



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Taller de habilidades blandas en la gestión de talento humano en una Unidad
Educativa de Guayas-2018

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

AUTORA:

Br. Caicedo Tenorio Ángela María (ORCID: 0000-0001-8806-3708)

ASESOR:

Dr. Medina Gonzales Ronald Henry (ORCID: 0000-0003-4665-7254)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado especialmente a Dios, por su inmenso amor y gracias a él he culminado mi Tesis.

A mis hijas: Stefanie, Vanessa, Rosmery y Génesis Pacheco Caicedo y a mis nietos, porque ellos siempre estuvieron junto a mí, brindándome su apoyo incondicional y ofreciéndome su tiempo oportuno para realizarme profesionalmente.

A mi madre y amiga Laurita, por el amor incondicional, por sus palabras de ánimo, no me dejaban debilitar, para que siguiera avanzando y me indicaban que culmine con mi meta.

Lic. Caicedo Tenorio, Ángela María

Agradecimiento

A los señores directivos de la escuela de Pos grado de la Universidad Particular Cesar Vallejo, sede de Tumbes, por permitirme ser parte de esta gran comunidad educativa de alto prestigio a nivel nacional e internacional.

A la Coordinación Académica de la Escuela de Post grado de la Universidad Particular Cesar Vallejo, sede de Tumbes, quienes se preocuparon por brindar la orientación de carácter administrativo y comunicación responsable, siendo un pilar fundamental para la realización del presente trabajo.

A mi querido Rector Lic. Gabriel Rivera Rodríguez, personal administrativo y docente de la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto”, lugar donde me desempeñé como docente de la Jornada Vespertina, por confirmar y brindar las facilidades para la aplicación del instrumento de recolección de datos de mi tesis, así como permitirme mejorar el desempeño de los docentes.

A mi estimado Asesor Dr. MEDINA GONZALES; Ronald Henry por su guía y recomendaciones permanente en la realización y término de este trabajo investigativo en el área de Educación de la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto”

Lic. Caicedo Tenorio, Ángela María

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "TALLER DE HABILIDADES BLANDAS EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAS - 2018." presentada/o por el /la bachiller CAICEDO TENORIO, ANGELA MARIA.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada
por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como B.A.Ta para recibir el grado académico de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Plaza, 10 de Abril del 2019



DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRESIDENTE





DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
SECRETARIO



DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Declaración de autenticidad

Yo, Lic. Caicedo tenorio Ángela María estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con CI. 0914034616 con la Tesis titulada "Taller de habilidades blandas en la gestión del talento humano de la Unidad Educativa, Guayas – 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La Tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título personal.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, por lo tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, agosto del 2018



Ángela María Caicedo Tenorio
Ángela María Caicedo Tenorio

CI. 0914034616

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	4
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	7
1.4 Formulación del problema.....	17
1.4.1 Formulación del Problema Específico.....	17
1.5 Justificación del estudio.....	17
1.6 Hipótesis.....	19
1.6.1 Hipótesis General.....	19
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	19
1.7 Objetivos.....	20
1.7.1 Objetivo General.....	20
1.7.2 Objetivos Específicos.....	20
II. MÉTODO.....	21

2.1 Diseño de la Investigación	21
2.2 Variables y operacionalización	21
2.3 Población y muestra	25
2.4 Técnicas e instrumentos	25
2.4.2 Instrumentos	26
2.5 Métodos de análisis de datos	28
2.6 Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
PROPUESTA	45
REFERENCIAS	50
ANEXOS	56
Anexo 1. Instrumentos Variable Dependiente	56
Anexo 2. Instrumentos Variable Independiente	64
Anexo 3. Bases de datos Pre-Test y Post-Test	66
Anexo 4. Artículo Científico	68
Anexo 5. Talleres de Habilidades Blandas	99
Anexo 6. Autorización de aplicación de plan piloto	122
Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de tesis	124
Anexo 8. Pantallazo de similitud Turnitin	125
Anexo 9. Autorización de publicación de tesis en repositorio UCV	126
Anexo 10. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	127

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente. Gestión de Talento Humano</i>	23
<i>Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente.</i>	24
<i>Tabla 3. Población y muestra</i>	25
<i>Tabla 4. Expertos que validaron el cuestionario sobre Competencia docente</i>	27
<i>Tabla 5. Confiabilidad de la gestión del talento humano</i>	28
<i>Tabla 6. Nivel de gestión del talento humano en relación al taller de habilidades blandas.</i>	29
<i>Tabla 7. Nivel de trabajo colaborativo en relación a la gestión del talento humano</i>	30
<i>Tabla 8. Nivel de desempeño laboral en relación a la gestión del talento humano</i>	31
<i>Tabla 9. Nivel de desarrollo profesional en relación a la gestión del talento humano</i>	32
<i>Tabla 10. Prueba de normalidad</i>	33
<i>Tabla 11. Estadística de muestras relacionadas</i>	33
<i>Tabla 12. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar la gestión del talento humano.</i>	34
<i>Tabla 13. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar la gestión del talento humano.</i>	34
<i>Tabla 14. Prueba de normalidad dimensión 1</i>	35
<i>Tabla 15. Estadística de muestras relacionadas</i>	35
<i>Tabla 16. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo</i>	35
<i>Tabla 17. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo</i>	36
<i>Tabla 18. Prueba de normalidad dimensión 2 (Desempeño laboral)</i>	36

<i>Tabla 19. Estadística de muestras relacionadas.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 20. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar del desempeño laboral.</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 21. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño laboral.</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 22. Prueba de normalidad dimensión 3 (Desarrollo personal).....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 23. Estadística de muestras relacionadas.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 24. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desarrollo personal.</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 25. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas el desarrollo personal.....</i>	<i>39</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 01. Distribución porcentual en base al nivel de Gestión del talento humanen relación al taller de habilidades blandas.....</i>	<i>29</i>
<i>Figura 02. Distribución porcentual del nivel de trabajo colaborativo en relación a la gestión del talento humano</i>	<i>30</i>
<i>Figura 03. Distribución porcentual del nivel de desempeño laboral en relación a la gestión del talento humano.....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 04. Distribución porcentual del nivel de desarrollo profesional en relación a la gestión del talento humano</i>	<i>32</i>

RESUMEN

El desarrollo de la presente investigación tuvo como objetivo principal, determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora significativamente la gestión del talento humano en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Ortega Soto del Guayas en el año 2018; para lo cual se plantea un análisis de tipo experimental, donde se aplicaron técnicas e instrumentos para la recolección de datos en una muestra de 40 docentes de la institución educativa en mención, determinando un muestreo no probabilístico, ya que la intervención de cada sujeto responde a las necesidades básicas del proceso investigativo, donde los resultados obtenidos a través del procesamiento de la información por medio de herramientas informáticas conocidas con el nombre de Excel Y SPSS, permitieron un análisis de la situación actual en la que se encontraba la gestión del talento humano. Concluyendo que, el valor de p (Sig. 0,001) es $< \alpha=0,005$, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente la gestión del talento humano en la Unidad Educativa antes mencionada.

Palabras Claves: Gestión de talento humano, trabajo colaborativo, desempeño laboral, desarrollo profesional. Taller de habilidades blandas.

Abstract

he development of this research had as objective, determine to what extent soft skills workshop significantly improve management of human talent in the unit education Eloy Ortega Soto Guayas teachers in the year 2018; for an analysis of experimental type, where applied techniques and instruments for the collection of data on a sample of 40 teachers from the educational institution in question, which arises determining sampling non-probability, since the intervention of each subject responds to the basic needs of the investigative process, where the results obtained through the processing of information by means of computer tools that are known with the name of Excel and SPSS, permitted an analysis of the situation current in which was the management of human talent. Concluding that the value of p (0.001 Sig.) $< \alpha=0,005$, so it is accepted the alternative hypothesis (H1) and rejecting the null hypothesis (H0), i.e. that the implementation of the workshop of soft skills significantly improved management of human talent in the unit Educational above.

Keywords: Management of human talent, soft skills, collaborative work, job performance and professional development workshop

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Hablar de Talento Humano, es hacer referencia al manejo de gente, mente, inteligencia, acción y de pro acción. Ante aquello, muchos especialistas consideran que el proceso administrativo de las personas es uno de los aspectos que más ha evolucionado durante los últimos tiempos, a tal punto de incidir en las gestiones de los centros educativos.

Bajo este contexto, Chiavetano (2014) menciona que “la visión actual del área es enteramente diferente a la que se ponderaba de manera tradicional” (p. 89), lo que representa un cambio significativo como consecuencia de la globalización de los negocios o de los contextos administrativos, sumándose a la problemática el desarrollo de las nuevas tecnologías, así como la búsqueda constante de la calidad y productividad dentro de las organizaciones.

En consecuencia, dicha diferencia se ve plasmada a través de las ventajas competitivas entre las mismas que provienen de las personas que trabajan en ellas, por lo que éstas se convierten en un *status* que no existe, y son las que constituyen los aspectos de fortalezas e innovación orientadas a la productividad, ventas, servicio al cliente, toma de decisiones, liderazgo, motivación, comunicación, supervisión, administración y dirección efectiva de las organizaciones.

Bermúdez (2013) considera que al referirse al Talento Humano y su gestión -GTH, se enfoca en el trato directo con las personas, que de una u otra manera dan vida a la organización, sin importar su naturaleza social o jurídica” (p. 116). Por tanto, dentro del manejo de las empresas sin importar su origen, magnitud o alcance, dicha administración representa un proceso vital que permite su éxito y competitividad, lo que resulta necesario lograr su correcta administración.

Desde esta perspectiva, Altamar, Mendoza, Terán, y Cedeño (2012) asegura que la competitividad de las empresas depende de su personal colaborativo, así como las gestiones administrativas y gerenciales, cuya misión se enfoca en plasmar una visión común que permita plantear estrategias de desarrollo que permitan alcanzar los objetivos organizacionales.

Ante lo manifestado, Aramend (2014) considera que, dentro de la educación, la operatividad del Talento Humano se encarga de proporcionar un ambiente adecuado para la enseñanza, a través de un grupo de docentes implicados y comprometidos con el proyecto educativo, la misma que para muchos, no es una tarea sencilla. De ahí que el compromiso radical con la institución escolar se logra a través de la recompensa y reconocimiento adecuado al esfuerzo y la responsabilidad de los educadores.

Desde una perspectiva internacional, los sistemas educativos europeos basan su gestión de recursos humanos en la enseñanza básica por medio de una serie de gestiones administrativas, así como de los diferentes estamentos de los centros de enseñanza públicos para implementar propuestas que tiendan a mejorar el compromiso y la implicación de educadores.

Desde esta perspectiva, Eurodice (2011) menciona que “el nivel de autonomía en la gestión administrativa del talento humano en los centros educativos públicos de la Unión Europea es muy diverso y complejo” (p. 3). Sumándose a esto, la existencia de una decena de países que poseen un margen de autonomía, entre los que se pueden mencionar Eslovenia, Lituania, Bélgica, Irlanda, Suecia, entre otros.

Por tanto, en Alemania, Grecia, Luxemburgo, Malta, España, Portugal y Chipre el nivel de autonomía de los centros educativos es deficiente o escasa, lo que conlleva a pensar que la gestión de talento humano en los centros educativos no logra establecer una competencia básica a través de su director, en contraposición a lo presentado en Inglaterra y Bélgica donde las competencias forman parte del gobierno del centro.

Ante lo mencionado, cabe recalcar que, el grado de autonomía en los centros de enseñanza pública respecto a la administración de equipos directivos en los diversos niveles de enseñanza no se presenta de manera uniforme, donde los parámetros autónomos hacen referencia a todos sus ámbitos, que incluye selección y despido de personal, identificación y definición de funciones, así como responsabilidades y adopción de medidas disciplinarias que conlleve a una mejora progresiva de los contextos escolares.

Por otra parte, para Soto (2014) en su trabajo investigativo referente a las instituciones educativas pertenecientes al distrito el Tambo-Huancayo del Perú, manifiesta que “existe un

grado de deficiencia o inadecuado manejo del clima laboral y gestión de talento humano que se dan en las instituciones educativas” (p. 6), donde se identificaron una serie de inconvenientes relacionados a los indicadores de motivación, incentivos, estímulos, así como el deterioro de la comunicación entre directivos y docentes.

Por tanto, es notorio que la deficiente gestión del talento humano no logra establecer las directrices necesarias que permita el compromiso de los educadores en crear un ambiente de enseñanza idóneo que permita a las instituciones educativas de este sector peruano lograr la excelencia académica en favor de sus miembros social.

Por otra parte, el Ministerio de Educación (2012) asegura que en Ecuador, una de las prioridades a partir del 2007 se direccionaba al proceso de reordenamiento de la oferta educativa, con el objetivo de garantizar los principios de inclusión, teniendo como base la adecuada identificación de las necesidades y características de la población.

Para Vallejo y Portalanza (2017) en su estudio referente a la Gestión de Talento Humano, destaca que las instituciones educativas del país a partir del 2007 afrontan una situación de reordenamiento con el objetivo de proveer una educación de calidad, ajustada a las necesidades de los pueblos. Es por ello que se plasma la necesidad de direccionar la toma de decisiones que permita ajustarse a la diversidad de los pueblos. (Vallejo y Portalanza, 2017).

Sin embargo, existen ciertos criterios que se contraponen a lo manifestado, la misma que se relaciona a la selección de personal donde se evidencian diversos mecanismos que conllevan a cubrir las plazas disponibles para reducir la brecha educativa, incorporando a personal que pertenecen a ramas o profesionalidades distantes a la línea de educación, lo que ha conllevado a presentarse diversos tipos de problemas.

En consecuencia, no todos los casos pueden ser juzgados de la misma manera, es decir en muchos de ellos, la adecuada gestión del personal ha logrado cimentar estructuras educativas, donde las instituciones se han transformado de manera progresiva, notándose que dicha gestión es relevante para garantizar óptimos resultados.

Por otra parte, a través de la evaluación docente en el informe del PEI realizado en la institución en estudio, Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” ubicada en la Parroquia Febres

Cordero, Guayaquil, Guayas, se ha constatado, que los docentes en ocasiones presentan una serie de problemáticas inherentes a su capacidad de comunicación y diálogo efectivos con el resto de sus compañeros, lo que conlleva a deteriorar el proceso educativo de los estudiantes.

Ante aquello, es notorio que la gestión de talento humano por parte del Distrito de Educación de ese sector no logra consolidar los criterios y unificar esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos institucionales y distritales, para de esta manera lograr alcanzar los ministeriales, basándose en una política adecuada de talento humano.

Por otra parte, a través del Proyecto de Trabajo Anual [PAT] (2018), la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” presenta dentro de su análisis la presencia de conflictos entre el cuerpo docente, demostrando rivalidad y antagonismo entre sus miembros, lo que provoca el deterioro del ambiente laboral, así como la dificultad para la toma de decisiones dentro del contexto administrativo interno.

