo expresado en el objetivo general “Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima laboral antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022”, los resultados evidencian que en el pre-test que el nivel bajo se ubica en el 66,7%; el nivel medio un 29,2% y el nivel alto 4,2%; en el post-test; el nivel bajo se ubica en el 20,8%; el nivel medio mantiene un 37,5% y el nivel alto se ha incrementado al 41,7%, por ende, los talleres de habilidades blandas han elevado el nivel del clima laboral después de su aplicación. La prueba de rangos de Wilcoxon arrojó un valor de significancia de 0,000 menor al p. 0,05 dando como acierto que se verificó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula, ya que los talleres de habilidades blandas después de haber sido aplicados en la institución educativa sí fortalecieron de manera significativa el clima laboral presentado en los docentes y directivos. Esto se respalda en lo indagado por Vega et al., (2011) refiere el clima laboral es medido por la satisfacción que evalúa el empleado conforme al nivel de bienestar que el individuo percibe, convirtiéndose en un problema cuando el resultado de esta evaluación arroja indicadores inferiores a los promedios esperados, de acuerdo a la calidad del entorno de trabajo que se otorga y recibe en el proceso de cumplimiento de metas y objetivos. Así mismo aporta Rivera et al., (2018) sostienen en su título sobre el clima laboral, que es un campo extenso relacionado al conocimiento humano, en la que se analizan varias características de la organización y su clima de trabajo. Por lo que es una disciplina que está sujeta a situaciones donde se relaciona la mentalidad que se posee sobre la organización y las estructuras administrativas que se transforman en acciones importantes para la toma de decisiones.

Las debilidades investigativas se refieren a los obstáculos que se presentaron en el camino, tales como el tiempo y el espacio que fue limitando al estudio, se espera que los talleres de habilidades blandas permitan seguir fortaleciendo los niveles de clima laboral, pues no todo es solamente conocimiento,

se debe tener dentro del campo laboral habilidades sociales, empatía, comunicación que establezcan vínculos socio-afectivos en el entorno, lo que hará trabajar con mayor motivación. Se destaca como fortaleza que este proceso investigativo alcanzó niveles de logro, lo cual ha hecho posible ver la mejoría en la institución educativa, lo cual genera cambios positivos aportando de forma práctica en los entornos escolares que viven un reencuentro a la presencialidad, luego de casi dos años sin establecer los vínculos laborales de forma vivencial, que el rápido caminar y avance tecnológico no vuelva un clima laboral apático sino por el contrario sea un clima de comunicación dinámico y bidireccional, un clima de motivación positiva, que se genere un ambiente de confianza donde el trabajo sea más colaborativo y empático evitando el divisionismo o la falta de empatía; pero que también sea un clima participativo donde todos los docentes y directivos se puedan comprometer con la educación y la vocación al servicio educativo.

VI. CONCLUSIONES

Luego del proceso investigativo realizado se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. El nivel de clima de comunicación, en síntesis, presentó un fortalecimiento luego de la aplicación de los talleres de habilidades blandas, se demostró que los talleres tuvieron la efectividad esperada y el clima de comunicación se fortaleció mediante la intervención de talleres para el fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la toma de decisiones.

2. De la misma manera, se llegó a la conclusión que en la dimensión clima de motivación, el nivel del pre-test era bajo en gran medida, mientras que después de los talleres esta realidad mejoró. Se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que existe evidencias significativas después de la aplicación de los talleres de habilidades blandas en el clima de motivación en los docentes y directivos de una institución puesto que se abordaron temáticas tales como la Autosuperación, la confianza y la Constanza como habilidades blandas esenciales en el clima laboral.

3. En cuanto al clima de confianza, se llegó a la conclusión de que las mejorías entre el pre y post-test son notables ya que con la prueba de rangos de Wilcoxon $0,001 < p. 0,05$; por lo que se demuestra que existen diferencias significativas entre el antes y el después de la intervención de los talleres de habilidades blandas en la población de estudio destacando que se mejoraron la regulación de relaciones sociales tanto internas como externas.

4. El nivel de clima participativo, también tuvo mejoras, ya que los niveles presentados entre el antes y después denota un cambio; en cuanto a la hipótesis, se concluye que existen diferentes significativas evidenciando mediante la aplicación de talleres enfocados en la organización, innovación y capacidad de asumir riesgos se tuvo el efecto esperado y fortaleció de manera significativa el clima participativo entre directivos y docentes de una institución educativa de Guayaquil.

5. Finalmente, como conclusión del estudio, el nivel de clima laboral tuvo mejoras en todas sus dimensiones, lo que demuestra que los talleres de habilidades blandas sí fortalecen significativamente el clima laboral en los docentes y directivos

de una institución educativa, probando esto estadísticamente al comparar el valor de significancia de $0,000 < p. 0,05$ con la prueba de rangos de Wilcoxon.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al directivo de la Unidad Educativa “Héroes del Cenepa” fomentar el crecimiento de la comunicación en la institución a través de talleres y charlas que contribuyan a seguir mejorando notablemente este aspecto tan necesario dentro del clima laboral
2. Se recomienda a las autoridades directivas, tanto director como consejo ejecutivo, fortalecer la motivación laboral en todas las prácticas docentes, lo que hará del entorno laboral un espacio agradable para las labores docentes.
3. Se sugiere a los colaborados del cuerpo directivo y a los docentes continuar desarrollando planes y talleres que establezcan los niveles de confianza y aceptación entre los miembros del personal directivo y personal docente en busca de mejoras al nivel del clima de confianza.
4. Además, se recomienda al personal docente ser participativo, proactivo y entregado a su trabajo para poder aportar significativamente en la construcción de planes y metas institucionales que hagan de la escuela un ambiente agradable y de servicio activo para la comunidad educativa.
5. Finalmente se recomienda a la institución “Héroes del Cenepa”, desde su cabeza directiva y el personal docente, seguir siendo partícipes de programas, talleres y capacitaciones que fortalezcan el clima laboral evitando de esa manera futuros inconvenientes en la sana convivencia laboral que toda institución debe mantener.

Referencias

- Araya-Fernández, E., & Garita-González, G. (2020). Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática (Soft Skills: Elements for a Holistic View in the Training of IT Professionals). *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 12(23).
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Barrientos, M. A. (1988). La participación. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 0(80), 101–117.
- Bermúdez, L., & Rodríguez, L. (2013). Investigación en la gestión empresarial. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Brönstrup, C., Godoi, E., & Ribeiro, A. (2007). Communication , Language , Organizational Culture. *Signo y pensamiento*, XXVI, 26–37.
- Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis. México, D.F.: Cengage Learning.
- Carriazo Díaz, C., Pérez Reyes, M., & Gavidia Bustamante, K. (2020). Educational planning as a fundamental tool for quality education. *Utopia y Praxis Latino Americana*, 25(Extra3), 87–95. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>
- Cegarra, J. (2011). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Chiang, M., Salazar, M., Martin, M., & Núñez, A. (2011). Salud de los trabajadores. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 1–13. http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382008000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica* (pp. 001-344). México: McGraw-Hill Interamericana.

- Chirinos Araque, Y. D. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 84. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. Retrieved julio 04, 2021, from http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt. CONCYTEC. Retrieved from https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cuadra, A., & Veloso, C. (1986). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones sociales. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(22), 43–58. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027764004>
- Díaz-Baptista, R. (2009). La Comunicación Organizacional: inminentes conexiones para la transición. *Revista Chasqui*.
- Esquivel, J. G. O., & Gault, D. A. (2015). El concepto de equidades y sus contradicciones: La política social mexicana. *Revista Mexicana de Sociología*, 77(4), 581–609.
- Gallardo, R. Y. A. F. L. C. S. F. (2006). *Confianza y Desconfianza*: 5(1), 9–20.
- García Solarte, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43–61. <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- García, F., & Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia [Managers

- skills in organizations of the palmicultor sector in department of Cesar – Colombia]. *Revista Científica Visión de futuro*, 21(2), 1–21. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>
- García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. School management and educational quality,. *Revista Cubana Educación Superior*. 2018, 2, 206–216. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- Gonzales R. (1997). Concepciones y enfoques de aprendizaje. *Revista de Psicodidáctica*, 1(4), 5–39. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17517797002.pdf>
- González Meléndez y Ospina, (2014). Contribuciones de la institución educativa al posconflicto: Humanizarte, una propuesta pedagógica para la construcción de paz. *Cuadernos de Administración*, 28 (51),159-187.[fecha de Consulta 14 de Agosto de 2022]. ISSN: 0120-3592. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20543851006>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). A panoramic review of soft skills training in university students. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). A panoramic review of soft skills training in university students. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Huaita, M. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA, Research Journal*, Vol. 3, No. 8.1, pp. 300-312. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>.
- Ibarra Chango M. C., Vallejo Villalva M. P., Arias González, M. I. (2020). Conflictos laborales en las empresas comerciales e industriales en el Ecuador | *ConcienciaDigital*. Conciencia Digital.

<https://www.cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/1151> Marcilla Navarro, O. C. (2020). Habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa Miguel Grau , V.M.T Lima, 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47120/Marcilla_NOC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jiménez, J. A. (1999). Autoconciencia, personalidad sana y sistema autorreferente. *Anales de Psicología*, 15 (2), 167-169. [fecha de Consulta 13 de Agosto de 2022]. ISSN: 0212-9728. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16715202>
- Livesey, P. V. (2017). Goleman-boyatzis model of emotional intelligence for dealing with problems in project management. *Construction Economics and Building*, 17(1), 20–45. <https://doi.org/10.5130/AJCEB.v17i1.5101>
- Lara Carhuamaca, A. (2021). Comunicación interna y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de producción de Lima Metropolitana, 2021.
- Livesey, P. V. (2017). Goleman-boyatzis model of emotional intelligence for dealing with problems in project management. *Construction Economics and Building*, 17(1), 20–45. <https://doi.org/10.5130/AJCEB.v17i1.5101>
- Luyando Cuevas, J. (2016). Conciencia social y ecológica en el consumo. *Conciencia social y ecológica en el consumo*, 25(47), 302–322.
- Marcilla Navarro, O. C. (2020). *Habilidades blandas y perfil docente en la Institución Educativa Miguel Grau, V.M.T Lima, 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47120/Marcilla_NOC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martín, M. B. G. (1999). La relación clima-turismo: consideraciones básicas en los fundamentos teóricos y prácticos. *Investigaciones Geográficas (España)*, (21), 21-34.
- Ortiz, E., & Bernal, M. (2007). Importancia de la incorporación temprana a la investigación científica. Guadalajara: Universidad de Guadalajara

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
- Palomino Orosco, G. E. (2020). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS PROGRAMAS PRESUPUESTALES EJECUTADOS EN CEDIF, COMAS, 2019.
- Pérez, Figueiredo, M., & Pereira, A., & Fuentes, S., & Núñez, JC, & Gaeta, ML, & Högemann, J., & Nunes, AR (2010). Autorregulación del aprendizaje: una revisión sistemática en revistas de la base SciELO. *Universitas Psychologica*, 13 (2),781-797.[fecha de Consulta 14 de Agosto de 2022]. ISSN: 1657-9267. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64732221031>
- Piguave Regalado Jelitza Jamileth y Aspiazu Cujilán Geovanna Joseline (2020). La Inteligencia Emocional como Factor de Competencia Laboral del Personal de Servicio Técnico de una Empresa de Telecomunicaciones, Guayaquil, 2020. Universidad De Guayaquil.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Study of the Relationship Between Culture, Climate and Labour Force in Ecuador. *Accion Psicologica*, 14(2), 225. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>
- Ramos-Galarza, C. A. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10(1), 1-7.
- Rivera Porras, D., Rincón Vera, J., & Flórez Gamboa, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*, 39, 5.
- Rivera, D. (2018). Revista ESPACIOS | Vol. 39 (No 19) Año 2018. *Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Robirosa, M. (2014). Turbulencia y gestión planificada. *Principios de planificación participativa social, territorial y organizacional*. Eudeba, Buenos Aires.

- Rodríguez, J. L., Rodríguez, R. E., & Fuerte, L. (2020). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1038. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038><http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Toapanta Pauta, V. A., Gómez Cárdenas, R. E., & Vera Calderón, R. E. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: Caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S 1), 150-156.
- Toro, C. (2017). *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de Mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador*. <http://hdl.handle.net/10644/6151>
- Torres, K., Lamenta, P., & Hamidian, B. (2017). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapientia Organizacional*, 0(9), 159–172.
- Vega, María Margarita, & Martín Rodrigo, María José, & Nuñez Partido, Antonio, & Salazar Botello, C. Mauricio (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad.. *Salud de los Trabajadores*, 19 (1),5-16.[fecha de Consulta 13 de Agosto de 2022]. ISSN: 1315-0138. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839297002>
- Villarroel, D. A. P. (2010). *Un punto necesario a pensar en el espacio educativo*.
- Yáñez, J. P. (2016). *El clima organizacional y el desempeño de funciones de los trabajadores del ministerio de desarrollo urbano y vivienda, del cantón Ambato–provincia de Tungurahua* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).

Zulia, U., & Zulia, U. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22(3), 60–70.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Clima laboral				
¿Cómo el desarrollo de talleres de habilidades blandas fortalece del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022?	Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima laboral antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022.	Hi: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Clima de comunicación	-Comunicación Interna -Comunicación externa -Traslado de información	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	Ordinal	
Clima de motivación	-Delegación de responsabilidad -Libertad en la toma de decisiones -Reconocimiento	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26					
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicos:	Clima de confianza	-Riesgo -Confiability Intensidad de emociones negativas -Confianza en la autoridad	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32		
			Clima participativo	-Interacción -Grupos formales	33, 34, 35, 36, 37, 38		
Variable: Taller de Habilidades blandas							
			Dimensiones	Indicadores			
			Autoconciencia	-Autosuperación -Confianza -Constanza			
			Conciencia social	-Trabajo en equipo -Comunicación asertiva -Toma de decisiones			
P1: ¿Cómo el desarrollo de talleres de habilidades blandas fortalece la dimensión clima de comunicación de una institución educativa de Guayaquil, 2022? P2: ¿Cómo el desarrollo de talleres de habilidades blandas fortalece la dimensión clima de motivación de una institución educativa de Guayaquil, 2022? P3: ¿Cómo el desarrollo de talleres de habilidades blandas fortalece la dimensión clima de confianza de una institución educativa de Guayaquil, 2022? P4: ¿Cómo el desarrollo de talleres de	O1: Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de comunicación antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022. O2: Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de motivación antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022. O3: Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima de confianza antes y después	H1: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima de comunicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022. H2: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima de motivación en una institución educativa de Guayaquil, 2022. H3: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de manera significativa el clima de confianza en una institución educativa de Guayaquil, 2022. H4: Los talleres de habilidades blandas fortalecen de					

<p>habilidades blandas fortalece la dimensión clima participativo de una institución educativa de Guayaquil, 2022?</p>	<p>de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022. O4: Determinar en qué medida fortalecen los talleres de habilidades blandas el clima participativo antes y después de la aplicación en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>manera significativa el clima participativo en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Autorregulación</p>	<p>-Organización -Innovación -Capacidad de asumir riesgos</p>	
			<p>Regulación de las relaciones sociales</p>	<p>-Regulación de relaciones sociales internas -Regulación de relaciones sociales externas</p>	
<p>Diseño de investigación:</p>		<p>Población y Muestra:</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p>		<p>Método de análisis de datos:</p>
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Diseño: Experimental Sub-diseño: Pre-experimental</p>		<p>Población: 24 Muestra: Censal.</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>		<p>Descriptiva Inferencial</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente Clima Laboral	Martín (1999) en su trabajo de investigación sostiene que el clima o ambiente laboral en las organizaciones representa uno de los principales factores para el desarrollo efectivo de los procesos organizacionales, de gestión, de cambio e innovación. El modelo de clima de trabajo en el sector educativo se constituye por: Clima de comunicación, Clima de Motivación, Clima de Confianza y Clima Participativo. Bajo esta descripción, se puede entender al clima laboral como un conjunto de apreciaciones de carácter evaluativo y descriptivo interno que suele perdurar en una organización, y estas recogen resultados conductuales y normativos.	Esta variable independiente se operacionaliza de acuerdo a las presentes dimensiones de estudio: clima de comunicación, clima de motivación, clima de confianza y clima participativo. Esto se medirá mediante un cuestionario bajo una escala ordinal.	Clima de comunicación	-Comunicación interna -Comunicación externa -Traslado de información	Ordinal (1) Nunca (2) A veces (3) Con frecuencia (4) Siempre
			Clima de motivación	-Delegación de responsabilidad -Libertad en la toma de decisiones -Reconocimiento	
			Clima de confianza	-Riesgo -Confiableidad de intensidad de emociones negativas -Confianza en la autoridad	
			Clima participativo	-Interacción -Grupos formales	
Variable Independiente Talleres de habilidades blandas	Araya y Garita (2020) consideran que la teoría de las Habilidades Blandas es semejante a las habilidades de vida, así mismo las define como las capacidades socio afectivas que sirven para la relación e interacción con otras personas, logrando superar de manera efectiva problemas que se puedan generar en el camino, permitiendo mejorar los procesos de toma de decisiones, resolución de situaciones	La variable talleres de habilidades blandas, se operacionaliza mediante la aplicación cuestionarios. Los datos serán analizados en hojas de cálculos.	Autoconciencia	-Autosuperación -Confianza -Constanza	Nominal
			Conciencia Social	-Trabajo en equipo -Comunicación asertiva -Toma de decisiones	
			Autorregulación	-Organización -Innovación -Capacidad de asumir riesgos	

	<p>conflictivas, el poder de desarrollar un pensamiento crítico y una mejor forma de establecer comunicación con los demás. Es importante señalar que las habilidades blandas deben sustentarse en el aprendizaje continuo, en el análisis reflexivo, el tiempo de desarrollo y la innovación fluida ante retos futuros.</p>		<p>Regulación de las relaciones sociales</p>	<p>-Regulación de relaciones internas sociales -Regulación de relaciones externas sociales</p>	
--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

CUESTIONARIO – CLIMA LABORAL

Reciba un cordial saludo: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con el clima laboral que se realiza en la institución, por lo cual le agradezco, tenga usted a bien brindar su opinión respecto a las proposiciones o interrogantes que se presentan, las cuales son de carácter anónimo, con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto.

En los ítems que a continuación se presentan, debes marcar con un aspa (x) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones o preguntas. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues todas las opiniones son válidas. ¡Muchas Gracias!

Los valores son los siguientes:

- 1: Nunca (Si nunca se evidencia el enunciado o no existe)
- 2: Muy poco (Si el enunciado pocas veces se hace evidente)
- 3: Algunas veces (Si el enunciado en algo se cumple o se hace evidente)
- 4: A menudo (Cuando el enunciado se cumple muchas veces o es muy evidente)
- 5: Siempre (Siempre se cumple el enunciado)

ITEMS	1	2	3	4	5
CLIMA DE COMUNICACIÓN					
1. ¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?					
2. ¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?					
3. ¿Fluye la comunicación de manera ascendente y descendente en todos sus niveles sin problemas?					
4. ¿Cree que se oculta información relevante entre compañeros de trabajo?					
5. ¿Existen oportunidades para dar a conocer ideas que mejoren los procesos internos de la institución?					
6. ¿Se recibe la información interna de manera oportuna?					
7. ¿Comparte información relevante la institución con organismos externos para mejorar la gestión Administrativa?					
8. ¿Se sostiene excelentes relaciones comunicativas con organismos externos?					
9. ¿Se difunde a la ciudadanía en general una imagen positiva institucional?					
10. ¿Se gestiona convenios interinstitucionales?					
11. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de medios de comunicación tradicional para informar sobre las gestiones realizadas?					
12. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de redes sociales para informar sobre las gestiones realizadas?					
13. ¿Se dan barreras en la comunicación bidireccional en su entidad?					

14. ¿El proceso de comunicación que se utiliza la institución optimiza los tiempos de trabajo?					
CLIMA DE MOTIVACIÓN					
15. ¿Se motiva al personal para que asuma responsabilidades mayores para generar confianza en su desempeño laboral?					
16. ¿La institución emplea la delegación de responsabilidades como motivación para mejorar la eficiencia de su personal?					
17. ¿Los resultados con la delegación de responsabilidades como estrategia de motivación son efectivos en su institución?					
18. ¿Se realizan trabajos en la que los colaboradores tienen libertad para tomar sus propias decisiones en sus áreas?					
19. ¿La libertad en la toma de decisiones mejora los procesos internos?					
20. ¿Se brinda acceso de parte de las autoridades la facultad de tomar decisiones propias para el desarrollo de sus competencias?					
21. ¿La autoridad reconoce a sus colaboradores cuando se trabaja con esfuerzo y dedicación una actividad?					
22. ¿Recibe estímulos cuando realizo en forma sobresaliente mi trabajo?					
23. ¿Cumple con sus obligaciones eficientemente para alcanzar algún tipo de reconocimiento?					
24. ¿En la consecución de los objetivos institucionales la institución realiza actos de reconocimiento por un destacado desempeño?					
CLIMA DE CONFIANZA					
25. ¿Cuándo se presentan situaciones de alta exigencia se puede confiar en el personal para su desarrollo?					
26. ¿Confía en su líder institucional cuándo se debe tomar acciones o decisiones que influyen en la organización?					
27. ¿La autoridad es una persona con quien se puede hablar abiertamente?					
28. ¿Puede confiar en que la autoridad no divulgue temas confidenciales?					
29. ¿Cuándo se presentan casos de depresión existe la confianza de hablar con alguien en la institución?					
30. ¿Cuándo la tristeza afecta algún integrante de la institución se puede contar con alguien para mejorar su estado emocional?					
31. ¿La autoridad es una persona de principios definidos?					
32. ¿La autoridad cumple con los compromisos que adquiere conmigo?					
Clima Participativo					
33. ¿Participa con sus conocimientos y experiencias en los procesos que requieran su contingente?					
34. ¿Le resulta fácil relacionarse e interactuar con otras personas?					
35. ¿Todos participan cuando se requiere del trabajo en equipo?					
36. ¿Participa con su equipo de trabajo por obligación?					
37. ¿Se siente feliz trabajando con sus compañeros de área?					
38. ¿Todos en su equipo trabajan de manera armónica y comparten sus experiencias para cumplir sus responsabilidades?					