Ante aquello, es eminente la implementación de un taller de habilidades blandas para gestionar de manera eficiente el talento humano y proveer un clima organizacional óptimo que facilite el trabajo colaborativo, donde cada una de las competencias, fortalezas y potencialidades de los docentes contribuyan a la dotación de una educación de calidad, que permita implementar de manera eficiente los principios del Buen Vivir.

1.2 Trabajos previos

Apoyándonos en la revisión documental de trabajos realizados con antelación, se establecen una serie de estudios que contienen relación con este trabajo investigativo, entre los que puedo mencionar:

1.2.1 A Nivel Internacional

Guerreo (2012) “Gestión del talento humano y cultura organizacional en Educación Básica Primaria”, tesis de Maestría de la Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela. El objetivo principal se enfocó en la necesidad de determinar el grado de relación entre las variables estudiadas. En efecto la metodología empleada, se basó en un análisis descriptivo-correlacional, para lo cual se contó con una muestra de 96 sujetos. Los instrumentos empleados responden al diseño de un cuestionario, los mismos que fueron validados por

experto, obteniendo un coeficiente de confiabilidad estimado en 0.98, por lo que se concluye que:

Los aspectos relacionados a la a GTH se encuentran en los parámetros permitidos, al considerar que la gestión realizada por los directivos evidencia su interés por garantizar una cultura adecuada dentro de los centros escolarizados.

Figuera (2012) “Propuesta de un modelo de gestión de recursos humanos para potenciar el comportamiento organizacional en la unidad educativa “Batalla de Vigirima II”, Tesis de Maestría de la Universidad de Carabobo. Su objetivo fue demostrar la importancia de implementar un modelo de gestión orientada al manejo de los recursos humanos en las instituciones educativas de Venezuela.

En este sentido, la investigación propuesta fue de campo, no experimental, apoyada por el proceso investigativo documental y bibliográfico para sustentar los fundamentos teóricos de la misma. La muestra estimad fue de 25 docentes, quienes fueron sometidos a instrumentos de investigación relacionados a la implementación de una encuesta. La misma que fue validada a juicios de expertos. Además, se aplicó el método de confiabilidad de Alfa de Cronbach para demostrar la correlación entre los ítems, obteniendo un valor de 0,72, considerado como muy alto. Las conclusiones determinaron:

La presencia de un deficiente manejo de los recursos humanos, lo que conlleva a diseñar una propuesta que mejore el clima organizacional, orientando a todos los educadores a un cambio en su comportamiento y la mejora del clima organizacional, los mismos que garantizan una educación de calidad.

Castañeda y Zaluaga (2014) "Administración de la capacidad humana en educación instructiva y calidad de la instrucción" Propuesta de maestría del Colegio Católico de Manizales, Colombia. Su objetivo era decidir la importancia de las habilidades vitales para un trabajo efectivo en la educación instructiva europea por parte de los instructores. La técnica utilizada se basó en una investigación documental-bibliográfica, a través de la cual refuerza la relación existente entre GTH y la calidad instructiva. Las técnicas empleadas

fueron la hermenéutica y la triangulación de ideas. Además, la muestra utilizada se basa en un estudio de campo aplicado en seis países, concluyendo que:

La selección del personal docente no es competencia de los centros educativos públicos, lo que representa una responsabilidad exclusiva en su gestión referente a la Administración estatal, donde los organismos competentes se encargan de su contratación, formación continua y retención para generar un sistema acorde a las necesidades en base a sus competencias.

A) A Nivel Nacional

Andachi (2015) La hipótesis de la administración de la capacidad humana y la investigación del clima de regulación en el José Process Metropolitan College, administrador Salazar. Propuesta de Maestría en Administración Instructiva de la Universidad Andina Simón Bolívar. Su objetivo común era analizar la Hipótesis de la Administración de la Capacidad Humana y su efecto en el Clima Organizacional. El tipo de reflexión fue gráfico, sostenido por una estrategia inductiva. En lo referente a los instrumentos utilizados, se detalla el diseño de una encuesta, cuyos datos fueron procesados de manera estadística en una muestra conformada por 64 educandos, 9 directivos y docentes, por lo que se concluye que el clima institucional del centro educativo investigado requiere una intervención inmediata para mejorar la GTH, con la finalidad de incrementar su efectividad en el manejo de los recursos en todas sus dimensiones.

Pilataxi (2015) "Control interno y administración de la capacidad humana dentro de la Unidad Educativa Bilingüe" CEBI "dentro de la ciudad de Ambato". Propuesta del Colegio Especializado de Ambato. El motivo de la consulta se basó en la investigación del control interno y su relación coordinada con la administración de la capacidad humana en centros instructivos. La prueba utilizada fue de 67 preguntas sobre temas, entre los cuales se encuentran el personal del Rango Regulatorio y los Instructores ", para lo cual se conectó la recopilación de información desobediente basada en la percepción y las descripciones generales, concluyendo que:

Existen problemas relacionados a los procesos administrativos, lo que amerita profundizar en el análisis ya que los instrumentos aplicados no logran obtener mejores resultados. Del mismo modo, la circunstancia con respecto al control interno sobre la administración de la capacidad humana es un desperdicio, ya que el personal educativo no conoce los parámetros para evaluar la ejecución del educador, por lo tanto, la calidad de la educación no es productiva. Viera (2017) “Modelo de Gestión de Talento Humano para instituciones privadas de Educación Media”. Tesis de la Pontificia Universidad católica del Ecuador. La finalidad de la presente investigación busca mejorar el manejo del personal en las instituciones privadas de educación media, donde se pretende plantear un modelo de gestión que permita un proceso de selección eficiente. El presente trabajo de investigación tiene un enfoque mixto. Por ello, la modalidad investigada se encuentra sustentada en una investigación bibliográfica, de campo.

Por esta razón, los procedimientos y desobedientes utilizados fueron el estudio y la encuesta. Con respecto a la prueba, esta estaba compuesta por 40 instructores, que fueron sometidos a rebeldes para examinar su ejecución de instrucción, concluyendo que:

Existe ineficacia en el manejo del talento humano, proceso que se lo realiza de manera empírica como consecuencia de la falta de referentes administrativos del personal, lo que genera una defectuosa gestión y un inoportuno desempeño laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión del talento humano

Desde la contextualización administrativa, la GTH se proyecta como un conjunto de acciones que determina el nivel de competencia o perfil que debe poseer el personal colaborativo dentro de una organización, especialmente educativa.

Ante aquello, Barreto (2012) considera que la gestión se la realiza desde el punto de vista lineal o tradicional, la misma que ampara una serie de diligencias que se efectúan dentro de un proceso secuencial para lograr el cumplimiento de un objetivo planteado con antelación como resultado de una eficiente conducción o administración.

Por otra parte, Bermúdez (2013) considera que “la administración hace referencia a la acción efectuada sobre las tareas dentro de una organización orientadas al cumplimiento de los objetivos bajo los parámetros de calidad y eficiencia. Por tanto, el proceso administrativo tiene como finalidad plantear de manera inicial los objetivos en los cuales se van a desarrollar cada una de las actividades, las mismas que son socializadas con el personal colaborativo, encargados del cumplimiento de ellos.

En consecuencia, Chiavetano (2014), define a la GTH como un área relevante en las organizaciones. Por tanto, se la puede considerar como la conjunción de situaciones que determinan el comportamiento del personal que la integra, basándose en diversos aspectos: como es, su cultura organizacional, estructura reguladora, características del entorno socioambiental, ambiente organizacional, unión mecánica, formas internas y externas que la conforman.

Por su parte, Castillo Palacios (2012) menciona que la GTH se enfoca en la práctica eficiente y políticas empleadas para el manejo del personal colaborativo por parte de los elementos de administración” (p. 89), lo que implica tener la implementación de un proceso de reclutamiento, evaluación de las competencias, capacitación y formación continua, incentivos, provisión de un ambiente laboral seguro y armónico, entre otros.

Bajo este contexto, la GTH dentro del contexto educativo guarda un mismo nivel de relevancia que otros campos administrativos, donde Chávez Martínez (2012) asegura que su impacto es de gran significancia, ya que se relaciona con el proceso formativo de los miembros de una sociedad, donde los objetivos planteados se enfocan específicamente en garantizar el cumplimiento de los perfiles de salidas de los estudiantes, lo que amerita una atención debida y prioritaria.

1.3.1.1 Gestión del Talento Humano dentro de los contextos educativos

Una adecuada GTH conlleva hacer una revalorización eficiente de los conocimientos, capacidades, competencias y potencialidades que los docentes poseen para ejercer de la mejor manera su proceso de profesionalización, donde las constantes evaluaciones determinan su desempeño docente, basándose en los estándares de calidad en el sistema educativo que incursione.

Desde esta perspectiva, Vallejo y Portalanza (2017) consideran que la multiplicidad de factores que se han presentado en la sociedad permitió cambiar los contextos de la gestión de talento humano, especialmente en el escenario educativo, donde la evolución del sistema de enseñanza se ajusta a las tendencias comerciales, económicas, políticas y tecnológicas, sin perder el verdadero rumbo que, implica una educación de calidad para todas y todos.

Por tanto, lo manifestado por Chiavetano (2014) sobre dicha gestión es inherente al proceso de modernización de la sociedad actual, donde las actividades administrativas lograron evolucionar significativamente, proponiendo un conjunto de actividades que permite el proceso descriptivo y analítico de los cargos que una empresa u organización puede ofertar, haciendo énfasis en los parámetros motivacionales y directivos.

Ante lo manifestado, la gestión de talento humano determina sus objetivos en la buena práctica administrativa, a través de estrategias que les ayude a sobrevivir a los cambios acelerados de la sociedad, donde los centros educativos deben acoplarse inmediatamente, lo que implica que el personal que las integran debe estar debidamente comprometidas a formar parte del cambio sustancial.

No obstante, el mal manejo del talento humano conlleva al deterioro de los estándares de calidad, ya que los docentes no logran cumplir con los indicadores que fijan un adecuado desempeño docente. Por consiguiente, la parte administrativa debe asegurar que las actividades en los centros de enseñanza se lleven con total normalidad, basándose en la armonía, comunicación efectiva, trabajo colaborativo, eficiencia, eficacia y la práctica de valores de manera proporcional e irrefutable (Tejada, 2013).

1.3.1.2 Panorama internacional de la Gestión del Talento Humano en los centros educativos.

En la actualidad la GTH enfrenta una serie de desafíos en el ámbito educativo, debido a ello se encuentra relacionado a la capacidad para identificar, desarrollar y fidelizar a su personal colaborativo, por tanto, resulta imperativo que los mando medios o líderes educativos logren implementar de manera seccionada los principios administrativos para generar avientes de aprendizajes óptimos basándose en el trabajo colaborativo y la capacidad del profesional en educación para relacionarse con los demás compañeros.

Desde estas perspectivas, Barreto (2012) considera que “la importancia que tienen los organismos educativos para contar con buenas prácticas de talento humano se basa en la necesidad de mejorar el desempeño docente” (p. 89), ya que la compensación a dicho elemento permite que la institución generar recursos humanos indispensables, permitiendo satisfacer sus necesidades de manera eficiente.

Por otra parte, los contextos internacionales, especialmente los implementados en la unión europea determina que “la selección del personal docente, en general no son competencias directas de los centros educativos públicos” (p. 16), lo que significa que la administración del talento humano es responsabilidad de las Administraciones Educativa a nivel distrital (Aramendi, 2014).

En consecuencia, la creación de un equipo docente comprometido con el proyecto educativo, resulta difícil conseguirlo, lo que demuestra la necesidad de plantear un adecuado proceso de gestión, para que el personal se sienta inmerso en el cumplimiento de los objetivos institucionales desde una perspectiva macro, meso y micro.

Majad (2016) Considera que, para implicar al personal colaborativo de la entidad educativa, no solo es suficiente con movilizar los recursos intelectuales, físicos o mejorar su nivel de interacción, esperando que ello mejore su desempeño docente, sino que, es meritorio conseguir que ellos se sientan comprometidos como individuos responsables del cambio social, ya que su profesionalización logra impartir conocimiento a las nuevas generaciones.

Por tanto, la GTH debe encargarse de fortalecer el trabajo colaborativo, el mismo que se proyecta como una parte del proceso administrativo de intersección entre el componente humano, teniendo presente las competencias individuales y colectivas para la consecución de los objetivos institucionales.

Ante aquello, Galletto (2012) manifiesta que “las organizaciones educativas no se encuentran separadas de esta categorización” (p. 4) demostrando que éstas se encuentran determinada por ellas. Sin embargo, en Suecia, Islandia y Noruega, el director del centro educativo es el encargado de la selección del docente.

De la misma manera, Vallejo y Portalanza (2017) en su estudio sobre el panorama de la GTH en los centros educativos determina que “existen países, tales como Bélgica, Estonia y Reino Unido, donde la responsabilidad en la selección de los docentes es compartida entre la dirección y el órgano de gestión del centro” (p. 16), notándose una interacción directa entre ambos elementos, lo que se considera fundamental para un buen proceso de selección.

Sin embargo, Chávez (2012) asegura que “no todo se encuentra condicionado a la disposición de recursos materiales o didácticos en los centros educativos para mantener el criterio de una buena GTH, sino que se debe priorizar también la parte remunerativa” (p.23); es decir que, los incentivos salariales de los docentes también constituyen un indicador en base a la satisfacción de sus necesidades personales.

1.3.1.3 Importancia de la planificación en la Gestión del talento Humano Educativo

Una de las prioridades dentro de la gestión del talento humano educativo, es la planificación, la misma que forma parte de los referentes administrativos inmersos en una organización, por ende, su objetivo principal se centra en la selección de las actividades a realizar, y representa el estudio de la fijación de los objetivos predispuestos a alcanza de manera secuencial.

Díaz (2012), manifiesta que “el proceso de planificación logra reducir los niveles de incertidumbre en las actividades organizacionales referentes a los centros educativos” (p. 212), por lo que se logra establecer una serie de acciones a seguir de manera progresiva para alcanzar las metas deseadas.

En consecuencia, surge la necesidad imperante por parte del directivo que debe tener la capacidad de decidir y seleccionar entre muchas alternativas las acciones que le permita direccionar a su personal colaborativo al cumplimiento de los objetivos planteados con antelación, donde la toma de decisiones constituya un proceso con rumbo a la excelencia educativa.

1.3.1.4 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Desde una perspectiva general, las dimensiones de la gestión del talento humano hacen referencia a los factores internos y externos. El primero abarca el conocimiento como un recurso valorable de enorme potencial que permite cambiar el desarrollo del desempeño

laboral, así como el uso eficiente de las herramientas y materiales puestos a su disposición para contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Alles, 2012).