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

Cuestionario: CLIMA LABORAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Guayaquil
4. **Forma de aplicación:** Libre.
5. **Fecha de aplicación:** 22 de junio del 2022
6. **Autor:** Ingrid Goyes
7. **Medición:** Nivel del clima laboral
8. **Administración:** Docentes de una institución educativa de Guayaquil
9. **Tiempo de aplicación:** 45 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El cuestionario tiene como objetivo identificar en qué nivel se encuentran el clima laboral de una institución educativa, a partir de la percepción que tienen los docentes.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Clima de comunicación:

- Comunicación interna
- Comunicación externa
- Traslado de información

Clima de motivación:

- Delegación de responsabilidad
- Libertad en la toma de decisiones
- Reconocimiento

Clima de confianza:

- Riesgo
- Confiabilidad
- Intensidad de emociones negativas
- Confianza en la autoridad

Clima Participativo:

- Interacción
- Grupos formales

IV.-DESCRIPCIÓN:

1. El cuestionario del clima laboral que consta de 38 ítems, de los cuales 14 corresponden a la dimensión **Clima de comunicación**, 10 para la dimensión **Clima de motivación**, 08 para la dimensión **Clima de confianza** y 06 para la dimensión **Clima Participativo**.
2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems frecuencia, por lo cual son afirmaciones que se les ha asignado los siguientes valores: 1 punto = Nunca, 2 puntos = Muy poco, 3 puntos = Algunas veces, 4 puntos = A menudo, 5 puntos = Siempre, los cuales multiplicado el puntaje máximo (5) por el número de preguntas (38) nos da un puntaje máximo de 190, y el mínimo sería 38.
3. Los grados para describir el clima laboral se ha considerado 3 niveles:
Alto,
Medio y
Bajo
4. El nivel de confiabilidad es alto, pues alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.959 por lo cual es altamente confiable para recoger la información para lo cual ha sido elaborado.
5. El sistema de calificación para las cuatro dimensiones, se ha considerado de acuerdo al número de ítems, teniendo en cuenta la puntuación que le corresponde.

Para obtener los rangos, se tuvo en cuenta la siguiente formula:

$$R = V_{\text{máx}} - V_{\text{mín}} = 190 - 38 = 152$$

$I = 152/3 = 50,66$ aproximadamente

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

NIVEL DEL CLIMA LABORAL:

NIVEL DE DESEMPEÑO	RANGO DE PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Alto	140 – 190	Casi todas las características del clima laboral se manifiestan superiores a lo esperado.
Medio	89 – 139	Las acciones del clima laboral se manifiestan dentro de lo esperado, alcanzando sus propósitos previstos.
Bajo	38 – 88	Ninguna o casi ninguna las acciones del clima laboral no se evidencian o casi nunca se evidencia lo enunciado.

NIVEL DEL CLIMA LABORAL:

NIVELES	PUNTAJE			
	Clima de comunicación	Clima de motivación	Clima de confianza	Clima Participativo
Alto	52 – 70	38 – 50	30 – 40	23 – 30
Medio	33 – 51	24 – 37	19 – 29	14 – 22
Bajo	14 – 32	10 – 23	08 – 18	06 – 14

Anexo 4: Matriz de validación de expertos



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca (1)	Muy poco (2)	Algunas veces (3)	A menudo (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<p>Clima Laboral</p> <p>Martín (1999) en su trabajo de investigación sostiene que el clima o ambiente laboral en las organizaciones representa uno de los principales factores para el desarrollo efectivo de los procesos organizacionales, de gestión, de cambio e innovación. El modelo de clima de trabajo en el sector educativo se constituye por: Clima de comunicación, Clima de Motivación, Clima de Confianza y Clima Participativo. Bajo esta descripción, se puede entender al clima laboral</p>	<p>Clima de comunicación Brønstrup, et al. (2007) sostiene que la comunicación es el sentimiento de compartir, lo que forma una comprensión e interpretación que definen un entendimiento común sobre algo en específico. Es el nivel en que se desarrolla la comunicación entre individuos o grupos. Martín (1999) refiere que la comunicación corresponde al proceso de comunicación interna y externa entre cada una de las divisiones organizacionales y de cada sector; en él también se analizan los niveles de rapidez en que se traslada la información de un punto a otro. Así mismo se considera los niveles de respeto que maneja la institución entre sus colaboradores. La comunicación</p>	Comunicación Interna	1. ¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?						X		X		X				
			2. ¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?						X		X		X		X		
			3. ¿Fluye la comunicación de manera ascendente y descendente en todos sus niveles sin problemas?						X		X		X		X		
			4. ¿Cree que se oculta información relevante entre compañeros de trabajo?						X		X		X		X		
			5. ¿Existen oportunidades para dar a conocer ideas que mejoren los procesos internos de la institución?						X		X		X		X		
			6. ¿Se recibe la información interna de manera oportuna?						X		X		X		X		
	Comunicación externa			7. ¿Comparte información relevante la institución con organismos externos para mejorar la gestión Administrativa?						X		X		X			
				8. ¿Se sostiene excelentes relaciones comunicativas con organismos externos?						X		X		X		X	

	adicionalmente abarca el grado de aceptación de los proyectos que se formulan en el ámbito educativo. Por otro lado, se debe analizar la utilidad y funcionalidad de la normativa existente que influye en toda su comunidad.	Traslado de información	9. ¿Se difunde a la ciudadanía en general una imagen positiva institucional?							X		X		X		X			
			10. ¿Se gestiona convenios interinstitucionales?						X		X		X		X				
			11. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de medios de comunicación tradicional para informar sobre las gestiones realizadas?						X		X		X		X				
			12. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de redes sociales para informar sobre las gestiones realizadas?						X		X		X		X				
			13. ¿Se dan barreras en la comunicación bidireccional en su entidad?						X		X		X		X				
				14. ¿El proceso de comunicación que se utiliza la institución optimiza los tiempos de trabajo?						X		X		X					
	Clima de motivación Chiavenato (2017) refiere sobre la Motivación como la comprensión de un sentimiento de crecimiento, realización y consecución profesional que se evidencia en el cumplimiento de actividades, que representan para el individuo desafíos y retos que influyen en la labor que continua de la organización. En el punto de motivación el autor toma en consideración los siguientes aspectos: Delegación de responsabilidad, libertad para tomar decisiones, camino al ascenso, empleo de habilidades personales, planteamiento de objetivos y la evaluación de las actividades, optimización de labores y la ampliación o	Delegación de responsabilidad	15. ¿Se motiva al personal para que asuma responsabilidades mayores para generar confianza en su desempeño laboral?							X		X		X		X			
			16. ¿La institución emplea la delegación de responsabilidades como motivación para mejorar la eficiencia de su personal?						X		X		X		X				
			17. ¿Los resultados con la delegación de responsabilidades como estrategia de motivación son efectivos en su institución?						X		X		X		X				
		Libertad en la toma de decisiones	18. ¿Se realizan trabajos en la que los colaboradores tienen libertad para tomar sus propias decisiones en sus áreas?								X		X		X		X		
19. ¿La libertad en la toma de decisiones mejora los procesos internos?										X		X		X		X			
20. ¿Se brinda acceso de parte de las autoridades la										X		X		X		X			

			32. ¿La autoridad cumple con los compromisos que adquiere conmigo?							X		X		X		X		
<p>Clima Participativo Robirosa et al., (1990) sostiene en su artículo que la Participación es una necesidad humana que afecta a la vida diaria de los individuos, la cual supone un reconocimiento de otras necesidades vinculadas con el ambiente de interacción que resulta de los procesos de participación. Se analiza a la participación desde el grado en que la comunidad educativa aporta en las actividades centrales, también la integración como equipo organizado entre toda la comunidad, la construcción de grupos formales e informales y su planteamiento propositivo para encontrar mejoras en los procesos de la institución.</p>	Interacción		33. ¿Participa con sus conocimientos y experiencias en los procesos que requieran su contingente?							X		X		X		X		
			34. ¿Le resulta fácil relacionarme e interactuar con otras personas?								X		X		X		X	
			35. ¿Todos participan cuando se requiere del trabajo en equipo?									X		X		X		X
	Grupos formales		36. ¿Participa con su equipo de trabajo por obligación?								X		X		X		X	
			37. ¿Se siente feliz trabajando con sus compañeros de área?								X		X		X		X	
			38. ¿Todos en su equipo trabajan de manera armónica y comparten sus experiencias para cumplir sus responsabilidades?								X		X		X		X	



FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	x				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	x				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	x				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-																	x				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL”

OBJETIVO: Establecer los componentes que deben poseer los talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Leonor Abad Bautista

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN: 85

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca (1)	Muy poco (2)	Algunas veces (3)	A menudo (4)	Siempre (5)	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
<p>Clima Laboral</p> <p>Martín (1999) en su trabajo de investigación sostiene que el clima o ambiente laboral en las organizaciones representa uno de los principales factores para el desarrollo efectivo de los procesos organizacionales, de gestión, de cambio e innovación. El modelo de clima de trabajo en el sector educativo se constituye por: Clima de comunicación, Clima de Motivación, Clima de Confianza y Clima Participativo. Bajo esta descripción, se puede entender al clima laboral</p>	<p>Clima de comunicación</p> <p>Brønstrup, et al. (2007) sostiene que la comunicación es el sentimiento de compartir, lo que forma una comprensión e interpretación que definen un entendimiento común sobre algo en específico. Es el nivel en que se desarrolla la comunicación entre individuos o grupos. Martín (1999) refiere que la comunicación corresponde al proceso de comunicación interna y externa entre cada una de las divisiones organizacionales y de cada sector; en él también se analizan los niveles de rapidez en que se traslada la información de un punto a otro. Así mismo se considera los niveles de respeto que maneja la institución entre sus colaboradores. La comunicación</p>	<p>Comunicación Interna</p>	1. ¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?					X		X		X					
			2. ¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?					X		X		X		X			
			3. ¿Fluye la comunicación de manera ascendente y descendente en todos sus niveles sin problemas?					X		X		X		X			
			4. ¿Cree que se oculta información relevante entre compañeros de trabajo?					X		X		X		X			
			5. ¿Existen oportunidades para dar a conocer ideas que mejoren los procesos internos de la institución?					X		X		X		X			
			6. ¿Se recibe la información interna de manera oportuna?					X		X		X		X			
	<p>Comunicación externa</p>			7. ¿Comparte información relevante la institución con organismos externos para mejorar la gestión Administrativa?					X		X		X				
				8. ¿Se sostiene excelentes relaciones comunicativas con organismos externos?					X		X		X		X		

	adicionalmente abarca el grado de aceptación de los proyectos que se formulan en el ámbito educativo. Por otro lado, se debe analizar la utilidad y funcionalidad de la normativa existente que influye en toda su comunidad.	Traslado de información	9. ¿Se difunde a la ciudadanía en general una imagen positiva institucional?							X		X		X		X				
			10. ¿Se gestiona convenios interinstitucionales?							X		X		X		X				
			11. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de medios de comunicación tradicional para informar sobre las gestiones realizadas?							X		X		X		X				
			12. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de redes sociales para informar sobre las gestiones realizadas?							X		X		X		X				
			13. ¿Se dan barreras en la comunicación bidireccional en su entidad?							X		X		X		X				
				14. ¿El proceso de comunicación que se utiliza la institución optimiza los tiempos de trabajo?						X		X		X						
	Clima de motivación Chiavenato (2017) refiere sobre la Motivación como la comprensión de un sentimiento de crecimiento, realización y consecución profesional que se evidencia en el cumplimiento de actividades, que representan para el individuo desafíos y retos que influyen en la labor que continua de la organización. En el punto de motivación el autor toma en consideración los siguientes aspectos: Delegación de responsabilidad, libertad para tomar decisiones, camino al ascenso, empleo de habilidades personales, planteamiento de objetivos y la evaluación de las actividades, optimización de labores y la ampliación o	Delegación de responsabilidad	15. ¿Se motiva al personal para que asuma responsabilidades mayores para generar confianza en su desempeño laboral?							X		X		X		X				
			16. ¿La institución emplea la delegación de responsabilidades como motivación para mejorar la eficiencia de su personal?							X		X		X		X				
			17. ¿Los resultados con la delegación de responsabilidades como estrategia de motivación son efectivos en su institución?							X		X		X		X				
		Libertad en la toma de decisiones	18. ¿Se realizan trabajos en la que los colaboradores tienen libertad para tomar sus propias decisiones en sus áreas?								X		X		X		X			
19. ¿La libertad en la toma de decisiones mejora los procesos internos?										X		X		X		X				
20. ¿Se brinda acceso de parte de las autoridades la										X		X		X		X				

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	x				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	x				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	x				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-																	x				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL"

OBJETIVO: Establecer los componentes que deben poseer los talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Orlando Alarcón Díaz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:90

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca (1)	Muy poco (2)	Algunas veces (3)	A menudo (4)	Siempre (5)	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
<p>Clima Laboral</p> <p>Martín (1999) en su trabajo de investigación sostiene que el clima o ambiente laboral en las organizaciones representa uno de los principales factores para el desarrollo efectivo de los procesos organizacionales, de gestión, de cambio e innovación. El modelo de clima de trabajo en el sector educativo se constituye por: Clima de comunicación, Clima de Motivación, Clima de Confianza y Clima Participativo. Bajo esta descripción, se puede entender al clima laboral</p>	<p>Clima de comunicación</p> <p>Brønstrup, et al. (2007) sostiene que la comunicación es el sentimiento de compartir, lo que forma una comprensión e interpretación que definen un entendimiento común sobre algo en específico. Es el nivel en que se desarrolla la comunicación entre individuos o grupos. Martín (1999) refiere que la comunicación corresponde al proceso de comunicación interna y externa entre cada una de las divisiones organizacionales y de cada sector; en él también se analizan los niveles de rapidez en que se traslada la información de un punto a otro. Así mismo se considera los niveles de respeto que maneja la institución entre sus colaboradores. La comunicación</p>	<p>Comunicación Interna</p>	1. ¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?					X		X		X					
			2. ¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?					X		X		X		X			
			3. ¿Fluye la comunicación de manera ascendente y descendente en todos sus niveles sin problemas?					X		X		X		X			
			4. ¿Cree que se oculta información relevante entre compañeros de trabajo?					X		X		X		X			
			5. ¿Existen oportunidades para dar a conocer ideas que mejoren los procesos internos de la institución?					X		X		X		X			
			6. ¿Se recibe la información interna de manera oportuna?					X		X		X		X			
	<p>Comunicación externa</p>			7. ¿Comparte información relevante la institución con organismos externos para mejorar la gestión Administrativa?					X		X		X				
				8. ¿Se sostiene excelentes relaciones comunicativas con organismos externos?					X		X		X		X		

	adicionalmente abarca el grado de aceptación de los proyectos que se formulan en el ámbito educativo. Por otro lado, se debe analizar la utilidad y funcionalidad de la normativa existente que influye en toda su comunidad.	Traslado de información	9. ¿Se difunde a la ciudadanía en general una imagen positiva institucional?							X		X		X		X				
			10. ¿Se gestiona convenios interinstitucionales?							X		X		X		X				
			11. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de medios de comunicación tradicional para informar sobre las gestiones realizadas?							X		X		X		X				
			12. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de redes sociales para informar sobre las gestiones realizadas?							X		X		X		X				
			13. ¿Se dan barreras en la comunicación bidireccional en su entidad?							X		X		X		X				
	Clima de motivación Chiavenato (2017) refiere sobre la Motivación como la comprensión de un sentimiento de crecimiento, realización y consecución profesional que se evidencia en el cumplimiento de actividades, que representan para el individuo desafíos y retos que influyen en la labor que continua de la organización. En el punto de motivación el autor toma en consideración los siguientes aspectos: Delegación de responsabilidad, libertad para tomar decisiones, camino al ascenso, empleo de habilidades personales, planteamiento de objetivos y la evaluación de las actividades, optimización de labores y la ampliación o	Delegación de responsabilidad	15. ¿Se motiva al personal para que asuma responsabilidades mayores para generar confianza en su desempeño laboral?								X		X		X		X			
			16. ¿La institución emplea la delegación de responsabilidades como motivación para mejorar la eficiencia de su personal?									X		X		X		X		
			17. ¿Los resultados con la delegación de responsabilidades como estrategia de motivación son efectivos en su institución?										X		X		X		X	
		Libertad en la toma de decisiones	18. ¿Se realizan trabajos en la que los colaboradores tienen libertad para tomar sus propias decisiones en sus áreas?									X		X		X		X		
			19. ¿La libertad en la toma de decisiones mejora los procesos internos?									X		X		X		X		
20. ¿Se brinda acceso de parte de las autoridades la										X		X		X		X				

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	x				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	x				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	x				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-																	x				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL”

OBJETIVO: Establecer los componentes que deben poseer los talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Montenegro Camacho

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca (1)	Muy poco (2)	Algunas veces (3)	A menudo (4)	Siempre (5)	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
<p>Clima Laboral</p> <p>Martín (1999) en su trabajo de investigación sostiene que el clima o ambiente laboral en las organizaciones representa uno de los principales factores para el desarrollo efectivo de los procesos organizacionales, de gestión, de cambio e innovación. El modelo de clima de trabajo en el sector educativo se constituye por: Clima de comunicación, Clima de Motivación, Clima de Confianza y Clima Participativo. Bajo esta descripción, se puede entender al clima laboral</p>	<p>Clima de comunicación</p> <p>Brønstrup, et al. (2007) sostiene que la comunicación es el sentimiento de compartir, lo que forma una comprensión e interpretación que definen un entendimiento común sobre algo en específico. Es el nivel en que se desarrolla la comunicación entre individuos o grupos. Martín (1999) refiere que la comunicación corresponde al proceso de comunicación interna y externa entre cada una de las divisiones organizacionales y de cada sector; en él también se analizan los niveles de rapidez en que se traslada la información de un punto a otro. Así mismo se considera los niveles de respeto que maneja la institución entre sus colaboradores. La comunicación</p>	<p>Comunicación Interna</p>	1. ¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?					X		X		X					
			2. ¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?					X		X		X		X			
			3. ¿Fluye la comunicación de manera ascendente y descendente en todos sus niveles sin problemas?					X		X		X		X			
			4. ¿Cree que se oculta información relevante entre compañeros de trabajo?					X		X		X		X			
			5. ¿Existen oportunidades para dar a conocer ideas que mejoren los procesos internos de la institución?					X		X		X		X			
			6. ¿Se recibe la información interna de manera oportuna?					X		X		X		X			
	<p>Comunicación externa</p>			7. ¿Comparte información relevante la institución con organismos externos para mejorar la gestión Administrativa?					X		X		X				
				8. ¿Se sostiene excelentes relaciones comunicativas con organismos externos?					X		X		X		X		

	adicionalmente abarca el grado de aceptación de los proyectos que se formulan en el ámbito educativo. Por otro lado, se debe analizar la utilidad y funcionalidad de la normativa existente que influye en toda su comunidad.	Traslado de información	9. ¿Se difunde a la ciudadanía en general una imagen positiva institucional?							X		X		X		X				
			10. ¿Se gestiona convenios interinstitucionales?						X		X		X		X					
			11. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de medios de comunicación tradicional para informar sobre las gestiones realizadas?						X		X		X		X					
			12. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de redes sociales para informar sobre las gestiones realizadas?						X		X		X		X					
			13. ¿Se dan barreras en la comunicación bidireccional en su entidad?						X		X		X		X					
	Clima de motivación Chiavenato (2017) refiere sobre la Motivación como la comprensión de un sentimiento de crecimiento, realización y consecución profesional que se evidencia en el cumplimiento de actividades, que representan para el individuo desafíos y retos que influyen en la labor que continua de la organización. En el punto de motivación el autor toma en consideración los siguientes aspectos: Delegación de responsabilidad, libertad para tomar decisiones, camino al ascenso, empleo de habilidades personales, planteamiento de objetivos y la evaluación de las actividades, optimización de labores y la ampliación o	Delegación de responsabilidad	15. ¿Se motiva al personal para que asuma responsabilidades mayores para generar confianza en su desempeño laboral?								X		X		X		X			
			16. ¿La institución emplea la delegación de responsabilidades como motivación para mejorar la eficiencia de su personal?								X		X		X		X			
			17. ¿Los resultados con la delegación de responsabilidades como estrategia de motivación son efectivos en su institución?								X		X		X		X			
		Libertad en la toma de decisiones	18. ¿Se realizan trabajos en la que los colaboradores tienen libertad para tomar sus propias decisiones en sus áreas?									X		X		X		X		
			19. ¿La libertad en la toma de decisiones mejora los procesos internos?									X		X		X		X		
20. ¿Se brinda acceso de parte de las autoridades la										X		X		X		X				

<p>fortalecimiento del puesto de trabajo. Para su evaluación, también se analiza el nivel de motivación del personal docente con respecto al desempeño de su actividad profesional, el grado de complacencia, los niveles de reconocimiento desde varias perspectivas, sentido de pertinencia y prestigio docente, como también la autovaloración de sus servicios más la independencia en la toma de decisiones.</p> <p>Clima de confianza Yáñez et al., (2006) en su estudio sobre la Confianza la representa como la intención de asumir riesgos, en otras palabras, la voluntad, deseo o compromiso de tomar algún tipo de riesgo con una o varias personas en quienes se va a confiar algún tipo de actividad o información. También expresa en su estudio sobre la confianza, que esta se puede construir a nivel social, bajo una experiencia generalizada de las promesas entre personas, las cuales van a cumplir con un fin concreto. Las primeras experiencias respecto a este tema serán las que determinen la predisposición de quienes pueden formar parte del círculo de confianza y en quienes no se puede ejercer esta función.</p>		facultad de tomar decisiones propias para el desarrollo de sus competencias?																		
	Reconocimiento	21. ¿La autoridad reconoce a sus colaboradores cuando se trabaja con esfuerzo y dedicación una actividad?						X		X		X		X						
		22. ¿Recibe estímulos cuando realizo en forma sobresaliente mi trabajo?						X		X		X		X						
		23. ¿Cumple con sus obligaciones eficientemente para alcanzar algún tipo de reconocimiento?						X		X		X		X						
		24. ¿En la consecución de los objetivos institucionales la institución realiza actos de reconocimiento por un destacado desempeño?						X		X		X		X						
	Riesgo	25. ¿Cuándo se presentan situaciones de alta exigencia se puede confiar en el personal para su desarrollo?						X		X		X		X						
		26. ¿Confía en su líder institucional cuándo se debe tomar acciones o decisiones que influyen en la organización?						X		X		X		X						
	Confiabilidad	27. ¿La autoridad es una persona con quien se puede hablar abiertamente?						X		X		X		X						
		28. ¿Puede confiar en que la autoridad no divulgue temas confidenciales?						X		X		X		X						
	Intensidad de emociones negativas	29. ¿Cuándo se presentan casos de depresión existe la confianza de hablar con alguien en la institución?						X		X		X		X						
		30. ¿Cuándo la tristeza afecta algún integrante de la institución se puede contar con alguien para mejorar su estado emocional?						X		X		X		X						
	Confianza en la autoridad	31. ¿La autoridad es una persona de principios definidos?						X		X		X		X						