Por tanto, el conocimiento abarca una serie de experiencias, saberes, valores, percepciones reales del entorno en base a su estructura mental y su capacidad para incorporar nueva información.

Otras de las dimensiones internas lo constituyen las habilidades, que para Lozano Correa (2011) constituye “la capacidad que un sujeto posee para realizar una serie de tareas dentro de su trabajo diario” (p. 34), convirtiéndose en una valoración directa de lo que la persona puede realizar. Por ende, de estas habilidades se desprende la valoración del desempeño docente relacionadas con las capacidades intelectuales y físicas que un educador puede realizar dentro de la praxis educativa.

Ante aquello, la GTH busca aumentar a través de la formación continua las habilidades intelectuales en cada uno de los docentes y personal en las diversas áreas, lo que implica una mejora progresiva en el proceso educativo desde un nivel macro contextual (Ministerio de Educación, 2012).

En relación a la dimensión de actitudes, Mejía, Bravo, Montoya (2013) considera que “éstas constituyen un conjunto de juicios de carácter evaluativo, los mismos que pueden favorecer o no al contexto educativo” (p. 98). Por tanto, las actitudes permiten establecer la predisposición del recurso humano en base a los objetivos planteados por el ente regulador.

De ahí que, las actitudes hacen énfasis en un estado de carácter mental, capaz de organizar el accionar de una persona para ejercer una acción específica.

Por otra parte, entre las dimensiones externas se encuentra el clima laboral, el mismo que abarca el modo en que se dirige y se logra valorar al personal, así como la capacidad que tienen los docentes para trabajar en los diferentes escenarios educativos. Por consiguiente, el clima laboral hace énfasis en los factores socio-ambientales que tienden a ejercer un nivel de motivación para su desempeño diario.

Dentro de las perspectivas de desarrollo profesional, considerada como otra de las dimensiones externas del talento humano, Chiavetano (2014) considera que el proceso de

profesionalización constante logra perfeccionar los conocimientos adquiridos a través de la profesionalización, para de esta manera realizar una actividad de manera eficiente.

Ante aquello, el desarrollo profesional permite mejorar la calidad del personal colaborativo, haciéndolo más eficiente, contribuyendo de manera directa a elevar el desempeño laboral. Sin embargo, existen dimensiones específicas en la gestión educativa, la misma que se relaciona a la estructura organizacional, trabajo colaborativo, liderazgo, compensación salarial, desempeño corporativo y capacitación, para de esta manera establecer una adecuada organización educativa.

1.3.2 Taller de Habilidades Blandas

1.3.2.1 Importancia de las habilidades blandas

Desde una perspectiva general, las transformaciones sociales como consecuencia de la influencia de factores socio-económicos, culturales, tecnológicos y científicos tienden a generar un determinado impacto en el accionar de las personas, los mismos que pueden ser positivos o negativos.

Desde los contextos educativos, existen sociedades que se encuentran en vía de desarrollo, muestra de aquello es Ecuador, donde las políticas estatales han marcado un cambio sustancial en la gestión educativa, donde los escenarios de enseñanza-aprendizaje se vuelven más competitivos y exigentes, lo que implica la capacidad del educador para estar en relación con el resto de sus compañeros y lograr un trabajo colaborativo de gran eficiencia.

Desde esta perspectiva, las habilidades blandas se proyectan como el aglutinamiento de competencias que posee un individuo para poder relacionarse con las demás personas de su entorno, o a su vez dar solución efectiva a los problemas presentados en su praxis educativa.

Ante aquello, la carencia de estos atributos dificulta las relaciones interpersonales de los educadores, quienes no logran integrarse de manera efectiva a los grupos de trabajo, incidiendo en el deterioro progresivo del ambiente educativo (Andréu, 2015)

1.3.2.2 Dimensiones del Taller de Habilidades Blandas

Las habilidades blandas (HB) permiten a los educadores mejorar su rendimiento y desempeño docente, lo que hace una relación directa a aquellas capacidades, fortalezas y potencialidades que se necesita para poner en práctica la profesión dentro de una diversidad social muy marcada por los factores de estímulos internos y externos que determinan la conducta de las personas.

Desde este punto de vista, dentro de la praxis instructiva, el educador debe tener la capacidad de perfeccionar sus delicadas aptitudes y supervisar para contribuir productivamente al cumplimiento de los objetivos de regulación, centrados en dar una instrucción de calidad. Por lo general, se confirma la necesidad de que los docentes propongan procedimientos de participación y aprendizaje dentro del aula que fomenten la mejora de las capacidades y aptitudes de los alumnos, así como la capacidad de trabajar en colaboración con otros instructores.

En consecuencia, las habilidades blandas permiten al individuo comunicarse efectivamente con el resto de personas de su entorno, así como la manera en que afronta la solución de una problemática generada en su praxis diaria; es decir que pasan a formar parte de los atributos que permite al educador actuar de manera efectiva, donde se considera una serie de dimensiones, entre ellas: el liderazgo, comunicación, motivación, análisis, capacidad de negociación entre otros.

1.3.2.2.1 Liderazgo

El liderazgo se constituye en la capacidad de comunicarse que tiene un individuo en relación a un grupo de personas, las mismas que tienen la posibilidad de influir en sus emociones para lograr dirigirlos, compartir ideas del grupo, y lograr alcanzar los objetivos planteados dentro de un conglomerado social u organizacional.

El líder constituye un criterio que va más allá del jefe, por el hecho de considerarse un factor elemental para el éxito organizacional provisto en su capacidad de integrar al resto de su personal colaborativo o compañeros de trabajo; de ahí que, Uno de los factores esenciales para el éxito organizacional, es el clima laboral; elemento necesario que amerita ser

analizado dentro de las instituciones públicas para lograr describir y comparar factores motivacionales, así como la relación directa de la organización con sus empleados. Bajo este contexto, el clima organizacional se convierte en un indicador relevante para la generación de valor en las empresas, cuya finalidad se centra en la ejecución de planes de mejoramiento de las condiciones de bienestar de los colaboradores.

Según Díaz (2014) considera que: “el clima organizacional abarca un sinnúmero de cualidades, atributos o propiedades que generalmente se encuentran en un ambiente de trabajo” (p. 12), el accionar de cada uno de los líderes debe estar orientado al cambio y transformación del ámbito administrativo, lo que amerita un tipo de liderazgo transformacional que permita la motivación dentro del servicio público, así como el compromiso con la misión y los objetivos organizacionales amparados directamente en el desempeño de los colaboradores (Espinoza de los Monteros, 2014).

Los problemas evidenciados en el clima organizacional se deben al accionar del liderazgo, que en muchas ocasiones desorienta los compromisos colectivos y genera una escasa difusión de la misión, visión, principios y valores corporativos como resultado de la falta de capacitación continua en el personal o la deficiencia de la misma, que en muchos de los casos son planteadas como un simple cumplimiento de las actividades administrativas o departamentales y no son consideradas como parte de la solución a la problemática identificada dentro la organización.

1.3.2.2.2 Comunicación efectiva

Dentro del contexto general, los procesos comunicativos se encuentran ajustados a una diversidad de transformaciones, que se han evidenciado de manera consecutiva. De la misma forma, éstas se ajustan a los nuevos enfoques con tintes sociales. De este modo, las actividades comunicativas se convierten en un condicionamiento que permite el intercambio de información entre los seres humanos, por tanto, su relevancia es sustancial.

Para Duque, (2013), las diversas actividades que se desarrollan dentro de las instituciones educativas, las mismas que generan, un alto grado de interacción, así como de intercambio comunicativo entre los miembros de la clase y porque no decirlo del proceso educativo en relación directa con su entorno social de la solución a la problemática identificada dentro la organización.

La comunicación ha sido objeto de múltiples análisis desde los aspectos sociales y lingüísticos, situación que ha acrecentado el interés por demostrar que se trata de un proceso complejo donde figura un elemento emisor, encargado de transmitir el mensaje, por medio de un determinado canal, supuesto en un determinado contexto, así como el empleo de un código preestablecido, el mismo que será recibido por un receptor.

Bajo este contexto, es meritorio afirmar que la transfiguración de la sociedad no ha cambiado la figura del emisor y receptor, pero sí del canal; sin embargo, aún la comunicación se constituye en un instrumento social de relevancia que se encuentra sujeta a cambio en uno de sus elementos. En definitiva, el proceso comunicacional tiene como objetivo el desarrollo efectivo de las relaciones interpersonales, las mismas que se encargan de compartir opiniones, ideas, pensamientos y creencias, así como conocimientos.

De la misma manera, en varias situaciones se ha evidenciado que la comunicación y la educación se encuentran plenamente relacionadas entre sí, pero lo que no se puede concebir es que ésta se siga dando del modo tradicional, donde los ámbitos se encuentren totalmente separados. Es más, con el surgimiento de la sociedad de la información, es evidente que ambos aspectos, el educativo y comunicativo, tiendan a aproximarse y relacionarse más, para lo cual se necesita una acción concreta y concertada que involucre a los elementos constituyentes de ambos mundos.

1.3.2.2.3 Motivación

Para Araujo (2012), la motivación hace referencia a un conjunto de factores relevantes que giran alrededor de la psicología, la misma que se encuentra estrechamente relacionada con el desarrollo del ser humano. Ante aquello, la motivación no forma parte de los rasgos personales, sino que abarca el proceso de interacción de las personas con la situación que se le presentare.

Por tanto, la motivación tiende a variar de una persona a otra, así como se puede evidenciar en una misma persona diversos momentos y situaciones que estimen su nivel motivacional (Fernández, Madariaga, Vergara, & Herrera, 2014).

Bajo este contexto, las habilidades blandas permiten enfocarse en el proceso de motivación del estudiante. Por ende, hace referencia a la construcción de espacios de aprendizajes que

permitan satisfacer las necesidades educativas de las personas, a través de las estrategias planteadas por parte de los directivos.

1.4 Formulación del problema.

¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora la gestión del talento humano en los docentes en la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” del Guayas -2018?

1.4.1 Formulación del Problema Específico

P.E.1 ¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora el trabajo colaborativo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto”?

P.E.2. ¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desempeño laboral efectiva de los docentes en la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” del Guayas -2018?

P.E.3. ¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” del Guayas -2018?

1.5 Justificación del estudio

Conveniencia

El presente estudio investigativo se justifica desde la conveniencia, por el hecho de enfocarse en la implementación de un taller de habilidades blandas que permite el desarrollo efectivo en los docentes, basadas en el nivel de liderazgo, comunicación efectiva y motivación de los docentes, quienes serán capaces de proporcionar ambientes de aprendizajes, así como de trabajos de manera agradable, donde las relaciones interpersonales incidan de manera positiva en su desempeño académico.

Valor teórico

En lo referente al valor teórico, el estudio se sujeta a lo manifestado por Bermúdez (2013), quien considera que una adecuada GTH dentro de los escenarios educativos, permite mejorar de forma progresiva la calidad de la enseñanza, así como la implementación de los talleres

de habilidades blandas los prepara para afrontar una serie de situaciones que tienden a deteriorar las relaciones interpersonales en la institución.

Relevancia social

Relevancia social de la investigación beneficia al colectivo escolar al considerar que la GTH podrá tener impacto positivo en la calidad, por lo que se prevé elevar la satisfacción de todos, mediada por una enseñanza que garantice la construcción de espacios educativos que amparen las necesidades de todos sus integrantes.

Valor práctico

El valor práctico del siguiente apartado investigativo permitirá mejorar la gestión de talento humano, así como potenciar las relaciones interpersonales de los docentes a través del fortalecimiento de las habilidades blandas.

Aporte social

Por otra parte, el aporte social se ve cimentado en la dotación de docentes debidamente capacitados para entablar un proceso formativo de los educandos, quienes pasan a formar parte de realidad social, capaces de reflexionar y actuar bajo su propio criterio basándose en los principios de igualdad y equidad inmersos en el Buen Vivir.

Aporte metodológico

En lo referente al aporte metodológico, los resultados obtenidos de la investigación permitirán reestructurar las estrategias directivas y administrativas que eran utilizadas para el manejo y distribución del personal colaborativo en la institución educativa.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

H₁: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H₀: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

He₁: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el trabajo colaborativo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H0₁: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el trabajo colaborativo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

He₂: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H0₂: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

He₃: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el desarrollo personal de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H0₃: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desarrollo personal de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

O_G: Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora significativamente la gestión del talento humano en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Ortega Soto del Guayas en el año 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto”, antes de la aplicación del taller de habilidades blandas.
2. Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora el trabajo colaborativo de los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” del Guayas-2018
3. Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” del Guayas-2018
4. Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desarrollo profesional en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” del Guayas-2018.
5. Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto”, posterior a la aplicación del taller de habilidades blandas.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la Investigación

El avance de la investigación reacciona a un enfoque cuantitativo y de prueba, basado en un plan pre-experimental. De acuerdo con Andreu (2015), este tipo de investigación se caracteriza por su nivel de control, donde el manejo adecuado de la operacionalización de los factores permite construir la relación coordinada entre el GTH y la aplicación del Taller de Aptitudes Delicadas dentro de la Unidad Instructiva " Eloy Ortega Soto" del Guayas en el período 2018.

Por tanto, el esquema a seguir propuesto se expone de la siguiente manera:

M: O1----- X ----- O2

Dónde:

M = Educadores de la Unidad Educativa "Eloy Ortega Soto, provincia del Guayas.

O1 = Implementación de pre-test

O2: = Implementación de pos-test

X = Taller de Habilidades Blandas

2.2 Variables y operacionalización

2.2.1 Variables

2.2.1.1 Variable Dependiente:

Gestión del Talento Humano

A partir de la contextualización regulatoria, se anticipa la administración de la capacidad

humana como un control que permite decidir el nivel de competencia o perfil que debe poseer el personal colaborativo dentro de una organización, especialmente educativa (Barreto, 2012).

Dimensiones

Trabajo Colaborativo. - es aquel que permite la interacción efectiva de personas enfocadas al cumplimiento de un objetivo común (Aramendi, 2014).

Desempeño laboral. - Actuación de un individuo referente a las actividades para la que fue contratada (Barreto, 2012).

Desarrollo profesional. - Se enfoca en el crecimiento personal, el mismo que se sustenta en base a las necesidades de autosuperación que requiera un puesto laboral.

2.2.1.2 Variable Independiente:

Taller de Habilidades blandas

Considerada como el aglutinamiento de competencias que posee un individuo para poder relacionarse con las demás personas de su entorno, o a su vez dar solución efectiva a los problemas presentados en su praxis educativa (Lagos, 2016).