<p>la Participación es una necesidad humana que afecta a la vida diaria de los individuos, la cual supone un reconocimiento de otras necesidades vinculadas con el ambiente de interacción que resulta de los procesos de participación. Se analiza a la participación desde el grado en que la comunidad educativa aporta en las actividades centrales, también la integración como equipo organizado entre toda la comunidad, la construcción de grupos formales e informales y su planteamiento propositivo para encontrar mejoras en los procesos de la institución.</p>		procesos que requieran su contingente?																
		34. ¿Le resulta fácil relacionarme e interactuar con otras personas?					X		X		X		X					
		35. ¿Todos participan cuando se requiere del trabajo en equipo?					X		X		X		X					
	Grupos formales	36. ¿Participa con su equipo de trabajo por obligación?					X		X		X		X					
		37. ¿Se siente feliz trabajando con sus compañeros de área?					X		X		X		X					
		38. ¿Todos en su equipo trabajan de manera armónica y comparten sus experiencias para cumplir sus responsabilidades?					X		X		X		X					



FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	x				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	x				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	x				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-																	x				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL”

OBJETIVO: Establecer los componentes que deben poseer los talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Limonchi Falen Ernesto Wenceslao

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca (1)	Muy poco (2)	Algunas veces (3)	A menudo (4)	Siempre (5)	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
<p>Clima Laboral</p> <p>Martín (1999) en su trabajo de investigación sostiene que el clima o ambiente laboral en las organizaciones representa uno de los principales factores para el desarrollo efectivo de los procesos organizacionales, de gestión, de cambio e innovación. El modelo de clima de trabajo en el sector educativo se constituye por: Clima de comunicación, Clima de Motivación, Clima de Confianza y Clima Participativo. Bajo esta descripción, se puede entender al clima laboral</p>	<p>Clima de comunicación</p> <p>Brønstrup, et al. (2007) sostiene que la comunicación es el sentimiento de compartir, lo que forma una comprensión e interpretación que definen un entendimiento común sobre algo en específico. Es el nivel en que se desarrolla la comunicación entre individuos o grupos. Martín (1999) refiere que la comunicación corresponde al proceso de comunicación interna y externa entre cada una de las divisiones organizacionales y de cada sector; en él también se analizan los niveles de rapidez en que se traslada la información de un punto a otro. Así mismo se considera los niveles de respeto que maneja la institución entre sus colaboradores. La comunicación</p>	<p>Comunicación Interna</p>	1. ¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?					X		X		X					
			2. ¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?					X		X		X		X			
			3. ¿Fluye la comunicación de manera ascendente y descendente en todos sus niveles sin problemas?					X		X		X		X			
			4. ¿Cree que se oculta información relevante entre compañeros de trabajo?					X		X		X		X			
			5. ¿Existen oportunidades para dar a conocer ideas que mejoren los procesos internos de la institución?					X		X		X		X			
			6. ¿Se recibe la información interna de manera oportuna?					X		X		X		X			
	<p>Comunicación externa</p>			7. ¿Comparte información relevante la institución con organismos externos para mejorar la gestión Administrativa?					X		X		X				
				8. ¿Se sostiene excelentes relaciones comunicativas con organismos externos?					X		X		X		X		

	adicionalmente abarca el grado de aceptación de los proyectos que se formulan en el ámbito educativo. Por otro lado, se debe analizar la utilidad y funcionalidad de la normativa existente que influye en toda su comunidad.	Traslado de información	9. ¿Se difunde a la ciudadanía en general una imagen positiva institucional?							X		X		X		X			
			10. ¿Se gestiona convenios interinstitucionales?						X		X		X		X				
			11. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de medios de comunicación tradicional para informar sobre las gestiones realizadas?						X		X		X		X				
			12. ¿La entidad comparte información a su comunidad a través de redes sociales para informar sobre las gestiones realizadas?						X		X		X		X				
			13. ¿Se dan barreras en la comunicación bidireccional en su entidad?						X		X		X		X				
			14. ¿El proceso de comunicación que se utiliza la institución optimiza los tiempos de trabajo?						X		X		X		X				
	Clima de motivación Chiavenato (2017) refiere sobre la Motivación como la comprensión de un sentimiento de crecimiento, realización y consecución profesional que se evidencia en el cumplimiento de actividades, que representan para el individuo desafíos y retos que influyen en la labor que continua de la organización. En el punto de motivación el autor toma en consideración los siguientes aspectos: Delegación de responsabilidad, libertad para tomar decisiones, camino al ascenso, empleo de habilidades personales, planteamiento de objetivos y la evaluación de las actividades, optimización de labores y la ampliación o	Delegación de responsabilidad	15. ¿Se motiva al personal para que asuma responsabilidades mayores para generar confianza en su desempeño laboral?							X		X		X		X			
			16. ¿La institución emplea la delegación de responsabilidades como motivación para mejorar la eficiencia de su personal?						X		X		X		X				
			17. ¿Los resultados con la delegación de responsabilidades como estrategia de motivación son efectivos en su institución?						X		X		X		X				
		Libertad en la toma de decisiones	18. ¿Se realizan trabajos en la que los colaboradores tienen libertad para tomar sus propias decisiones en sus áreas?							X		X		X		X			
19. ¿La libertad en la toma de decisiones mejora los procesos internos?									X		X		X		X				
20. ¿Se brinda acceso de parte de las autoridades la									X		X		X		X				

<p>fortalecimiento del puesto de trabajo. Para su evaluación, también se analiza el nivel de motivación del personal docente con respecto al desempeño de su actividad profesional, el grado de complacencia, los niveles de reconocimiento desde varias perspectivas, sentido de pertinencia y prestigio docente, como también la autovaloración de sus servicios más la independencia en la toma de decisiones.</p> <p>Clima de confianza Yáñez et al., (2006) en su estudio sobre la Confianza la representa como la intención de asumir riesgos, en otras palabras, la voluntad, deseo o compromiso de tomar algún tipo de riesgo con una o varias personas en quienes se va a confiar algún tipo de actividad o información. También expresa en su estudio sobre la confianza, que esta se puede construir a nivel social, bajo una experiencia generalizada de las promesas entre personas, las cuales van a cumplir con un fin concreto. Las primeras experiencias respecto a este tema serán las que determinen la predisposición de quienes pueden formar parte del círculo de confianza y en quienes no se puede ejercer esta función.</p>		facultad de tomar decisiones propias para el desarrollo de sus competencias?																		
	Reconocimiento	21. ¿La autoridad reconoce a sus colaboradores cuando se trabaja con esfuerzo y dedicación una actividad?						X		X		X		X						
		22. ¿Recibe estímulos cuando realizo en forma sobresaliente mi trabajo?						X		X		X		X						
		23. ¿Cumple con sus obligaciones eficientemente para alcanzar algún tipo de reconocimiento?						X		X		X		X						
		24. ¿En la consecución de los objetivos institucionales la institución realiza actos de reconocimiento por un destacado desempeño?						X		X		X		X						
	Riesgo	25. ¿Cuándo se presentan situaciones de alta exigencia se puede confiar en el personal para su desarrollo?						X		X		X		X						
		26. ¿Confía en su líder institucional cuándo se debe tomar acciones o decisiones que influyen en la organización?						X		X		X		X						
	Confiabilidad	27. ¿La autoridad es una persona con quien se puede hablar abiertamente?						X		X		X		X						
		28. ¿Puede confiar en que la autoridad no divulgue temas confidenciales?						X		X		X		X						
	Intensidad de emociones negativas	29. ¿Cuándo se presentan casos de depresión existe la confianza de hablar con alguien en la institución?						X		X		X		X						
		30. ¿Cuándo la tristeza afecta algún integrante de la institución se puede contar con alguien para mejorar su estado emocional?						X		X		X		X						
	Confianza en la autoridad	31. ¿La autoridad es una persona de principios definidos?						X		X		X		X						

predisposición de quienes pueden formar parte del círculo de confianza y en quienes no se puede ejercer esta función.		contar con alguien para mejorar su estado emocional?																			
	Confianza en la autoridad	31. ¿La autoridad es una persona de principios definidos?						X		X		X		X							
		32. ¿La autoridad cumple con los compromisos que adquiere conmigo?						X		X		X		X							
Clima Participativo Robirosa et al., (1990) sostiene en su artículo que la Participación es una necesidad humana que afecta a la vida diaria de los individuos, la cual supone un reconocimiento de otras necesidades vinculadas con el ambiente de interacción que resulta de los procesos de participación. Se analiza si la participación desde el grado en que la comunidad educativa aporta en las actividades centrales, también la integración como equipo organizado entre toda la comunidad, la construcción de grupos formales e informales y su planteamiento propositivo para encontrar mejoras	Interacción	33. ¿Participa con sus conocimientos y experiencias en los procesos que requieren su contingente?						X		X		X		X							
		34. ¿Me resulta fácil relacionarme e interactuar con otras personas?						X		X		X		X							
		35. ¿Todos participan cuando se requiere del trabajo en equipo?						X		X		X		X							
	Grupos formales	36. ¿Participa con su equipo de trabajo por obligación?						X		X		X		X							
		37. ¿Se siente feliz trabajando con sus compañeros de área?						X		X		X		X							
		38. ¿Todos en su equipo trabajan de manera armónica y comparten sus experiencias para cumplir sus responsabilidades?						X		X		X		X							

en los procesos de la institución.																				
------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	x				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	x				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	x				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-																	x				

	científicos de la investigación																			
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		x	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		x	

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. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.
 MG. Lopez Herrera Mercy
 DNI: 41338055
 Teléfono: 966243425
 ORCID: 0000-0003-2643-8564



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL"

OBJETIVO: Establecer los componentes que deben poseer los talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lopez Herrera Mercy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestra

VALORACIÓN:90

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

ALFA DE CRONBACH CUESTIONARIO: CLIMA LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	12	100.0
Casos Excluidos ^a	0	.0
Total	12	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.959	38

Estadísticas de elemento

	Media	Des. Desviación	N
1.¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?	1,83	1,337	12
2.¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?	1,83	,718	12

3.¿Fluye la comunicación de manera ascendente y descendente en todos sus niveles sin problemas?	1,83	1,337	12
4.¿Cree que se oculta información relevante entre compañeros de trabajo?	1,92	,996	12
5.¿Existen oportunidades para dar a conocer ideas que mejoren los procesos internos de la institución?	1,67	1,303	12
6.¿Se recibe la información interna de manera oportuna?	1,58	,996	12
7.¿Comparte información relevante la institución con organismos externos para mejorar la gestión Administrativa?	1,83	,835	12
8.¿Se sostiene excelentes relaciones comunicativas con organismos externos?	1,58	1,165	12
9.¿Se difunde a la ciudadanía en general una imagen positiva institucional?	1,83	1,337	12
10.¿Se gestiona convenios interinstitucionales?	1,92	,996	12