Dimensiones

Liderazgo. - Se considera como el conjunto de habilidades y/o destrezas que posee una individuo para incidir en las decisiones o direccionamiento de un grupo de personas para alcanzar un fin específico (Tejada, 2013).

Comunicación efectiva. - Definida como el aglutinamiento sistemático de mecanismos comunicativos aplicados para la transmisión de información, con el objetivo de incidir en su proceso cognitivo (Sosa, 2016).

Motivación. - Considerado como un acto interior que permite a una persona dirigir sus esfuerzos para el cumplimiento objetivo, sea este personal o grupal. (Domínguez, Medina, & Cache, 2014).

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente. Gestión de Talento Humano

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Desde la contextualización administrativa, la gestión de talento humano se proyecta como un proceso que permite determinar el nivel de competencia o perfil que debe poseer el personal colaborativo dentro de una organización, especialmente educativa. (Barreto, 2012)	Permite identificar las cualidades, destrezas y habilidades de una persona para poder integrarse de manera efectiva a un grupo de trabajo.	Trabajo colaborativo	- Nivel de cooperación para trabajar en equipo. - Nivel de intercambio de información	Intervalo
			Desempeño laboral	- Nivel de cumplimiento en su rol de docente. - Capacidad para ejecutar actividades individuales.	
			Desarrollo Profesional	- Dominio efectivo de los contenidos que imparte. - Capacidad para integrar nuevos conocimientos.	

Fuente. Domínguez, Medina, y Cache (2014). Competencias docentes

Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Taller de habilidades blandas	Considerada como el aglutinamiento de competencias que posee un individuo para poder relacionarse con las demás personas de su entorno, o a su vez dar solución efectiva a los problemas presentados en su praxis educativa (Lagos, 2016).	Abarca la identificación de aquellas habilidades y competencias que le permite al individuo hacer frente a diversas situaciones que se presentan en la vida diaria.	Liderazgo	- Capacidad para la toma de decisiones. - Consenso de opiniones	Intervalo
			Comunicación efectiva	- Capacidad para transmitir la información. - uso adecuado de los medios disponible para la comunicación	
			Motivación	- Cumplimiento a las actividades encomendadas. - Satisfacción de sus necesidades.	

Fuente. Habilidades blandas, (2013)

2.3 Población y muestra

El estudio requirió la intervención de 40 educadores pertenecientes a la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, distribuida de la siguiente manera:

Tabla 3. Población y muestra

Jornada	Mujeres	Varones	Total
Matutina	7	8	15
Vespertina	13	12	25
Total	20	20	40

En este sentido, la muestra empleada representó la totalidad de la población debido a su alcance y profundidad investigativa, constituyéndose en una muestra censal.

2.4 Técnicas e instrumentos

2.4.1 Técnica

Según Orozco (2013), menciona que la técnica hace alusión al conjunto de procedimientos utilizados para empezar una investigación, los mismos que se encuentran previamente reglamentados y que permite recabar datos para su respectivo procesamiento (p. 89).

Ante aquello, las técnicas utilizadas dentro de la presente investigación responden a los siguientes criterios:

A1. Para la etapa de recopilación de información inalienable a la variable subordinada, el procedimiento conectado se compara con una visión general en una población de 40 personas, de las cuales 20 son mujeres y 20 son hombres en comparación con las horas de la mañana y la tarde de la Unidad de Instrucción Monetaria "Eloy Ortega Soto" De Guayas en 2018.

A2. En el caso de la variable gratuita que cubre la mejora del taller de aptitudes delicadas, la estrategia utilizada fue la visión general en una población de 40 personas, de las cuales 20 son mujeres y 20 son hombres en comparación con las horas de la mañana y la tarde de la unidad. Educativa Monetaria "Eloy Ortega Soto" de Guayas en 2018.

2.4.2 Instrumentos

Según Bastidas (2014) los instrumentos investigativos constituyen un conjunto de recursos empleado por las personas dedicadas a indagar una fenomenología en particular; por tanto, éstos permiten la recolección de información para ser procesados y dar respuesta a una serie de interrogantes.

En este sentido, los instrumentos empleados en la presente investigación para determinar los dimensionamientos de la variable independiente, se encuentra dispuesta de la siguiente manera: D1-Trabajo colaborativo, D2 Desempeño laboral y D3- Desarrollo profesional.

Del mismo modo, para la variable autónoma, el instrumento estaba compuesto por tres medidas, entre las cuales se encuentran: D1- Autoridad, D2- Comunicación viable y D3- Inspiración. En expansión, se realizó un examen particular de sus indicadores, apareciendo la relación y el impacto en la administración de la capacidad humana.

a) Validación del instrumento

La validación del instrumento aplicado en el estudio fue sometido al criterio de expertos, entre los que se encuentran: MSc. Grecia Preciado Elles, Mgs. Mayra Espinoza Liberio y el MSc. Danny Figueroa Cedeño, docentes especialistas en diversos centros educativos de la ciudad de Guayaquil, quienes convergieron en criterio, dando paso libre a la aplicación directa del instrumento en el centro de enseñanza observado.

Tabla 4. Valoración de expertos al cuestionario sobre Competencia docente

Experto	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Magister	Sí	Es aplicable
Experto 2	Magister	Sí	Es aplicable
Experto 3	Magister	Sí	Es aplicable

b) Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad, fue necesario emplear la metodología de Alpha de Cronbach basándose en los siguientes parámetros:

- 1 a 0 No es confiable
- 0,01 a 0,49 Baja confiabilidad
- 0,50 a 0,75 Moderada confiabilidad
- 0,76 a 0,89 Fuertemente confiable
- 0,90 a 1 Alta confiabilidad

En este sentido, la confiabilidad de $\alpha = 0,802$ es determinado bajo el siguiente análisis:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Teniendo que:

VALIDACIÓN						
K	18				1,059	0,757
K-1	17					
SV	4,306				0,243	
VI	17,72					
Alpha de cronbach						0,802

Tabla 5. Confiabilidad de la gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	No. de elementos
0,802	18

En este sentido los resultados obtenidos, el instrumento evidencia un nivel moderadamente confiable, por lo que se procedió a la aplicación en el objeto de estudio.

2.5 Métodos de análisis de datos

Como parte de los métodos de análisis utilizados, se encuentra el estadístico que abarca los niveles descriptivos e inferenciales, diseñados bajo una estructura específica que permite la tabulación y organización de la información de acuerdo a una perspectiva general y sus respectivas dimensiones, para lo cual fue necesario el uso del método de T de ajuste de bondad y de normalidad en base a Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk, cuyo procesamiento se aplica estadística de muestras relacionadas en base a Shapiro-Wilk realizado SPSS.

2.6 Aspectos éticos

Desde un punto de vista común, los puntos de vista morales incluidos en la realización de este proyecto de investigación se centran en defender los datos proporcionados a través de la aplicación de la prueba para graduar la administración de la capacidad humana dentro de la unidad educativa debajo de reflexionar, para lograr una intercesión convincente del Taller de aptitudes delicadas e impactar de manera competente cada una de sus mediciones.

III. RESULTADOS

Tabla 6. Gestión del talento humano en relación al taller de habilidades blandas.

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%		35	88%	
Regular (30-41)	12	30%	25,38	5	13%	44,50
Mala (18-29)	28	70%		0	0%	
TOTAL	40	100%		40	100%	

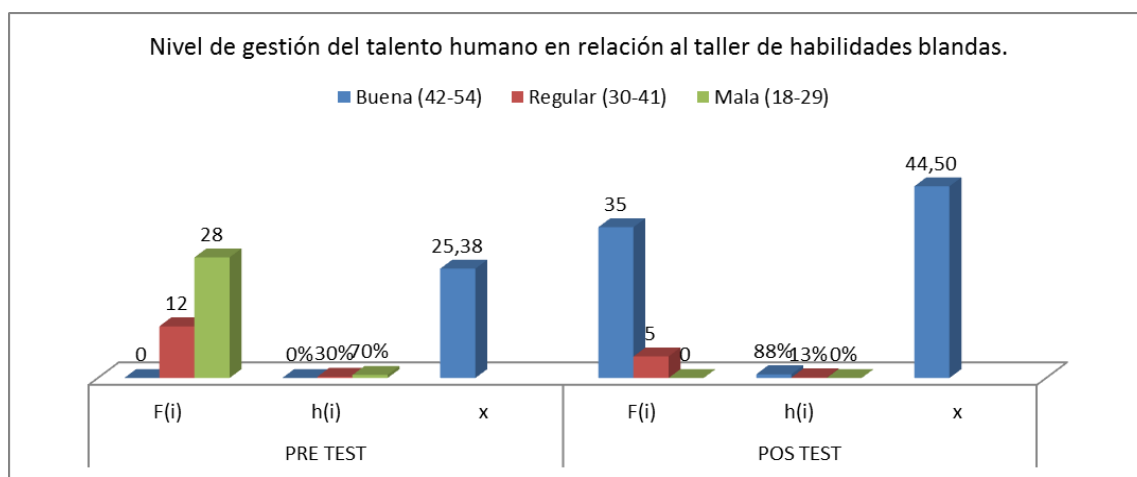


Figura 01. Gestión del talento humano en relación al taller de habilidades blandas

El análisis estadístico demuestra que las cifras relativas al nivel de gestión de talento humano con el taller de habilidades blandas durante el pre test se ubicaron en una escala del 70% (28) considerada como mala, mientras que el 30% (12) configuran una escala regular. De la misma manera, el análisis referente al pos test evidencia un 88% (35) de docentes que la catalogan como buena y el 13% (5) llegan a la regular; además de una media promediada de 19,13 contrastada en una escala de 54 puntos.

Dimensión 1.

Tabla 7. Trabajo colaborativo en relación a la gestión del talento humano

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%		33	83%	
Regular (30-41)	4	10%	24,60	7	18%	
Mala (18-29)	36	90%		0	0%	42,20
TOTAL	40	100%		40	100%	

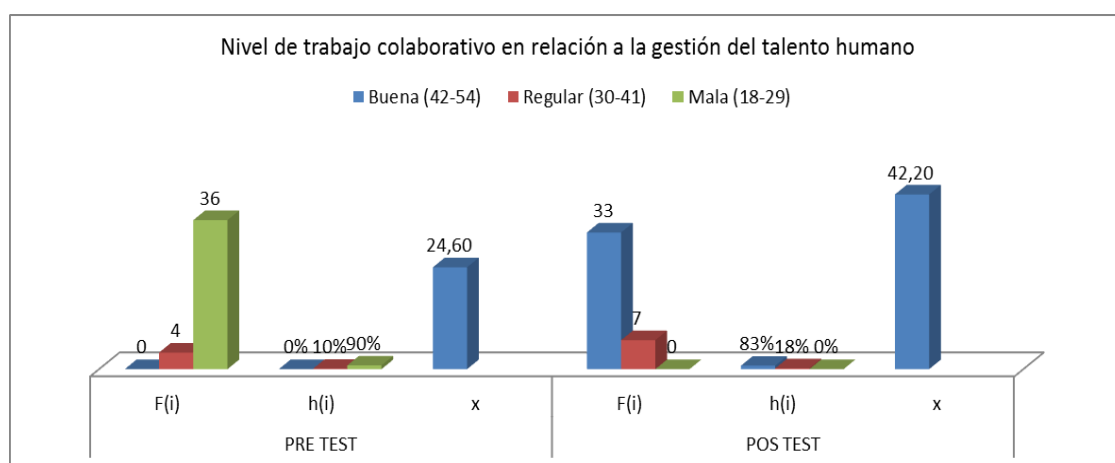


Figura 02. Trabajo colaborativo en relación a la gestión del talento humano

El análisis estadístico demuestra que las cifras relativas al nivel de trabajo colaborativo y su relación con la gestión del talento durante el pre test se ubicaron en una escala del 90% (36) considerada como mala, mientras que el 10% (12) configuran una escala regular. De la misma manera, el análisis referente al pos test evidencia un 83% (33) de docentes que la catalogan como buena y el 18% (7) llegan a la regular, donde la diferencia de media es de 19,13 en una escala de 54 puntos.

Dimensión 2.

Tabla 8. Desempeño laboral en relación a la gestión del talento humano

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%		30	75%	
Regular (30-41)	16	40%	25,20	10	25%	40,88
Mala (18-29)	24	60%		0	0%	
TOTAL	40	100%		40	100%	

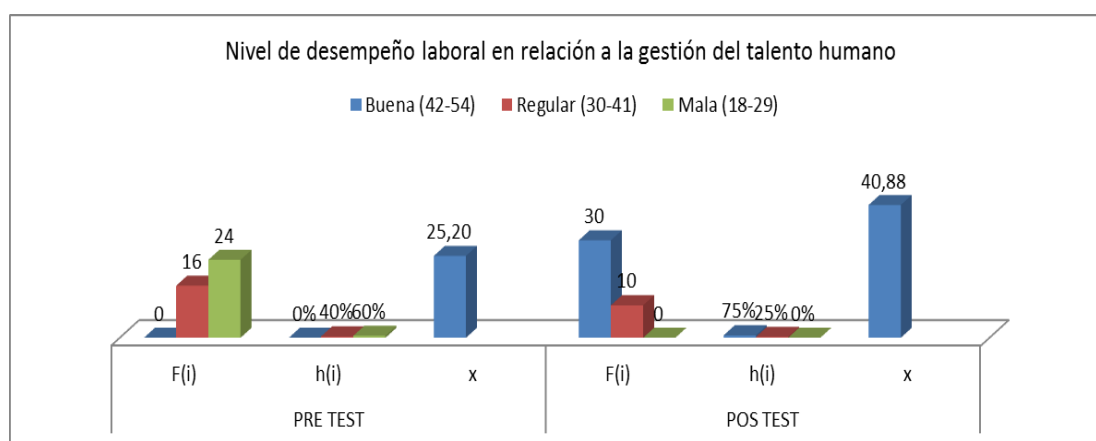


Figura 03. Desempeño laboral en relación a la gestión del talento humano

El análisis estadístico demuestra que las cifras relativas al nivel de desempeño laboral y su relación con la gestión del talento humano durante el pre test se ubicaron en una escala del 60% (24) considerada como mala, mientras que el 40% (16) configuran una escala regular. De igual forma, el análisis referente al pos test evidencia un 75% (30) de docentes que la catalogan como buena y el 25% (10) llegan a la regular, donde la diferencia de media es de 15,68 en una escala de 54 puntos.

Dimensión 3.

Tabla 9. Desarrollo profesional en relación a la gestión del talento humano

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%		33	83%	
Regular (30-41)	4	10%	24,08	7	18%	
Mala (18-29)	36	90%		0	0%	41,30
TOTAL	40	100%		40	100%	

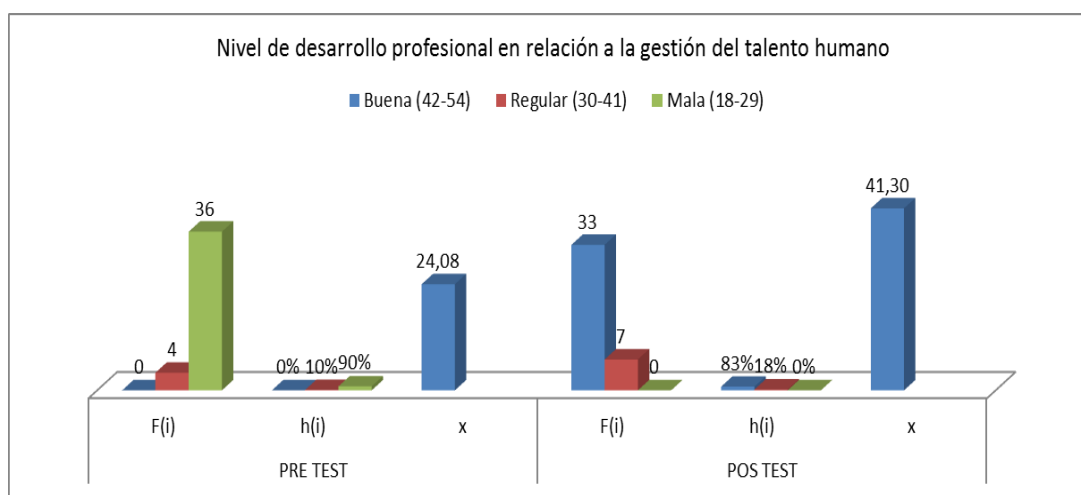


Figura 04. desarrollo profesional en relación a la gestión del talento humano

Ante aquello, los resultados obtenidos por medio del análisis de datos del nivel de desarrollo profesional y su relación con la gestión del talento humano, demuestra que: durante el pre-test el 90% (36) de los docentes se ubican en una escala mala, mientras que el 10% (4) configuran una escala regular. Por otra parte, en el pos test el 83% (33) alcanzan una calificación de buena y el 18% (7) llegan a la regular, donde la diferencia de media es de 17,23 en una escala de 54 puntos.

Prueba de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis se aplica la prueba T Student de Muestras Relacionadas, donde:

Hipótesis General

H1: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H0: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

Tabla 10. Prueba de normalidad

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PreTest	,157	40	,014	,908	40	,003
PostTest	,187	40	,001	,932	40	,018

a. Lilliefors Significance Correction

Por tanto, se puede afirmar que **P-valor (Pre Test) = 0,003** lo que evidencia que proviene de una distribución normal ya que es $> \alpha=0,005$. Así pues, al realizar el análisis se evidencia que la media obtenida durante el pre test es igual a 25,38; mientras que durante el pos test alcanza el 44,50 evidenciada en la tabla 11.

Tabla 11. Estadística de muestras relacionadas

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error
					Mean
Pair 1	PreTest	25,38	40	6,274	,992
	PostTest	44,50	40	5,114	,809

En consecuencia, la prueba de muestras relacionadas establece que el nivel de significancia es 0,000, tal como se evidencia en la tabla 12.

Tabla 12. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar la gestión del talento humano.

Paired Samples Test									
		Paired Differences			the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper			
Pair 1	PreTest - PostTest	-19,125	7,959	1,258	-21,670	-16,580	-15,198	39	,000

Tabla 13. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar la gestión del talento humano.

Paired Samples Statistics							
		Statistic			Bootstrap ^a 95% Confidence Interval		
		Mean	Std. Deviation	Bias	Std. Error	Lower	Upper
Pair 1	PreTest	Mean	25,38	,01	,97	23,43	27,40
		N	40				
		Std. Deviation	6,274	-,134	,622	4,935	7,359
		Std. Error Mean	,992				
PostTest	PostTest	Mean	44,50	-,07	,80	42,85	45,98
		N	40				
		Std. Deviation	5,114	-,082	,640	3,713	6,266
		Std. Error Mean	,809				

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Por tanto, una vez plasmado los valores referentes a la tabla 12, se determina que el valor de p (Sig. 0,001) es $\alpha=0,005$ se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente la gestión del talento humano en la institución intervenida.

Hipótesis Específica 1

He1: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H01: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

Tabla 14. Prueba de normalidad dimensión 1

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PreTest	,210	40	,000	,874	40	,000
PostTest	,311	40	,000	,849	40	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Por tanto, se puede afirmar que **P-valor (Pre Test) = 0,000** lo que evidencia que no proviene de una distribución normal ya que es $< \alpha=0,005$. De la misma manera, la estadística de muestras relacionadas evidencia que la media obtenida durante el pre test es igual a 24,60; mientras que durante el pos test alcanza el 42,20 evidenciada en la tabla 15.

Tabla 15. Estadística de muestras relacionadas

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error
					Mean
Pair 1	PreTest	24,60	40	5,410	,855
	PostTest	42,20	40	5,635	,891

En consecuencia, la prueba de muestras relacionadas establece que el nivel de significancia es 0,000, tal como se evidencia en la tabla 16.

Tabla 16. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	PreTest - PostTest	-17,600	8,796	1,391	-20,413	-14,787	-12,654	39	,000

Tabla 17. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo.

Paired Samples Statistics							
Pair 1		Statistic	Bias	Std. Error	Bootstrap ^a		
					Lower	Upper	
PreTest	Mean	24,60	,03	,84	23,05	26,38	
	N	40					
	Std. Deviation	5,410	-,081	,429	4,403	6,091	
	Std. Error Mean	,855					
	PostTest	Mean	42,20	-,02	,89	40,43	43,85
	N	40					
PostTest	Std. Deviation	5,635	-,126	,738	4,012	6,930	
	Std. Error Mean	,891					

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Así pues, una vez plasmado los valores referentes a la tabla 16, se determina que el valor de p (Sig. 0,000) es $< \alpha=0,005$ se acepta la hipótesis alterna (He1) y se rechaza la hipótesis nula (H01), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el trabajo colaborativo de los docentes en la institución abordada.

Hipótesis Específica 2

He2: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H02: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

Tabla 18. Prueba de normalidad dimensión 2 (Desempeño laboral)

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PreTest	,216	40	,000	,861	40	,000
PostTest	,325	40	,000	,855	40	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Por tanto, se puede afirmar que **P-valor (Pre Test) = 0,000** lo que evidencia que no proviene de una distribución normal ya que es $< \alpha=0,005$. De la misma manera, la estadística de muestras relacionadas evidencia que la media obtenida durante el pre test es igual a 25,20; mientras que durante el pos test alcanza el 40,88 evidenciada en la tabla 19.

Tabla 19. Estadística de muestras relacionadas

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error
					Mean
Pair 1	PreTest	25,20	40	5,326	,842
	PostTest	40,88	40	5,958	,942

En consecuencia, la prueba de muestras relacionadas establece que el nivel de significancia es 0,000, tal como se evidencia en la tabla 20.

Tabla 20. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar del desempeño laboral.

Paired Samples Test									
		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	PreTest - PostTest	-15,675	9,670	1,529	-18,768	-12,582	-10,252	39	,000

Tabla 21. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño laboral.

Paired Samples Statistics							
		Statistic	Bias	Std. Error	Bootstrap ^a 95% Confidence Interval		
					Lower	Upper	
Pair 1	PreTest	Mean	25,20	-,01	,84	23,58	26,82
		N	40				
	Std. Deviation	5,326	-,079	,269	4,650	5,727	
	Std. Error Mean	,842					
PostTest	Mean	Mean	40,88	-,02	,95	38,98	42,73
		N	40				
	Std. Deviation	5,958	-,116	,637	4,525	7,053	
	Std. Error Mean	,942					

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

En este sentido, una vez plasmado los valores referentes a la tabla 20, se determina que el valor de p (Sig. 0,000) es $< \alpha=0,005$ se acepta la hipótesis alterna (He2) y se rechaza la hipótesis nula (H02), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desempeño laboral en la institución intervenida.

Hipótesis Específica 3

He3: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el desarrollo personal de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H03: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desarrollo personal de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

Tabla 22. Prueba de normalidad dimensión 3 (Desarrollo personal)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PreTest	,210	40	,000	,867	40	,000
PostTest	,383	40	,000	,760	40	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Por tanto, se puede afirmar que **P-valor (Pre Test) = 0,000** lo que evidencia que no proviene de una distribución normal ya que es $< \alpha=0,005$. De la misma manera, la estadística de muestras relacionadas evidencia que la media obtenida durante el pre test es igual a 24,08; mientras que durante el pos test alcanza el 41,30 evidenciada en la tabla 23.

Tabla 23. Estadística de muestras relacionadas

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error
					Mean
Pair 1	PreTest	24,08	40	5,563	,880
	PostTest	41,30	40	4,784	,756

En consecuencia, la prueba de muestras relacionadas establece que el nivel de significancia es 0,000, tal como se evidencia en la tabla 24.

Tabla 24. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desarrollo personal.

Paired Samples Test									
		Paired Differences			the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper			
Pair 1	PreTest - PostTest	-17,225	7,741	1,224	-19,701	-14,749	-14,073	39	,000

Tabla 25. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas el desarrollo personal.

Paired Samples Statistics								
		Bootstrap ^a						
		Statistic		Bias	Std. Error	95% Confidence Interval		
		Mean	N			Lower	Upper	
Pair 1	PreTest	Mean	24,08	-,06	,90	22,30	25,72	
		N	40					
	PostTest	Mean	Mean	41,30	-,03	,76	39,75	42,68
			N	40				
Std. Deviation		Std. Deviation	5,563	-,096	,460	4,494	6,258	
		Std. Error Mean	,880					
Std. Deviation	Std. Deviation	4,784	-,103	,695	3,084	5,865		
	Std. Error Mean	,756						

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Ante aquello, una vez plasmado los valores referentes a la tabla 24, se determina que el valor de p (Sig. 0,000) es $< \alpha=0,005$ se acepta la hipótesis alterna (H_3) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desarrollo personal de los docentes de institución intervenida.

IV. DISCUSIÓN

Dentro de una organización o institución educativa las personas que la confirman se enfrentan de manera frecuente a diversas problemáticas, por lo que la presencia de problemas se hace común. Ante aquello, las habilidades blandas han logrado adquirir la relevancia necesaria y el valor dentro de los contextos administrativos, especialmente en el interior de las instituciones educativas, donde los docentes mantienen relaciones interpersonales de manera constante (Aramendi, 2014)

En consecuencia, el examen realizado en este examen parecía que la aplicación del Taller de habilidades delicadas apuntó a los instructores de la Unidad de Instrucción Monetaria "Eloy Ortega Soto" de Guayas en 2018 que progresó por completo en la Administración de Habilidad Humana, en todas sus mediciones, contribuyendo enfáticamente al cambio dinámico de calidad instructiva.

Por su parte, Almada (2014), menciona que, al hablar de habilidades blandas, se hace mención a aquellos atributos o cualidades que permiten que una persona realice un trabajo de manera eficiente, por lo que estas, se enfocan en el lado emocional, interpersonal y el nivel de desempeño de la persona, por tanto, su potenciación facilita la gestión del talento humano, ya que aprovisiona de aquellas características que el docente debe poseer para realizar una adecuada praxis educativa.

Basado en lo anterior, el taller de habilidades delicadas esencialmente avanzó el trabajo colaborativo de los instructores, a través de la garantía de la estima de p (Sig. 0.000) que es $< \alpha = 0.005$, por lo que se reconoce la especulación electiva (H_0) y la invalidez La teoría (H_0) es rechazada, ya que parece que la preparación persistente basada en estas habilidades permite a los humanos crear comportamientos que favorecen la administración del instructor, lo que infiere que su pertinencia es crítica dentro de los entornos instructivos.

En lo referente al desempeño laboral, el adecuado manejo de las habilidades blandas resulta crucial en el ámbito laboral, especialmente para la praxis docente. Si bien estas competencias son inherentes al ser humano, existe la posibilidad de ser desarrollada progresivamente, a

través de seminarios o talleres donde se gesten una serie de actividades que permitan su potenciación (Alles, 2012).

Dado esto, los análisis obtenidos de la investigación se encuentran con lo que especificó el creador, ya que los valores de p (Sig. 0.000) es $< \alpha = 0.005$, se reconoce la especulación electiva (He2) y se rechaza la teoría inválida (H02) En otras palabras, la aplicación del taller de habilidades delicadas esencialmente hizo avances en la ejecución del trabajo dentro de la Unidad de Instrucción Monetaria "Eloy Ortega Soto" de Guayas en 2018.

De la misma manera, la aplicación del taller de habilidades delicadas cultivó la mejora individual de los instructores, capacitándolos y estimulándolos a un manejo de auto preparación, donde los procedimientos reguladores permiten su incursión en los cursos para revisar la información, así como coordinar talleres sobre temas relacionados. a ellos Posteriormente, el examen pareció que: la estima de p (Sig. 0.000) es $< \alpha = 0.005$, se reconoce la teoría electiva (He3) y se rechaza la especulación no válida (H03), es decir, que la aplicación del taller de habilidades delicadas En total, avanzó el avance individual de los instructores de la Unidad de Instrucción Financiera "Eloy Ortega Soto" de Guayas en 2018.

V. CONCLUSIONES

A través del examen, se concluye que la aplicación del taller de aptitudes delicadas dentro de la Unidad Instructiva Eloy Ortega Soto tuvo un efecto positivo en la administración de la capacidad humana de los instructores, donde cada uno de los ángulos asegurados en él se encarga de reforzar su Características del reclamo.

De la misma manera, continuamos distinguiendo que el nivel de administración de habilidades humanas dentro de la Unidad Instructiva "Eloy Ortega Soto", que en algún momento aplicó recientemente el delicado taller de habilidades, se consideró terrible en función de su división individual, mostrando una normalidad que cambia entre 25.38 a 26.

Por otro lado, la investigación decidió el grado en que el Taller de habilidades delicadas progresó esencialmente el trabajo colaborativo de los instructores dentro de la Unidad Instructiva "Eloy Ortega Soto", esto puede reflejarse a través de la prueba de la especulación, donde se decide que el la estimación de p (Sig. 0.000) es $< \alpha = 0.005$, por lo que se reconoce la hipótesis electiva (He1) y se rechaza la teoría inválida (H01), es decir, la aplicación del taller de habilidades delicadas progresó por completo el trabajo colaborativo de los instructores.

De la misma manera, era concebible decidir el grado en que el taller de aptitudes delicadas esencialmente avanza con fuerza la ejecución del trabajo, como lo demuestra la estima de p (Sig. 0.000) que es $< \alpha = 0.005$, por lo que se reconoce la teoría electiva (He2) y la especulación no válida (H02) se rechaza, aludiendo a lo mencionado anteriormente.