11.¿La entidad comparte información a su comunidad a través de medios de comunicación tradicional para informar sobre las gestiones realizadas?	1,33	,651	12
12.¿La entidad comparte información a su comunidad a través de redes sociales para informar sobre las gestiones realizadas?	2,33	1,614	12
13.¿Se dan barreras en la comunicación bidireccional en su entidad?	1,42	,900	12
14.¿El proceso de comunicación que se utiliza la institución optimiza los tiempos de trabajo?	1,83	1,337	12
15.¿Se motiva al personal para que asuma responsabilidades mayores para generar confianza en su desempeño laboral?	1,83	1,193	12
16.¿La institución emplea la delegación de responsabilidades como motivación para mejorar la eficiencia de su personal?	1,83	1,337	12

17.¿Los resultados con la delegación de responsabilidades como estrategia de motivación son efectivos en su institución?	2,00	,953	12
18.¿Se realizan trabajos en la que los colaboradores tienen libertad para tomar sus propias decisiones en sus áreas?	1,83	1,337	12
19.¿La libertad en la toma de decisiones mejora los procesos internos?	2,17	1,337	12
20.¿Se brinda acceso de parte de las autoridades la facultad de tomar decisiones propias para el desarrollo de sus competencias?	1,33	,651	12
21.¿La autoridad reconoce a sus colaboradores cuando se trabaja con esfuerzo y dedicación una actividad?	1,50	1,000	12
22.¿Recibe estímulos cuando realizo en forma sobresaliente mi trabajo?	1,83	,835	12
23.¿Cumple con sus obligaciones eficientemente para alcanzar algún tipo de reconocimiento?	1,42	,900	12

24.¿En la consecución de los objetivos institucionales la institución realiza actos de reconocimiento por un destacado desempeño?	1,92	1,311	12
25.¿Cuándo se presentan situaciones de alta exigencia se puede confiar en el personal para su desarrollo?	1,92	,996	12
26.¿Confía en su líder institucional cuándo se debe tomar acciones o decisiones que influyen en la organización?	2,25	1,712	12
27.¿La autoridad es una persona con quien se puede hablar abiertamente?	1,83	,718	12
28.¿Puede confiar en que la autoridad no divulgue temas confidenciales?	1,83	1,337	12
29.¿Cuándo se presentan casos de depresión existe la confianza de hablar con alguien en la institución?	1,92	,996	12

30.¿Cuándo la tristeza afecta algún integrante de la institución se puede contar con alguien para mejorar su estado emocional?	1,92	1,311	12
31.¿La autoridad es una persona de principios definidos?	2,08	1,379	12
32.¿La autoridad cumple con los compromisos que adquiere conmigo?	2,00	1,044	12
33.¿Participa con sus conocimientos y experiencias en los procesos que requieran su contingente?	1,83	1,337	12
34.¿Le resulta fácil relacionarse e interactuar con otras personas?	2,08	,900	12
35.¿Todos participan cuando se requiere del trabajo en equipo?	2,42	1,443	12
36.¿Participa con su equipo de trabajo por obligación?	2,42	1,621	12
37.¿Se siente feliz trabajando con sus compañeros de área?	2,08	1,084	12

38.¿Todos en su equipo trabajan de manera armónica y comparten sus experiencias para cumplir sus responsabilidades?	2,42	1,505	12
---	------	-------	----

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?	69,58	753,720	,756	,958
2.¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?	69,58	775,356	,879	,958
3.¿Fluye la comunicación de manera ascendente y descendente en todos sus niveles sin problemas?	69,58	751,902	,781	,957
4.¿Cree que se oculta información relevante entre compañeros de trabajo?	69,50	767,000	,779	,958

5.¿Existen oportunidades para dar a conocer ideas que mejoren los procesos internos de la institución?	69,75	768,932	,559	,959
6.¿Se recibe la información interna de manera oportuna?	69,83	759,606	,918	,957
7.¿Comparte información relevante la institución con organismos externos para mejorar la gestión Administrativa?	69,58	783,356	,576	,959
8.¿Se sostiene excelentes relaciones comunicativas con organismos externos?	69,83	752,152	,900	,957
9.¿Se difunde a la ciudadanía en general una imagen positiva institucional?	69,58	751,902	,781	,957
10.¿Se gestiona convenios interinstitucionales?	69,50	767,000	,779	,958
11.¿La entidad comparte información a su comunidad a través de medios de comunicación tradicional para informar sobre las gestiones realizadas?	70,08	780,811	,817	,958

12.¿La entidad comparte información a su comunidad a través de redes sociales para informar sobre las gestiones realizadas?	69,08	776,992	,349	,961
13.¿Se dan barreras en la comunicación bidireccional en su entidad?	70,00	768,727	,830	,958
14.¿El proceso de comunicación que se utiliza la institución optimiza los tiempos de trabajo?	69,58	772,811	,490	,959
15.¿Se motiva al personal para que asuma responsabilidades mayores para generar confianza en su desempeño laboral?	69,58	756,992	,801	,957
16.¿La institución emplea la delegación de responsabilidades como motivación para mejorar la eficiencia de su personal?	69,58	753,720	,756	,958
17.¿Los resultados con la delegación de responsabilidades como estrategia de motivación son efectivos en su institución?	69,42	775,174	,658	,958

18.¿Se realizan trabajos en la que los colaboradores tienen libertad para tomar sus propias decisiones en sus áreas?	69,58	751,902	,781	,957
19.¿La libertad en la toma de decisiones mejora los procesos internos?	69,25	766,932	,571	,959
20.¿Se brinda acceso de parte de las autoridades la facultad de tomar decisiones propias para el desarrollo de sus competencias?	70,08	780,811	,817	,958
21.¿La autoridad reconoce a sus colaboradores cuando se trabaja con esfuerzo y dedicación una actividad?	69,92	763,356	,844	,957
22.¿Recibe estímulos cuando realizo en forma sobresaliente mi trabajo?	69,58	783,356	,576	,959
23.¿Cumple con sus obligaciones eficientemente para alcanzar algún tipo de reconocimiento?	70,00	797,636	,247	,960

24. ¿En la consecución de los objetivos institucionales la institución realiza actos de reconocimiento por un destacado desempeño?	69,50	774,273	,480	,959
25. ¿Cuándo se presentan situaciones de alta exigencia se puede confiar en el personal para su desarrollo?	69,50	767,000	,779	,958
26. ¿Confía en su líder institucional cuándo se debe tomar acciones o decisiones que influyen en la organización?	69,17	756,152	,551	,959
27. ¿La autoridad es una persona con quien se puede hablar abiertamente?	69,58	775,356	,879	,958
28. ¿Puede confiar en que la autoridad no divulgue temas confidenciales?	69,58	751,902	,781	,957
29. ¿Cuándo se presentan casos de depresión existe la confianza de hablar con alguien en la institución?	69,50	767,000	,779	,958

30.¿Cuándo la tristeza afecta algún integrante de la institución se puede contar con alguien para mejorar su estado emocional?	69,50	763,727	,628	,958
31.¿La autoridad es una persona de principios definidos?	69,33	763,152	,603	,959
32.¿La autoridad cumple con los compromisos que adquiere conmigo?	69,42	783,174	,457	,959
33.¿Participa con sus conocimientos y experiencias en los procesos que requieran su contingente?	69,58	751,902	,781	,957
34.¿Le resulta fácil relacionarse e interactuar con otras personas?	69,33	766,424	,878	,957
35.¿Todos participan cuando se requiere del trabajo en equipo?	69,00	821,455	-,152	,964
36.¿Participa con su equipo de trabajo por obligación?	69,00	768,000	,449	,960
37.¿Se siente feliz trabajando con sus compañeros de área?	69,33	784,970	,409	,960

38. ¿Todos en su equipo trabajan de manera armónica y comparten sus experiencias para cumplir sus responsabilidades?

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Des. Desviación	N de elementos
71,42	810,992	28,478	38

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 38 de 38 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
2	4	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	4	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
5	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	5	2	1	4
6	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	4	3	5	4	3	4	2	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	5	1	2	2	1	2
11	4	2	1	3	5	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	4	2
12	2	3	4	1	1	3	4	2	4	1	1	3	1	2	3	2	3
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Nº	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
11	P11	Númérico	8	0	11 ¿La entidad ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	12 ¿La entidad ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	13 ¿Se dan bar ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	14 ¿El proceso ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	15 ¿Se motiva ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	16 ¿La instituci ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	17 ¿Los resulta ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	18 ¿Se realizan ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	19 ¿La libertad ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	20 ¿Se brinda ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	21 ¿La autorida ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	22 ¿Recibe estí ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	23 ¿Cumple co ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	24 ¿En la cons ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númérico	8	0	25 ¿Cuándo se ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númérico	8	0	26 ¿Confía en s ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númérico	8	0	27 ¿La autorida ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númérico	8	0	28 ¿Puede conf ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Númérico	8	0	29 ¿Cuándo se ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Númérico	8	0	30 ¿Cuándo la ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Númérico	8	0	31 ¿La autorida ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P32	Númérico	8	0	32 ¿La autorida ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P33	Númérico	8	0	33 ¿Participa c ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P34	Númérico	8	0	34 ¿Le resulta f ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P35	Númérico	8	0	35 ¿Todos parti ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P36	Númérico	8	0	36 ¿Participa c ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P37	Númérico	8	0	37 ¿Se siente f ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P38	Númérico	8	0	38 ¿Todos en s ...	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARU
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	38

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
1 ¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?	1,83	1,337	12
2 ¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?	1,83	,718	12
3 ¿Fluye la	1,83	1,337	12

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

22°C Nublado 18:51 26/6/2022

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARU
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
1 ¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?	1,83	1,337	12
2 ¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?	1,83	,718	12
3 ¿Fluye la comunicación de manera ascendente y descendente en todos sus niveles sin problemas?	1,83	1,337	12
4 ¿Cree que se oculta información relevante entre compañeros de trabajo?	1,92	,996	12
5 ¿Existen oportunidades para dar a conocer ideas que mejoren los procesos internos de la institución?	1,67	1,303	12
6 ¿Se recibe la información interna de manera oportuna?	1,58	,996	12

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

22°C Nublado 18:51 26/6/2022

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos: Escala: ALL VARU
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1 ¿Comparte información relevante la institución con sus empleados?	69,58	753,720	,756	,958
2 ¿Se permite una interacción informal entre el personal de trabajo?	69,58	775,356	,879	,958
3 ¿Fluye la comunicación de manera ascendente y descendente en todos sus niveles sin problemas?	69,58	751,902	,781	,957
4 ¿Cree que se oculta información relevante entre compañeros de trabajo?	69,50	767,000	,779	,958
5 ¿Existen oportunidades para dar a conocer ideas que mejoren los procesos internos de la institución?	69,75	768,932	,559	,959
6 ¿Se recibe la	69,83	759,606	,918	,957

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 18:51 | 26/6/2022

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos: Escala: ALL VARU
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas
 - Estadísticas

procesos que requieran su contingente?

34 ¿Le resulta fácil relacionarse e interactuar con otras personas?	69,33	766,424	,878	,957
35 ¿Todos participan cuando se requiere del trabajo en equipo?	69,00	821,455	-,152	,964
36 ¿Participa con su equipo de trabajo por obligación?	69,00	768,000	,449	,960
37 ¿Se siente feliz trabajando con sus compañeros de área?	69,33	784,970	,409	,960
38 ¿Todos en su equipo trabajan de manera armónica y comparten sus experiencias para cumplir sus responsabilidades?	69,00	794,364	,169	,962

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
71,42	810,992	28,478	38

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 18:51 | 26/6/2022

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Piura, 17 de junio del 2022

MSc.

Fernando Montece Ortega

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA HÉROES DEL CENEP

Guayaquil - Ecuador

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA: Solicitud de GoyesTorres, Ingrid Mariuxi, año 2022

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

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestros en Educación.

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Goyes Torres, Ingrid Mariuxi
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Maestría en Educación
- 4) Ciclo de estudios : III Ciclo
- 5) Título de la investigación : Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022
- 6) Asesor : Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza

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

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

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA SUPERIOR FISCAL

"HÉROES DEL CENEP"

Isla Trinitaria-Coop. Fuerza de los Pobres, Calle German Pittur A. y José Arango Scola Esquina
Parroquia Jimena - Código AMIE 09H02056
Guayaquil - Ecuador

Guayaquil, 23 de junio del 2022

Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe Unidad de Posgrado - Piura
Universidad César Vallejo
Piura - Perú

En su despacho:

Reciba un saludo fraterno desde Ecuador, de la misma manera desearle el éxito en todas sus funciones en el departamento que honorablemente usted labora.

Respecto a la solicitud recibida, tengo a bien **AUTORIZAR** a la Lcda. Ingrid Mariuxi Goyes Torres, estudiante de vuestra institución a desarrollar los objetivos planteados en su trabajo de investigación "Habilidades Blandas en el Ambiente Laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022", la misma que estoy seguro favorecerá a nuestra institución.

Sin otro particular, me despido reiterándole éxitos en las funciones que realiza en el crecimiento profesional de los docentes de nuestros hermanos países.



Fernando Montecce Ortega

Mg. Fernando Montecce Ortega
Director de la Escuela Fiscal "Héroes del Cenepa"

Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los abajo firmantes, docentes y directivos de la Escuela Fiscal "Héroes del Cenepa" del cantón de Guayaquil, hemos sido informado de los fines y objetivos que se persigue con la investigación titulada, "Habilidades Blandas en el Ambiente Laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022" Que realiza la Lcda. Ingrid Mariuxi Goyes Torres, en la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Piura – Perú, por lo cual conscientes de la información que se nos solicita, aceptamos participar de dicho trabajo, firmando el presente, a los 27 días del mes de junio del año 2022.

APellidos y Nombres	Doc. Identidad	Firma
Montiel Ortega Fernando Schms	0912273810	Fernando Montiel
Bolango Estrella Luis Flores	0930076526	Luis Flores
Flora Alejandro Maximal Injelica	0912008042	Alejandro Flora
Mite Arcevala Eva Cecilia	0909033631	Eva Cecilia Mite
Karina Zambrano Ordoñez	0914876115	Karina Zambrano
Suzana Chávez Albán	0200670032	Suzana Chávez
Laura Sulay Díaz Mite	0922650291	Laura Sulay Díaz
León Flores Norma Morán	0908932827	Norma Flores
Torres Copio Luana	0917183549	Luana Torres
Quirós Encay Mariella Cigoch	0922089818	Mariella Quirós
Valdeblanquina Thaisa Cobresá	0802794305	Thaisa Valdeblanquina
Marguicho Ulloa Walter Herman	0905446993	Walter Marguicho
Alexaucha Estrella M	0912731924	Alexaucha Estrella
Piedad Alexaucha Sandoral	0910593110	Piedad Sandoral
Wendy Ornela	0912422042	Wendy Ornela
Sesio Gasimelli Poma	0924354525	Sesio Gasimelli
Jennyfer Villamor	0912247391	Jennyfer Villamor
Thoana Flores C.	093712614	Thoana Flores
Meliska Loja Riepio	0975194426	Meliska Loja
Rafucia Encalada V	0920013710	Rafucia Encalada
Ruth Figueroa Díaz	0916741291	Ruth Figueroa
Emilia Domínguez Cuarey	0972410723	Emilia Domínguez
Catalina Pando Bin	0947200055	Catalina Pando
Cecilia Coronado G.	0955343892	Cecilia Coronado

Anexo 8: Evidencia Fotográfica

Figura 1

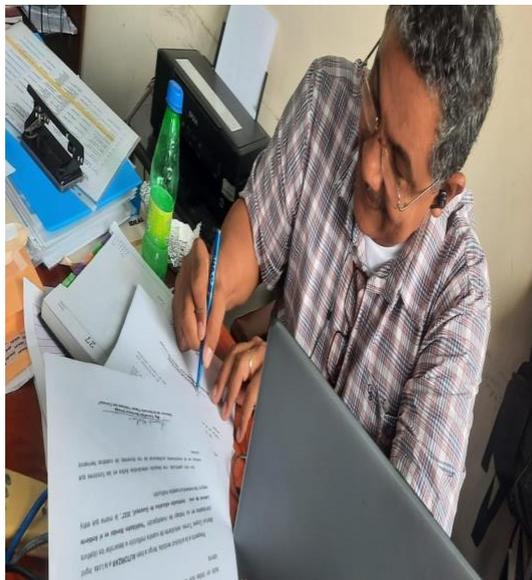
Fotografía de la aplicación de la prueba piloto



Nota. Toma de los datos para la obtención de la confiabilidad, realizado a 12 personas.

Figura 2

Fotografía de la solicitud de autorización para realizar la investigación



Nota. Fotografía tomada en la oficina de la Escuela Fiscal “Héroes del Cenepa” con el Director de la institución Mg. Fernando Montece Ortega.

Figura 3

Recolección de los datos del Pre – Test de la investigación en la Escuela Fiscal “Héroes del Cenepa” con el Director de la institución Mg. Fernando Montece Ortega



Nota. Toma de los datos del pre- test de investigación realizada con 24 miembros del personal directivo y personal docente

Figura 4

Desarrollo de la Sesión 1 Autosuperación Talleres de Habilidades Blandas



Nota. Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación del Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación de los Talleres de Habilidades Blandas

Figura 5

Desarrollo de la Sesión 2 Confianza Talleres de Habilidades Blandas



Nota. Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación del Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación de los Talleres de Habilidades Blandas

Figura 6

Desarrollo de la Sesión 3 Constanza Talleres de Habilidades Blandas



Nota. Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación del Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación de los Talleres de Habilidades Blandas

Figura 7

Desarrollo de la Sesión 4 Trabajo en equipo Talleres de Habilidades Blandas



Nota. Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación del Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación de los Talleres de Habilidades Blandas

Figura 8

Desarrollo de la Sesión 5 Comunicación asertiva Talleres de Habilidades Blandas



Nota. Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación del Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación de los Talleres de Habilidades Blandas

Figura 9

Desarrollo de la Sesión 6 Toma de decisiones Talleres de Habilidades Blandas



Nota. Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación del Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación de los Talleres de Habilidades Blandas

Figura 10

Desarrollo de la Sesión 7 Organización Talleres de Habilidades Blandas



Nota. Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación del Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación de los Talleres de Habilidades Blandas

Figura 11

Desarrollo de la Sesión 8 Innovación Talleres de Habilidades Blandas



Nota. Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación del Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación de los Talleres de Habilidades Blandas

Figura 12

Desarrollo de la Sesión 9 Capacidad de asumir riesgos Talleres de Habilidades Blandas



Nota. Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación del Taller de Habilidades Blandas en el Ambiente Laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022”

Figura 13

Desarrollo de la Sesión 10 y 11 Regulación de relaciones internas y externas de los Talleres de Habilidades Blandas



Nota. Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación del Evidencias de la participación de los docentes y directivos en las sesiones de trabajo de la aplicación de los Talleres de Habilidades Blandas

Figura 14

Recolección de los datos del Post – Test de la investigación en la Escuela Fiscal “Héroes del Cenepa”



Nota.

Toma de los datos del pre- test de investigación realizada con 24 miembros del personal directivo y personal docente

Anexo 9: Talleres de Habilidades Blandas

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

I. Datos Generales

- 1.1. Denominación:** “Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022”
- 1.2. Lugar:** Guayaquil - Ecuador
- 1.3. Beneficiarios:** 24
- 1.4. Duración:** 27 de junio del 2022 al 20 de julio del 2022
- 1.5. Responsables:** Lcda. Ingrid Goyes Torres

II. Justificación:

El clima laboral demanda de un ambiente pleno que contenga climas armónicos entre la confianza, la comunicación, la motivación y la participación de todos los miembros de una institución, especialmente entre directivos y docentes que forman parte inherente del proceso de la educación. En el presente programa se incluye la estructura de 11 talleres de habilidades blandas enfocados en la autoconciencia, conciencia social, autorregulación, regulación de las relaciones sociales, que cumplen con la finalidad de intervenir en las dimensiones del clima laboral.

III. Fundamentación:

a) Fundamentación teórica

Las Habilidades Blandas, bajo el análisis crítico de Rodríguez y Rodríguez (2020) en la que explica que son destrezas obtenidas por cada persona, en el caso de la investigación estarían inmerso el estudiante, el docente y el directivo. Quienes trabajan en los procesos administrativos y académicos respectivamente, en donde predomina la capacidad y dominio de situaciones donde la inteligencia emocional debe prevalecer en beneficio de todos. Así mismo, representan un pilar destacado que complementa las habilidades duras que posee cada individuo. Son destrezas

que van de la mano con las capacidades cognitivas de cada persona o profesional, en donde juntas señalan un desarrollo equilibrado en beneficio de su comunidad.

Araya y Garita (2020) consideran que la variable independiente Talleres de Habilidades Blandas es semejante a las habilidades de vida, así mismo las define como las capacidades socio afectivas que sirven para la relación e interacción con otras personas, logrando superar de manera efectiva problemas que se puedan generar en el camino, permitiendo mejorar los procesos de toma de decisiones, resolución de situaciones conflictivas, el poder de desarrollar un pensamiento crítico y una mejor forma de establecer comunicación con los demás. Es importante señalar que las habilidades blandas deben sustentarse en el aprendizaje continuo, en el análisis reflexivo, el tiempo de desarrollo y la innovación fluida ante retos futuros.

Como dimensiones de las Habilidades Blandas se analiza a la Autoconciencia, en la que el autor Jiménez (1999) denomina como un estado transitorio, abordado por pensamientos concretos propios de la conciencia, como tendencias fluctuantes de las personas a estar auto enfocadas. Estas inciden en identificar la diferencia entre individuos en el grado de conciencia. El estudio se respalda indicando que la autoconciencia se puede manifestar de forma pública o privada, en donde la primera se evidencia en aspectos físicos, mientras que en el otro escenario las muestras están dadas por sentimientos y pensamientos.

Para Piguave y Aspiazu, (2020) la dimensión sobre la Conciencia social se basa en el rol que desempeña el administrador y no únicamente las de índole gerencial, ya que debe promover un análisis general entorno a la organización para facilitar los procesos de ayuda y colaboración entre el equipo de trabajo. Brinda la oportunidad de efectuar un análisis crítico sobre cómo se cumplen las actividades en función a todas las actividades que requiere la parte gerencial. Una visión general de esta temática gira en el marco del bienestar común, en donde se debe incentivar las relaciones colectivas.

Pérez et al., (2010) detalla en su estudio que la Autorregulación no es un proceso ajeno a las actividades que debe desempeñar un docente, sino que forman

parte de los procesos autorregulatorios. También las cataloga como la capacidad que tiene un individuo para controlar y regular sus estados emocionales. Estas competencias en su aplicación otorgan mejores respuestas en los procesos desarrollados, favoreciendo el rendimiento del estudiante cuando se encuentra en situaciones apremiantes.