A través de una investigación objetiva, se decidió el grado en que el taller de aptitudes delicadas progresó por completo la mejora competente de los instructores dentro de la Unidad Instructiva "Eloy Ortega Soto", donde la estima obtenida a través de la confirmación de las especulaciones parece que, la estima (Sig. 0.000) es $< \alpha = 0.005$, por lo que se reconoce la teoría electiva (He3) y se rechaza la hipótesis no válida (H03), es decir, la

aplicación del taller de habilidades delicadas avanzó por completo el avance individual de los instructores.

Por otro lado, se identificó que el nivel de gestión del talento humano después de la aplicación del taller de habilidades blandas, el mismo que se ubicaba en parámetros medios y altos (3 y 2), lo que implica que su incidencia fue positiva, de ahí que el aporte de cada una de las actividades que se realizaron de manera programada fueron captados por los docentes, contribuyendo a mejorar la convivencia y armonía dentro de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

Como parte de las recomendaciones se sugiere que:

Al Distrito de Educación, así como el grupo de directivos promuevan la realización constante de talleres de habilidades blandas, las mismas que permiten mejorar progresivamente la gestión del talento humano, proveyendo de docentes proactivos, capaces de manejar situaciones de conflictos de la manera más adecuada, estableciendo reglas y parámetros que beneficien la convivencia y la armonía dentro de la institución.

En base al desarrollo profesional, la parte distrital, así como los directivos deben fomentar el desarrollo profesional de su personal colaborativo, donde la gestión realizada por el taller de habilidades blandas logre ser replicada en varias instancias, pero con aporte sustanciales al trabajo de los educandos.

A los Directivos fomenten estrategias administrativas que permitan el trabajo colaborativo, por lo que la intervención de cada uno de los docentes fortalecerá los procesos administrativos encaminados a lograr los objetivos institucionales que forman parte del Proyecto Educativo Institucional.

A los docentes se integren en actividades conjuntas planteadas por los directivos, como parte del fortalecimiento del desempeño docente, donde las actividades propuestas por la correcta planificación de los talleres de habilidades blandas fomenten prácticas educativas eficientes.

En lo que se refiere a la continuidad del taller de habilidades blandas, la Dirección Distrital, así como los directivos de las instituciones educativas deben fomentar seminarios o talleres que beneficien de manera progresiva a la potenciación de las actitudes y capacidades de los individuos que integran el centro de enseñanza.

PROPUESTA

TALLERES DE HABILIDADES BLANDAS

I. DENOMINACIÓN: “Taller de habilidades blandas en la gestión de talento humano en una Unidad Educativa de Guayas-2018”

II. DATOS INFORMATIVOS:

ZONAL: 8

DISTRITO: 09D002

PROVINCIA: Guayas

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto”

No. DOCENTES: 40

AÑO LECTIVO: 2018-2019

DURACIÓN: 10 días

INICIO: lunes 16 de **julio**

TÉRMINO: miércoles 25 de **julio**

RESPONSABLE: Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

III. FUNDAMENTACIÓN:

El desarrollo del taller de habilidades blandas se fundamenta en el aglutinamiento de competencias que posee un individuo para poder relacionarse con las demás personas de su entorno, o a su vez dar solución efectiva a los problemas presentados en su praxis educativa.

Ante aquello, la carencia de estos atributos dificulta las relaciones interpersonales de los educadores, quienes no logran integrarse de manera efectiva a los grupos de trabajo, incidiendo en el deterioro progresivo del ambiente educativo (Andréu, 2015)

3.1 BASES TEÓRICAS DEL TALLER DE HABILIDADES BLANDAS

Comunicación efectiva. - Definida como el aglutinamiento sistemático mecanismos comunicativos aplicados para la transmisión de información, con el objetivo de incidir en su proceso cognitivo (Sosa, 2016).

Desempeño laboral. - Actuación de un individuo referente a las actividades para la que fue contratada (Barreto, 2012).

Desarrollo profesional. - Se enfoca en el crecimiento personal, el mismo que se sustenta en base a las necesidades de autosuperación que requiera un puesto laboral.

Liderazgo. - Se considera como el conjunto de habilidades y/o destrezas que posee un individuo para incidir en las decisiones o direccionamiento de un grupo de personas para alcanzar un fin específico (Tejada, 2013).

Motivación. - Considerado como un acto interior que permite a una persona dirigir sus esfuerzos para el cumplimiento objetivo, sea este personal o grupal. (Domínguez, Medina, & Cache, 2014).

Trabajo Colaborativo. - es aquel que permite la interacción efectiva de personas enfocadas al cumplimiento de un objetivo común (Aramendi, 2014).

Taller de Habilidades blandas. - Considerada como el aglutinamiento de competencias que posee un individuo para poder relacionarse con las demás personas de su entorno, o a su vez dar solución efectiva a los problemas presentados en su praxis educativa (Lagos, 2016).

IV. OBJETIVOS DEL TALLER

4.1 Objetivo General

Demostrar la influencia del taller de habilidades blandas en la mejora de la gestión del talento humano en la en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Ortega Soto del Guayas en el año 2018

4.2 Objetivos Específicos

4.2.1 Potenciar en los docentes el desarrollo del trabajo colaborativo para mejorar la praxis educativa.

4.2.2 Promover la mejora continua del desempeño laboral para elevar la calidad de la enseñanza en el centro de estudio.

4.2.3 Coadyuvar al desarrollo profesional para establecer habilidades y destrezas que permita la satisfacción intrínseca de los educandos.

V. CARACTERÍSTICAS DEL TALLER

- El desarrollo del taller se encuentra orientado a la mejora progresiva de las la gestión del talento humano a través de la implantación de un taller de habilidades blandas.
- El contenido del taller se encuentra subdividido en ocho sesiones.
- Cada una de las sesiones abarca temas específicos sobre las dimensiones de la gestión del talento humano.
- La duración de cada sesión es de 40 minutos.
- La capacidad de participantes en cada una de las sesiones es de 40 docentes.

Las actividades son expresivas y participativas donde se incluyen trabajo grupal como parte del proceso de evaluación de los contenidos.

VI. ORGANIZACIÓN DEL TALLER

Nº	MES	NOMBRE DE LA SESIÓN	FECHA	HORAS
1	Julio	El trabajo colaborativo: dimensión trabajo colaborativo	16 de Julio de 2018	40´
2	Julio	Cooperar: dimensión trabajo colaborativo	17 de Julio de 2018	40´
3	Julio	Características del trabajo colaborativo: dimensión trabajo colaborativo	18 de Julio de 2018	40´

4	Julio	Motivación grupal: dimensión desempeño laboral	19 de Julio de 2018	40´
5	Julio	Concepciones de la satisfacción laboral: dimensión desempeño laboral	20 de Julio de 2018	40´
6	Julio	Mejoras del clima laboral: dimensión desempeño laboral	23 de Julio de 2018	40´
7	Julio	La gestión del desarrollo profesional: dimensión desarrollo profesional	24 de Julio de 2018	40´
8	Julio	Identificar los factores del desarrollo profesional: dimensión desarrollo profesional	25 de Julio de 2018	40´

VII. ESTRATEGIAS GRUPALES

- Trabajos colaborativos
- Exposiciones en grupo
- Debates y foros
- Lluvias de ideas
- Proyección audio-visual
- Aprendizaje basado en problemas

VIII. EVALUACIÓN

- Retroalimentación de los contenidos
- Actividades expositivas
- Trabajos valorativos.

IX BIBLIOGRAFÍA

Andréu, J. (2015). Técnica de análisis de contenidos. Centros de estudios.

Aramendi, P. (2014). La Gestión de los Recursos Humanos en los Centros Educativos Europeos. revista Cipes, 2.

Barreto, V. (18 de mayo de 2012). La importancia del Talento Humano en las Empresas de hoy. Obtenido de Talento Humano: <http://erikavivianabarreto.blogspot.com/>

Tejada, J. (2013). Competencias Docentes. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 11.

REFERENCIAS

Albán, H. (2011). *Desempeño Profesional de los Docentes y Calidad de la Educación en el Colegio “Numa Pompilio Llona” de la Ciudad de Guayaquil, y Propuesta: Diseño de una Guía de Estrategias Participativas para un aprendizaje activo de los Docentes*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.

Alles, M. A. (2012). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Almada, J. (2014). *Habilidades blandas para el mundo laboral*. Obtenido de La Nación: <https://www.nacion.com/opinion/foros/habilidades-blandas-para-el-mundo-laboral/NXOKOKNMJNEWZGH7LVL2VT26IE/story/>

Altamar, J., Mendoza, C., Terán, M., & Cedeño, J. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de Gestión del Talento Humano y su Historia: <http://yohanacede2012.blogspot.com/2012/05/v-behaviorurldefaultvml.html>

Andréu, J. (2015). Técnica de análisis de contenidos. *Centros de estudios*.

Aramendi, P. (2014). La Gestión de los Recursos Humanos en los Centros Educativos Europeos. *revista Cipes*, 2.

Araujo, P. (2012). *La Motivación*. Obtenido de Importancia de la Motivación: <http://www.importancia.org/motivacion-2.php>

Ascencio Jordán, E. d., & Navarro Espinosa, J. A. (2015). *IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL ECUADOR*. Obtenido de Universidad tecnológica Ecotec: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2015/capacitacion.html>

Barberá Heredia, E. (2012). Modelos explicativos en Psicología de la motivación. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*.

Barreto, V. (18 de Mayo de 2012). *La importancia del Talento Humano en las Empresas de hoy*. Obtenido de Talento Humano: <http://erikavivianabarreto.blogspot.com/>

Bell, J. (2014). Una propuesta de un dashboard digital del docente . *Revista Digital*.

Bermudez, M. (11 de Enero de 2013). *Administración de Talento Humano*. Obtenido de Galeon. com: <http://talentohumanosena.galeon.com/>

Bermúdez, M. (11 de Enero de 2013). *Administración de Talento Humano*. Obtenido de Galeon. com: <http://talentohumanosena.galeon.com/>

Bravo Alvarado, J., & Sornoza Serrano, T. (Mayo de 2011). *Análisis para mejorar la productividad del Talento Humano en el Departamento de Relaciones Industriales de la CNEL Milagro*. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Estatal de Milagro: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1491/3/AN%C3%81LISIS%20PARA%20MEJORAR%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DEPARTAMENTO%20DE%20RELACIONES%20INDUSTRIALES%20DE%20LA%20CNEL%20MILAGRO.pdf>

Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Revista de Comunicación*.

Carpio Solano, J. A. (2011). El Talento Humano en las organizaciones. *Revista técnica*, 3,4.

Castañeda, I., & Zaluaga, A. (2014). *Gestión de Talento Humano en las Instituciones educativas y calidad de la Educación*. Obtenido de Universidad Católica de Manizales: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluga%20Collazos.pdf?sequence=1>

Castillo Palacios, W. F. (23 de Julio de 2012). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de La Gestión del Talento Humano: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Chávez Martínez, C. A. (2012). *Gestión del talento humano*. Obtenido de Gerencia: <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>

Chiavenato , I. (2002). *Administración en los Nuevos Tiempos* . Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A, de C.V.

Chiavetano, I. (2013). Administración de Recursos Humanos. *Unidades de aprendizaje empresarial*, 15. Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)

- Chiavetano, I. (2014). Gestión de Talento Humano. *revista de Administración*, 4.
- del Río Cortina, A., & Velásquez Moreno, J. R. (2015). Propuesta de análisis del talento humano a partir del pensamiento complejo. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*.
- Díaz, M. (2012). La gestión del potencial humano en las organizaciones. *Una propuesta metodológica desde la psicología*.
- Domínguez, M., Medina, A., & Cache, G. (2014). Investigación y formación del profesorado en una sociedad intercultural. *Revista de Investigación Educativa*.
- Espinoza de los Monteros, S. (2014). *Estrategias de incentivos basados en acciones*. Ediciones Españolas.
- Eurodice. (2011). La autonomía escolar en Europa. *Revista de Políticas y medidas*, 3.
- Fernández, C., Madariaga, M., Vergara, M., & Herrera, P. (2014). *Investigación sobre la desmotivación escolar*. Obtenido de Universidad Andrés Bello: <http://investigacionescolar.blogspot.com/>
- Figuera, A. (2012). *Propuesta de un modelo de gestión de recursos humanos para potenciar el comportamiento organizacional en la unidad educativa "Batalla de Vigirima II*. Obtenido de Universidad de carabobo: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700032C9.pdf>
- Galletto, B. (2012). Sistemas de información gerencial. . *Revista Universitaria de Caracas*, 17.
- García Vallejo, F. (30 de Octubre de 2012). *Estrategias para la formación de Talento Humano de alto nivel para el desarrollo Científico, Tecnológico y de la Innovación*. Obtenido de Universidad de Antioquia: <http://www.aui.org/antioquia/web/octubre30/1FelipeGarcia/FelipeGarcia.pdf>
- Graffe, G. (2012). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía*.
- Guerreo, M. (2012). *Gestión de Talento Humano y cultura organizacional en Educación Básica Primaria*. Obtenido de Universidad Rafael Urdaneta: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-07226.pdf>

Guerrero Gochicoa, A. (2014). *Gestión de Talento Humano basado en competencias*. Obtenido de Universidad de Querétaro: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1965/1/RI000769.pdf>

Guerrero, M. (2012). *Gestión de Talento Humano y cultura organizacional en Educación Básica Primaria*. Obtenido de Universidad Rafael Urdaneta: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-07226.pdf>

Lacalle F., G. (2012). Motivación de los empleados. En G. Lacalle F., *Operaciones administrativas de recursos humanos* (pág. 15). Ediciones Editex.

Lagos, C. (2016). Aprendizaje Experiencial en el Desarrollo de las Habilidades Blandas. *Revista Educativa*.

Lozano Correa, J. (2011). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*.

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista Scielo*, 4.

Marcelo, C. (2013). Las tecnologías para la innovación y la práctica docente. *Revista Scielo*, 26.

Mejía Grijaldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Scielo*, Versión digital.

Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). Los factores del Talento Humano en las organizaciones. *Revista Mexicana Scielo*, 11.

Ministerio de Educación. (2012). *¿Qué es el Nuevo Modelo de Gestión Educativa?* Obtenido de Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/que-es-el-nuevo-modelo-de-gestion-educativa/>

Ministerio de Educación. (2012). *El desempeño del docente*. Obtenido de Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

Ministerio de Educación. (2012). *estándares de Calidad Educativa*. Obtenido de Ministerio de Educación: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Ministerio de Educación. (2013). *Nuevos cursos de formación para docentes de magisterio*. Obtenido de Diario el Telégrafo Digital: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/guayaquil/10/nuevos-cursos-de-formacion-para-docentes-de-magisterio>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica 2010*. Recuperado el 27 de Febrero de 2015, de Ministerio de Educación del Ecuador: <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0CFQQFjAJ&url=http%3A%2F%2Feducacion.gob.ec%2Fwp-content%2Fplugins%2Fdownload-monitor%2Fdownload.php%3Fid%3D3085&ei=0JL0VLL0DsSyggTnrYLGbA&usg=AFQjCNF6iCHRvnfui7bDok-F2H>

Orozco, B. (12 de Septiembre de 2013). *Objetivos y actividades de la gestión del talento humano*. Obtenido de Psicología y Empresa: <http://psicologiayempresa.com/objetivos-y-actividades-de-la-gestion-del-talento-humano.html>

Paredes Parra, B. I. (Octubre de 2012). *Diseño de un Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Visión de los Andes Ltda. del Cantón Salcedo*. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2449/1/654%20ING.pdf>

Pilataxi, C. (2015). *Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe "Cebi" de la ciudad de Ambato*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

Revista Ekos. (2013). Gestión del talento humano en Ecuador. *Revista Ekos*.

Singer, P. (2014). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*.

Socorro, F. (2011). *El Talento Humano: Una aproximación a su génesis y evolución*. Obtenido de Gerencia: http://www.degerencia.com/articulo/el_talento_humano_una_aproximacion_a_su_genesis_y_evolucion

- Sosa, I. (2016). *Prototipo piloto del curso virtual de aprendizaje móvil "Mi tablet para aprender": Desarrollo de competencias digitales*. Obtenido de Universidad Casa Grande: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1136/2/Tesis1332SOSp.pdf>
- Soto, F. (2014). *Manejo de Talento Humano y el clima laboral en las instituciones educativas "Politécnico regional del Centro Mariscal Castilla" Distrito Tambo*. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5035/Soto_co.pdf?sequence=1
- Tejada, J. (2013). Competencias Docentes. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 11.
- Tipán, J., & Toctaguano, L. (2010). *EVALUACIÓN DEL ROL DOCENTE Y EL COMPORTAMIENTO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES DE LOS QUINTOS CURSOS EN SU FORMACIÓN DEL COLEGIO NACIONAL "CARLOS MARÍA DE LA TORRE*. Universidad Técnica del Norte, Ibarra.
- Vallejo Espinoza, V., & Portalanza Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones. *Podium*, 145-168.
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión de Talento Humano como estrategia para la atracción y retención de docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *Revista Podium*.
- Venturas, S. (2014). *La administración del Talento Humano*. Obtenido de La Gerencia: <http://www.gestion.org/recursos>
- Viera, D. (2017). *Modelo de Gestión de Talento Humano para instituciones privadas de Educación Media*. Obtenido de Universidad Católica del Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos Variable Dependiente

Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano

Indicaciones: Estimado participante evalúa la Gestión del Talento Humano en base a su experiencia diaria, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta que creas conveniente.

1. Deficiente	2. Regular	3. Excelente		
INDICADORES	1	2	3	
Trabajo colaborativo				
La institución educativa permite la implantación de mesas de trabajo para mejorar aspectos pedagógicos.				
La toma de decisiones es realizada a manera de consenso				
Se socializa temas de interés en relación a su estabilidad y bienestar laboral				
Se proyectan mejoras del ambiente de trabajo en base a sus necesidades				
Las actividades realizadas en la IE se ajustan a todos los criterios				
Son consideradas las competencias docentes para determinar una actividad				
Desempeño Laboral				
La dotación de recursos pedagógicos se ajusta a sus necesidades				
Se realizan procedimientos para identificar las necesidades de su praxis educativa				
La valoración de las necesidades es equitativas e igualitarias				
Logra implementar su estilo de enseñanza de manera efectiva				
Socializa temas de interés laboral con el resto de sus compañeros				
Se plantea actividades para mejorar el desempeño docente				
Desarrollo personal				
Se ofertan de manera oportuna cursos de capacitación en la mejora docente				
Las capacitaciones son socializadas de manera oportuna en tiempo y espacio				
Las capacitaciones permiten mejorar su desempeño docente				
Existe apertura para capacitaciones fuera del sistema educativo				

Existe apertura de criterio al desarrollo autónomo del conocimiento			
Se fomenta de manera sólida la autoformación profesional			

Ficha técnica del cuestionario sobre Gestión de Talento Humano

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Gestión de Talento Humano
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo colaborativo - Desempeño laboral - Desarrollo profesional
3. Total de indicadores e ítems	6/18
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración de la prueba	Total: Deficiente (1) Regular (2) Excelente (3) - Trabajo colaborativo (6) - Desempeño laboral. (6) - Desarrollo profesional. (6)
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo
7. Tiempo	30 minutos
8. Constructo que evalúan	Gestión del Talento Humano
9. Área de aplicación	Administración de la Educación
10. Soporte	Papel-esfero
11. Fecha de elaboración	Mayo, 2018
12. Autor	Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TÍTULO: Taller de habilidades blandas en la gestión de talento humano en una Unidad Educativa de Guayas-2018

AUTORA: Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				NUNCA	AVECES	SIEMPRE	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	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Desde los contextos administrativos, el proceso de gestión del talento humano se convierte en uno de los elementos principales que determina la competitividad de las organizaciones, sean éstas públicas o privadas, sin importar su campo de acción en el que se desarrollen (Barreto, 2012).	Trabajo colaborativo	Nivel de cooperación para trabajar en equipo.	La institución educativa permite la implantación de mesas de trabajo para mejorar aspectos pedagógicos.				✓		✓		✓		✓		
			La toma de decisiones son realizadas a manera de consenso		✓		✓		✓		✓				
			Se socializa temas de interés en relación a su estabilidad y bienestar laboral		✓		✓		✓		✓				
		Nivel de cooperación para trabajar en equipo.	Se proyectan mejoras del ambiente de trabajo en base a sus necesidades		✓		✓		✓		✓				
			Las actividades realizadas en la IE se ajustan a todos los criterios		✓		✓		✓		✓				
			Son consideradas las competencias docente para determinar una actividad		✓		✓		✓		✓				
			La dotación de recursos pedagógicos se ajustan a sus necesidades		✓		✓		✓		✓				

	Desempeño laboral	Nivel de cumplimiento en su rol de docente.	Se realizan procedimientos para identificar las necesidades de su praxis educativa		✓		✓		✓		✓	
			La valoración de las necesidades son equitativas e igualitarias		✓		✓		✓		✓	
		Nivel de cumplimiento en su rol de docente.	Logra implementar su estilo de enseñanza de manera efectiva		✓		✓		✓		✓	
			Socializa temas de interés laboral con el resto de sus compañeros		✓		✓		✓		✓	
			Se plantea actividades para mejorar el desempeño docente		✓		✓		✓		✓	
		Desarrollo profesional	Dominio efectivo de los contenidos que imparte	Se ofertan de manera oportuna cursos de capacitación en la mejora docente		✓		✓		✓		✓
Las capacitaciones son socializadas de manera oportuna en tiempo y espacio				✓		✓		✓		✓		
Las capacitaciones permiten mejorar su desempeño docente				✓		✓		✓		✓		
Dominio efectivo de los contenidos que imparte	Existe apertura para capacitaciones fuera del sistema educativo			✓		✓		✓		✓		
	Existe apertura de criterio al desarrollo autónomo del conocimiento			✓		✓		✓		✓		
	Se fomenta de manera sólida la autoformación profesional			✓		✓		✓		✓		



Lic. Mgs. Danny Figueroa Cedeño

MAGISTER

Danny Figueroa Cedeño


MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TÍTULO: Taller de habilidades blandas en la gestión de talento humano en una Unidad Educativa de Guayas-2018

AUTORA: Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	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			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Desde los contextos administrativos, el proceso de gestión del talento humano se convierte en uno de los elementos principales que determina la competitividad de las organizaciones, sean éstas públicas o privadas, sin importar su campo de acción en el que se desarrollen (Barreto, 2012).	Trabajo colaborativo	Nivel de cooperación para trabajar en equipo.	La institución educativa permite la implantación de mesas de trabajo para mejorar aspectos pedagógicos.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			La toma de decisiones son realizadas a manera de consenso					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Se socializa temas de interés en relación a su estabilidad y bienestar laboral					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Nivel de cooperación para trabajar en equipo.	Se proyectan mejoras del ambiente de trabajo en base a sus necesidades					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Las actividades realizadas en la IE se ajustan a todos los criterios					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Son consideradas las competencias docente para determinar una actividad					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			La dotación de recursos pedagógicos se ajustan a sus necesidades						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				

	Desempeño laboral	Nivel de cumplimiento en su rol de docente.	Se realizan procedimientos para identificar las necesidades de su praxis educativa		✓		✓		✓		✓	
			La valoración de las necesidades son equitativas e igualitarias		✓		✓		✓		✓	
		Nivel de cumplimiento en su rol de docente.	Logra implementar su estilo de enseñanza de manera efectiva		✓		✓		✓		✓	
			Socializa temas de interés laboral con el resto de sus compañeros		✓		✓		✓		✓	
			Se plantea actividades para mejorar el desempeño docente		✓		✓		✓		✓	
		Desarrollo profesional	Dominio efectivo de los contenidos que imparte	Se ofertan de manera oportuna cursos de capacitación en la mejora docente		✓		✓		✓		✓
Las capacitaciones son socializadas de manera oportuna en tiempo y espacio				✓		✓		✓		✓		
Las capacitaciones permiten mejorar su desempeño docente				✓		✓		✓		✓		
Dominio efectivo de los contenidos que imparte	Existe apertura para capacitaciones fuera del sistema educativo			✓		✓		✓		✓		
	Existe apertura de criterio al desarrollo autónomo del conocimiento			✓		✓		✓		✓		
	Se fomenta de manera sólida la autoformación profesional			✓		✓		✓		✓		



MSc. Grecia Preciado
SUB-INSPECCIÓN

Lic. MSc. Grecia Precia Elles

Fecha:

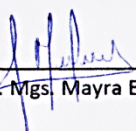
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TÍTULO: Taller de habilidades blandas en la gestión de talento humano en una Unidad Educativa de Guayas-2018

AUTORA: Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	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		
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Desde los contextos administrativos, el proceso de gestión del talento humano se convierte en uno de los elementos principales que determina la competitividad de las organizaciones, sean éstas públicas o privadas, sin importar su campo de acción en el que se desarrollen (Barreto, 2012).	Trabajo colaborativo	Nivel de cooperación para trabajar en equipo.	La institución educativa permite la implantación de mesas de trabajo para mejorar aspectos pedagógicos.				X		X		X		X			
			La toma de decisiones es realizada a manera de consenso.				X		X		X		X			
			Se socializa temas de interés en relación a su estabilidad y bienestar laboral.				X		X		X		X			
		Nivel de intercambio de información.	Se proyectan mejoras del ambiente de trabajo en base a sus necesidades.				X		X		X		X			
			Las actividades realizadas en la IE se ajustan a todos los criterios.				X		X		X		X			
			Son consideradas la competencia docente para determinar una actividad.				X		X		X		X			
				La dotación de recursos pedagógicos se ajusta a sus necesidades.				X		X		X		X		

	Desempeño laboral	Nivel de cumplimiento en su rol de docente.	Se realizan procedimientos para identificar las necesidades de su praxis educativa.				X		X		X		X		
			La valoración de las necesidades es equitativas e igualitarias.				X		X		X		X		
		Nivel de cumplimiento en su rol de docente.	Logra implementar su estilo de enseñanza de manera efectiva.				X		X		X		X		
			Socializa temas de interés laboral con el resto de sus compañeros.				X		X		X		X		
			Se plantea actividades para mejorar el desempeño docente.				X		X		X		X		
		Desarrollo profesional	Dominio efectivo de los contenidos que imparte	Se ofertan de manera oportuna cursos de capacitación en la mejora docente.				X		X		X		X	
Las capacitaciones son socializadas de manera oportuna en tiempo y espacio.						X		X		X		X			
Las capacitaciones permiten mejorar su desempeño docente.						X		X		X		X			
Dominio efectivo de los contenidos que imparte	Existe apertura para capacitaciones fuera del sistema educativo.					X		X		X		X			
	Existe apertura de criterio al desarrollo autónomo del conocimiento.					X		X		X		X			
	Se fomenta de manera sólida la autoformación profesional.					X		X		X		X			


 Lic. Mgs. Mayra Espinoza Liberio

Lic. Mayra Espinoza, Magister
 -DOCENTE LENGUA Y LITERATURA
 Fecha:.....

Anexo 2. Instrumentos Variable Independiente

Lista de cotejo para validar la variable independiente. Talleres de habilidades blandas

Indicaciones: Estimado participante evalúa la aplicación del taller de habilidades blandas, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta que creas conveniente.

Nomenclatura	1. Deficiente	2. Regular	3. Excelente
Indicadores de logro	1	2	3
Liderazgo			
Privilegio por el trabajo colaborativo.			
Se crean condiciones para liderar los procesos.			
Confianza para promover la concreción de objetivos.			
Está dispuesto a apoyarme cuando llevo a cabo importantes cambios en mi trabajo.			
Concede atención personal en situaciones problemáticas.			
Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas.			
Comunicación efectiva			
Se generan espacios de diálogos			
Es posible discrepar con el equipo directivo.			
Da razones para cambiar mi forma de pensar sobre los problemas.			
Conoce los aspectos fuertes y débiles.			
Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que me afectan.			
Se generan espacios de diálogos			
Motivación			
Promueve el entusiasmo en la tarea educativa.			
Hace sentir orgullo por trabajar con él.			
Logra la confianza a través de su credibilidad.			
Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.			
Suele ser una persona cercana a la gente.			