González y Ospina, (2014) considera que la Regulación de las relaciones sociales está enmarcada en una realidad homogénea donde existen patrones muy característicos sobre los tipos de comportamientos que tiene cada individuo ante diferentes escenarios. La cultura organizacional puede afectar de manera positiva o negativa en las relaciones interpersonales, la disciplina, la innovación, entre otras que son de alta importancia debido a su implicación con las demás personas.

b) Fundamentación epistemológica

Chiavenato (2017) expresa que la comprensión de un sentimiento de crecimiento, realización y consecución profesional que se evidencia en el cumplimiento de actividades, que representan para el individuo desafíos y retos que influyen en la labor que continúa de la organización. En el punto de motivación que requieren las habilidades necesarias para el clima laboral, toma en consideración los siguientes aspectos: Delegación de responsabilidad, libertad para tomar decisiones, camino al ascenso, empleo de habilidades personales, planteamiento de objetivos y la evaluación de las actividades, optimización de labores y la ampliación o fortalecimiento del puesto de trabajo. Para su evaluación, también se analiza el nivel de motivación del personal docente con respecto al desempeño de su actividad profesional, el grado de complacencia, los niveles de reconocimiento desde varias perspectivas, sentido de pertinencia y prestigio docente, como también la autovaloración de sus servicios más la independencia en la toma de decisiones.

c) Fundamento Andragógico

La postura pedagógica para el ser andragógico abarca metodologías dinamizadoras que fortalecen el proceso de reflexión interno en el desarrollo de las actividades de auto-preparación y capacitación colectiva en talleres y sesiones de aprendizaje dinámico.

IV. Objetivos

4.1. General:

Elevar el nivel de clima laboral a través de talleres de habilidades blandas en una institución educativa en la ciudad Guayaquil, 2022.

4.2. Específicos:

- Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.
- Fomentar la conciencia social para mejorar el clima de comunicación
- Establecer la autorregulación para mejorar el clima participativo
- Proporcionar la regulación de las relaciones sociales para mejorar el clima de confianza

V. Organización de las Actividades

Objetivos del programa	Taller	Contenidos	Dimensión (V.D)	Duración
Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.	Taller N° 1	1. Autosuperación	Clima de motivación	1 hora
	Taller N° 2	2. Confianza		1 hora
	Taller N° 3	3. Constanza		1 hora

Fomentar la conciencia social para mejorar el clima de comunicación	Taller N° 4	4. Trabajo en equipo	Clima de comunicación	1 hora
	Taller N° 5	5. Comunicación asertiva		1 hora
	Taller N° 6	6. Toma de decisiones		1 hora
Establecer la autorregulación para mejorar el clima participativo	Taller N° 7	7. Organización	Clima participativo	1 hora
	Taller N° 8	8. Innovación		1 hora
	Taller N° 9	9. Capacidad de asumir riesgos		1 hora
Proporcionar la regulación de las relaciones sociales para mejorar el clima de confianza	Taller N° 10	10. Regulación de relaciones sociales internas	Clima de confianza	1 hora
	Taller N° 11	11. Regulación de relaciones sociales externas		1 hora

VI. Metodología

La metodología a aplicar en el desarrollo de los talleres de habilidades blandas se evidencia a través de la ejecución de actividades:

- Lluvia de ideas
- Trabajos individuales
- Foros abiertos
- Dinámicas grupales
- Trabajo colaborativo
- Aprendizaje basado en problemas

VII. Materiales y recursos

Recursos Humanos

- Capacitadora: Ingrid Goyes Torres
- Participantes: 24 individuos

Recursos Físicos

- Sala de maestros
- Laboratorio de computación
- Patio de la institución

Recursos Materiales

- Carpetas
- Resmas
- Esferos
- Papelotes
- Marcadores
- Pizarra

Recursos Tecnológicos

- Laptop
- Proyector
- Parlantes
- USB 16 GB

Recursos Económicos

- Movilización
- Refrigerio
- Varios

VIII. Evaluación

Las sesiones de los talleres de habilidades blandas se evaluarán de forma secuencial, continua y dinámica. A través de este proceso se logra un proceso de reflexión sistemática de los contenidos desarrollados por parte de los participantes.

Este proceso se hará al finalizar cada sesión mediante el foro abierto de los integrantes de los talleres,

Se ha considerado también la ejecución de una encuesta de satisfacción al final del programa para conocer la experiencia de los participantes de la institución.

IX. Sesiones (Planificación de la sesión para ejecutar)

TALLER I

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Autosuperación

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	<p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Patio de la institución</p>
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren la Autosuperación	<p>Sala de computación</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Se hace alusión ejemplificada del tema tratado- Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico.	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none">- Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra?	

TALLER II

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Confianza

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	<p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Patio de la institución</p>
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren la confianza	<p>Sala de computación</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Se hace alusión ejemplificada del tema tratado - Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico. 	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> - Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra? 	

TALLER III

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Constanza

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	<ul style="list-style-type: none">ProyectorLaptopPatio de la institución
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren la Constanza- Se hace alusión ejemplificada del tema tratado	<ul style="list-style-type: none">Sala de computaciónPapelotesMarcadores

	- Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico.	
CIERRE	- Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra?	

TALLER IV

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Trabajo en equipo

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	Proyector Laptop Patio de la institución
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren la Autosuperación- Se hace alusión ejemplificada del tema tratado	Sala de computación Papelotes Marcadores

	- Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico.	
CIERRE	- Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra?	

TALLER V

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Comunicación asertiva

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	Proyector Laptop Patio de la institución
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren la Comunicación asertiva- Se hace alusión ejemplificada del tema tratado	Sala de computación Papelotes Marcadores

	- Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico.	
CIERRE	- Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra?	

TALLER VI

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Toma de decisiones

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	<p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Patio de la institución</p>
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren la toma de decisiones	<p>Sala de computación</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Se hace alusión ejemplificada del tema tratado- Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico.	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none">- Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra?	

TALLER VII

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Organización

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	Proyector Laptop Patio de la institución
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren la Autosuperación	Sala de computación Papelotes Marcadores

	<ul style="list-style-type: none">- Se hace alusión ejemplificada del tema tratado- Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico.	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none">- Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra?	

TALLER VIII

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Innovación

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	<ul style="list-style-type: none">ProyectorLaptopPatio de la institución
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren la Innovación	<ul style="list-style-type: none">Sala de computaciónPapelotesMarcadores

	<ul style="list-style-type: none">- Se hace alusión ejemplificada del tema tratado- Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico.	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none">- Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra?	

TALLER IX

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Capacidad de asumir riesgos

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	<p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Patio de la institución</p>
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren la capacidad de asumir riesgos	<p>Sala de computación</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Se hace alusión ejemplificada del tema tratado- Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico.	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none">- Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra?	

TALLER X

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Regulaciones de relaciones sociales internas

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	<p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Patio de la institución</p>
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren las regulaciones de relaciones sociales internas	<p>Sala de computación</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Se hace alusión ejemplificada del tema tratado- Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico.	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none">- Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra?	

TALLER XI

I. DATOS INFORMATIVOS

Capacitadora responsable: Lcda. Ingrid Goyes Torres

Duración: 60 minutos.

Participantes: 24 docentes y directivos

Lugar: Unidad Educativa "Héroes del Cenepa"

II. **TÍTULO DE LA SESIÓN:** Regulación de relaciones sociales externas

III. **PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:** Promover la autoconciencia para mejorar el clima de motivación.

IV. MOMENTOS DE LA SESIÓN

MOMENTO	ESTRATEGIA	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- Reciben el saludo de bienvenida- Se inicia con una dinámica grupal- Se elaboran preguntas de apertura acerca del tema.	<p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Patio de la institución</p>
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">- Se muestra la diapositiva de la temática a tratar- A través de la participación, se hace indagatoria del tema presentado- Se hace un análisis de los eventos que requieren la regulación de relaciones sociales externas	<p>Sala de computación</p> <p>Papelotes</p> <p>Marcadores</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Se hace alusión ejemplificada del tema tratado- Se distribuyen en grupos de trabajos, 6 equipos para poder abordar un caso práctico.	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none">- Concluido el tiempo del trabajo grupal, se realizará la plenaria y realizarán las preguntas de cierre ¿Qué aprendieron en el taller? ¿Qué reflexión final se logra?	

Anexo 10: Validación de los talleres de habilidades blandas



NOMBRE DEL PROGRAMA: Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022

NOMBRE Y APELLIDOS DEL MAESTRANTE: Goyes Torres, Ingrid Mariuxi

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título del programa posibilita entender y comprender el problema a existente.													X							
2	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.													X							
3	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario realizar el programa/ propuesta													X							
4	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.													X							
5	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.													X							
6	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.													X							
7	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.													X							
8	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.													X							
9	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.													X							
10	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará del programa.													X							

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA: Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.													X							
12	EN CUANTO A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.													X							
13	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.													X							
14	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.													X							
15	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.													X							
16	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa.													X							
17	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Específica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.													X							
18	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.													X							

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

<p>PROMEDIO: 70 VALORACIÓN: Muy buena</p> <p>SUGERENCIAS: Apto para aplicar</p>	<p>FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO: </p> <p>Dr: Limonchi Falen Ernesto Wenceslao DNI: 18522439.</p> <p style="text-align: right;">LUGAR: Piura FECHA: Junio, 2022</p>
--	---

NOMBRE DEL PROGRAMA: Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022

NOMBRE Y APELLIDOS DEL MAESTRANTE: Goyes Torres, Ingrid Mariuxi

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título del programa posibilita entender y comprender el problema a existente.													X							
2	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.													X							
3	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario realizar el programa/ propuesta													X							
4	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.													X							
5	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.													X							
6	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.													X							
7	OBJETIVOS ESPECIFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.													X							
8	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.													X							
9	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.													X							
10	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará del programa.													X							

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA: Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.														X						
12	EN CUANTO A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.														X						
13	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.														X						
14	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.														X						
15	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.														X						
16	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa.														X						
17	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Específica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.														X						
18	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.														X						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

PROMEDIO: 75

VALORACIÓN: Muy buena

SUGERENCIAS: Apto para aplicar

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:

Dr. Orlando Alarcón Díaz

DNI: 18427321

LUGAR: Piura FECHA: Junio, 2022

NOMBRE DEL PROGRAMA: Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022

NOMBRE Y APELLIDOS DEL MAESTRANTE: Goyes Torres, Ingrid Mariuxi

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título del programa posibilita entender y comprender el problema a existente.													X							
2	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.													X							
3	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario realizar el programa/ propuesta													X							
4	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.													X							
5	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.													X							
6	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.													X							
7	OBJETIVOS ESPECIFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.													X							
8	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.													X							
9	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.													X							
10	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará del programa.													X							

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA: Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.														X						
12	EN CUANTO A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.														X						
13	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.														X						
14	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.														X						
15	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.														X						
16	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa.														X						
17	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Específica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.														X						
18	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.														X						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

PROMEDIO: 72,5 VALORACIÓN: MUY BUENA SUGERENCIAS: APTO PARA APLICAR	FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:  Dr: Luis Montenegro Camacho DNI: 16672474 LUGAR: Piura FECHA: Junio, 2022
---	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "Talleres de habilidades blandas para el fortalecimiento del clima laboral de una institución educativa de Guayaquil, 2022", cuyo autor es GOYES TORRES INGRID MARIUXI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON DNI: 02888153 ORCID 0000-0001-9494-0850	Firmado digitalmente por: MBRIONESM el 16-08- 2022 17:40:46

Código documento Trilce: TRI - 0402768