Ficha técnica de la lista de cotejo sobre el taller de habilidades blandas

Características	Descripción
1. Nombre del Instrumento	Lista de cotejo sobre el taller de habilidades blandas
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> – Liderazgo – Comunicación efectiva – motivación
3. Total de indicadores e ítems	6/18
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración de la prueba	Total: Deficiente (1) Regular (2) Optimo (3) Excelente (4) – Liderazgo. (5) – Comunicación efectiva. (6) – Motivación. (7)
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo
7. Tiempo administración	30 minutos
8. Constructo que evalúan	Taller de habilidades blandas
9. Área de aplicación	Administración de la Educación
10. Soporte	Papel-esfero
11. Fecha de elaboración	Abril , 2018
12. Autor	Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

Anexo 3. Bases de datos Pre-Test y Post-Test

PARTICIPANTE / TBM	D1-TRABAJO COLABORATIVO						D2-DESEMPEÑO LABORAL						D3-DESARROLLO PROFESIONAL						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	24
2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	24
3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	30
4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	30
5	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	27
6	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	30
7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	30
8	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	27
9	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	27
10	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	24
11	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	24
12	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	27
13	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	30
14	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	30
15	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
16	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	30
17	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	27
18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	27
19	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	24
20	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	24
21	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	30
22	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	27
23	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	30
24	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	24
25	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	27
26	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	24
27	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	30
28	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	30
29	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	30
30	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	24
31	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	25
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
33	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	24
34	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	20
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	19
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	19
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
40	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
VAR	0,246	0,254	0,246	0,251	0,246	0,251	0,251	0,254	0,251	0,256	0,251	0,256	0,179	0,256	0,179	0,256	0,179	0,246	17,72

VALIDACIÓN				
K	18			1,059
K-1	17			0,757
SV	4,306			
VI	17,72			0,243
Alpha de cronbach				0,802

BASE DE DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PARTIC PANTE /ITEM	D1-TRABAJO COLABORATIVO						D2-DESEMPEÑO LABORAL						D3-DESARROLLO PROFESIONAL						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	40
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	48
4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	41
5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	40
9	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	48
10	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	41
11	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	40
15	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	48
16	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	41
17	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	40
21	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	48
22	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	41
23	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	40
27	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	48
28	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	41
29	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	40
33	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	48
34	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	41
35	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
37	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	41
38	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	41
39	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
VAR	0,164	0,225	0,256	0,131	0,215	0,215	0,215	0,215	0,215	0,131	0,215	0,131	0,131	0,233	0,131	0,233	0,215	0,233	15,18

VALIDACIÓN					
K	18				
K-1	17			1,059	0,769
SV	3,506			0,231	
VI	15,18				
Alpha de cronbach					0,814

Anexo 4. Artículo Científico

Taller de Habilidades Blandas en la Gestión de Talento Humano en una Unidad Educativa de Guayas-2018

Caicedo Tenorio, Ángela María

Universidad César Vallejo, Piura, Perú

Acaicedote1069@ucvvirtual.edu.pe

RESUMEN

El desarrollo de la presente investigación tuvo como objetivo principal, determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora significativamente la gestión del talento humano en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Ortega Soto del Guayas en el año 2018; para lo cual se plantea un análisis de tipo experimental, donde se aplicaron técnicas e instrumentos para la recolección de datos en una muestra de 40 docentes de la institución educativa en mención, determinando un muestreo no probabilístico, ya que la intervención de cada sujeto responde a las necesidades básicas del proceso investigativo, donde los resultados obtenidos a través del procesamiento de la información por medio de herramientas informáticas conocidas con el nombre de Excel Y SPSS, permitieron un análisis de la situación en la que se encontraba la gestión del talento humano y su relación con la ejecución de los talleres de habilidades blandas.

Palabras Claves: Taller de Habilidades Blandas, Gestión de Talento Humano, Trabajo Colaborativo, desempeño Laboral, Desarrollo Profesional.

ABSTRACT

The development of this research had as objective, determine to what extent soft skills workshop significantly improve management of human talent in the unit education Eloy Ortega Soto Guayas teachers in the year 2018; for an analysis of experimental type, where applied techniques and instruments for the collection of data on a sample of 40 teachers from the educational institution in question, which arises determining sampling non-probability, since the intervention of each subject responds to the basic needs of the investigative process, where the results obtained through the processing of information by means of computer tools that are known with the name of Excel and SPSS, permitted an analysis of the situation current in which was the human talent management and its relationship with the implementation of soft skills workshops.

Keywords: Soft skills, management of human talent, collaborative work, workshop performance labor, professional development.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las habilidades blandas han adquirido una gran relevancia desde los contextos sociales, especialmente en el ámbito educativo, donde existe la necesidad de incorporar personas capaces de trabajar de manera transversal y con un alto nivel de comunicación, que permita la transmisión de ideas por medio de redes sociales y otras tecnologías, inherentes al entorno actual, basándose en su constante intercambio de datos, información y conocimiento.

Bajo este contexto, la disposición efectiva del talento humano, implica un manejo adecuado del personal colaborativo que forma parte de una organización, así como el eficiente manejo de su inteligencia, capacidad de acción y proacción; aspectos relevantes que son estimados desde el punto de vista administrativo de las personas en base de sus competencias, habilidades y destrezas Chiavetano (2014).

Ante lo manifestado, los criterios actuales de la administración contrastan mucho con la visión tradicional que se tenía del mismo, donde se enfocaba solamente al proceso Administrativo de los Recursos Humanos, situación que se vio obligada a transformarse debido al proceso globalizador de los negocios o de los contextos administrativos entre sí, incorporándose a ellos, el aporte cuantioso de las nuevas tecnologías, la búsqueda impetuosa de la calidad, productividad y competitividad de las organizaciones.

Para Bermúdez (2013) la Gestión del Talento Humano hace referencia “a las personas quienes representan y dan vida a la organización, sin importar su naturaleza social o jurídica” (p. 116), de ahí que, gran parte de las mismas centran su interés en incorporar personal idóneo que aporte al éxito y competitividad de sus acciones o actividades, marcando la diferencia en la prestación de servicio o producto que esta ofertare, donde se valoren los aspectos de fortalezas e innovación centradas en la productividad, servicio al cliente, motivación, canales de comunicación, supervisión, administración y dirección efectiva de la estructura organizacional que marcan la diferencia con la competencia.

En consecuencia, desde los contextos educativos, la gestión del talento humano centra sus esfuerzos en la necesidad de crear ambientes de enseñanza idóneos, donde las relaciones

interpersonales sean la más adecuada, fijándose objetivos primordiales que beneficie el proceso enseñanza-aprendizaje de los educandos, para lo cual se requiere de la dotación de un nivel aceptable de habilidades blandas en cada uno de los actores educativos, especialmente para aquellos que ejercen la parte directiva o administrativa del centro de enseñanza.

Muestra de aquello, son los eventos suscitados en el contexto internacional, especialmente en el sistema de enseñanza europeo, donde la búsqueda constante de perfeccionar la gestión administrativa en los centros de escolarización públicos, han obligado a incorporar nuevas propuestas administrativas que fijen su interés en un conjunto de competencias y habilidades que deben poseer los candidatos a ejercer la docencia o cualquier cargo administrativo (Alles, 2012).

Recientes estudios han demostrado que, el nivel de autonomía de los centros educativos en Alemania, Grecia, Luxemburgo, Malta, España y Portugal son deficientes o escasos, situación que obliga a echar una mirada atrás a la correcta gestión del talento humano inmersa en los ambientes educativos, donde no se logra establecer de manera adecuada una competencia básica a través de su director, situación que se contrapone con la realidad educativa presentada en otros países, tales como Inglaterra y Bélgica, donde la responsabilidad administrativa forma parte del central Aramendi (2014).

Por otra parte, el estudio realizado por Soto (2014) en base a las instituciones educativas pertenecientes al Distrito de Tambo-Huancayo (Perú), evidencia un grado de deficiencia en el manejo exclusivo del clima laboral y gestión del talento humano en el interior de las instituciones educativas, donde los niveles de motivación, incentivo y estímulos hacia los docentes eran mínimos o inexistentes, por lo que, los canales de comunicación entre directivos y educadores presentaban una serie de inconvenientes que deterioraba las relaciones interpersonales entre ambos elementos del sistema educativo.

Desde este punto de vista, el inadecuado manejo de la gestión del talento humano impide que se dirija de manera eficiente las directrices que permita mejorar el compromiso de los docentes, así como la posibilidad de dotar, de ambiente educativo idóneo, capaz de

integrar elementos que aporten significativamente a la potenciación de la enseñanza y calidad de vida de sus miembros.

En este sentido, la realidad problemática en los centros de escolarización ecuatorianos no se aleja de la realidad citada en el panorama internacional, tal es así que, el presente estudio dimensiona su alcance a la importancia del aporte de las habilidades blandas en la gestión del talento humano, fijada en el análisis situacional de la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” ubicada en la Parroquia Febres - Cordero, Guayaquil, Guayas, 2018, donde se evidencia que los docentes que la conforman, presentan problemas relacionados a su capacidad de comunicación y diálogo efectivo con el resto de sus compañeros profundizando aún más el deterioro del proceso enseñanza-aprendizaje de los educandos.

Cabe mencionar que, el accionar realizado por el Distrito de Educación responsable del direccionamiento de dicha institución educativa no logra consolidar los criterios y esfuerzos para que los docentes coadyuven al cumplimiento de los objetivos institucionales y distritales, enfocándose en alcanzar de manera progresiva los ministeriales como parte de una política pública de carácter administrativo eficiente.

Tal es así, que dentro del informe presentado como parte del Proyecto Educativo Institucional (PEI) se evidencia una serie de situaciones conflictivas entre el cuerpo docente, así como una percepción baja en la calidad de la prestación de servicio educativo por parte de la comunidad, la misma que se ve reflejada en los niveles de rendimiento académicos que presentan los educandos de manera deficiente en diversos niveles educativos, situación que es atribuida al mal manejo directivo y la carencia de competencias blandas en ellos.

Por consiguiente, la revisión literaria, apoyada de la técnica hermenéutica permitió evidenciar la relación de trabajos realizados con antelación y el presente estudio, para lo cual se cita el realizado por Milagros (2012) “Gestión del talento humano y cultura organizacional en Educación Básica Primaria”, cuyo objetivo principal se enfocó en la necesidad de determinar el grado de relación entre la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en las Instituciones de Educación Básica del Municipio de San Francisco; para lo cual se contó con una muestra de 96 sujetos, donde el instrumento utilizado se basó

en un cuestionario de 36 ítems validados por cinco expertos, teniendo una confiabilidad del 0,98 para la variable de Gestión de Talento humanos, llegando a la conclusión que:

La gestión de talento humano se encuentra dentro de los parámetros establecidos, ya que los gerentes educativos presentan un dominio medio en este aspecto, en relación a la cultura organizacional en las instituciones educativas antes mencionadas.

De la misma manera, desde los contextos nacionales, el trabajo realizado por Pilataxi (2015) “Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato”, cuyo propósito de investigación se basó en el análisis del control interno y su relación directa con la gestión del talento humano en los centros educativos, para lo cual se utilizó una muestra de 67 sujetos investigativos, entre los que se encuentran personal del Área Administrativa y Docentes”, para lo cual se aplicó instrumentos de recolección de datos basados en la observación y encuestas, concluyendo que:

Existen problemas relacionados a los procesos administrativos, lo que amerita profundizar en el análisis ya que los instrumentos aplicados no logran obtener mejores resultados en base a la gestión del talento humano. De la misma manera, la situación relativa al control interno sobre la gestión del talento humano es ineficiente, ya que el personal docente desconoce los parámetros de evaluación del desempeño docente, por ende, la calidad de la enseñanza no es eficiente.

En consecuencia, la fundamentación teórica del presente estudio conlleva a realizar un análisis desde diferentes puntos de vistas, citando a Barreto (2012), quien considera que la gestión del talento humano desde los contextos administrativos se convierte en uno de los elementos principales que determina la competitividad de las organizaciones, sean éstas públicas o privadas, sin importar su campo de acción en el que se desarrollen (p. 12).

Ante aquello, Barreto (2012) considera que la gestión se la realiza desde el punto de vista lineal o tradicional, la misma que ampara una serie de diligencias que se efectúan dentro de un proceso secuencial para lograr el cumplimiento de un objetivo planteado con antelación como resultado de una eficiente conducción o administración.

Bermúdez (2013) considera que “la administración hace referencia a la acción efectuada sobre las tareas dentro de una organización orientadas al cumplimiento de los objetivos bajo los parámetros de calidad y eficiencia. Por tanto, el proceso administrativo tiene como finalidad plantear de manera inicial los objetivos en los cuales se van a desarrollar cada una de las actividades, las mismas que son socializadas con el personal colaborativo, encargados del cumplimiento de ellos.

Chiavenato (2014), define a la Gestión del Talento Humano como un área muy sensible a la mentalidad inherente en todas las organizaciones por parte del personal que en ella labora. Por tanto, se la puede considerar como contingente y situacional, ya que depende exclusivamente de aspectos relevantes de su comportamiento, entre ellos: la cultura organizacional, estructura administrativa, características del contexto socio-ambiental, ambiente organizacional, incorporación tecnológica, procesos internos y externos.

Desde una perspectiva general, la gestión del talento humano posee una serie de dimensiones que hacen referencia a los factores internos y externos. El primero abarca el conocimiento como un recurso valorable de enorme potencial que permite cambiar el desarrollo del desempeño laboral, así como el uso eficiente de las herramientas y materiales puestos a su disposición para contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Alles, 2012).

Otras de las dimensiones internas lo constituyen las habilidades, que para Lozano Correa (2011) constituye “la capacidad que un sujeto posee para realizar una serie de tareas dentro de su trabajo diario” (p. 34), convirtiéndose en una valoración directa de lo que la persona puede realizar. Por ende, de estas habilidades se desprende la valoración del desempeño docente relacionadas con las capacidades intelectuales y físicas que un educador puede realizar dentro de la praxis educativa.

Ante aquello, la gestión de talento humano busca aumentar a través de la formación continua las habilidades intelectuales en cada uno de los docentes y personal en las diversas áreas, lo que implica una mejora progresiva en el proceso educativo desde un nivel macro contextual (Ministerio de Educación, 2012).

En relación a la dimensión de actitudes, Mejía Grijaldo, Bravo Castillo, Montoya Serrano (2013) considera que “éstas constituyen un conjunto de juicios de carácter evaluativo, los

mismos que pueden favorecer o no al contexto educativo” (p. 98). Por tanto, las actitudes permiten establecer la predisposición del recurso humano en base a los objetivos planteados por el ente regulador.

Por otra parte, es preciso hacer énfasis en la conceptualización de las habilidades blandas, las mismas que se proyectan como un conjunto de competencias que posee un individuo, dotándole de la capacidad para relacionarse con el resto de las personas que circunda su medio o a su vez dar solución efectiva a los problemas presentados en su praxis educativa.

Desde estas perspectivas, la carencia de dichas competencias dificulta las relaciones interpersonales de los educadores, quienes no son capaces de integrar grupos o mesas de trabajo, situación que incide en el deterioro progresivo del ambiente laboral y por ende al estancamiento o retroceso en la calidad de la enseñanza.

De ahí que, Andréu (2015) considera que “Las habilidades blandas permiten a los educadores mejorar su rendimiento y desempeño docente, lo que hace una relación directa a aquellas capacidades, fortalezas y potencialidades que se necesita para poner en práctica la profesión” (p. 12) amparada en una diversidad social muy marcada por los factores de estímulos internos y externos que determinan la conducta de las personas.

En consecuencia, las habilidades blandas permiten al individuo comunicarse efectivamente con el resto de personas de su entorno, así como, la manera en que afronta la solución de una problemática generada en su praxis diaria; es decir que pasan a formar parte de los atributos que permite al educador actuar de manera efectiva, donde se considera una serie de dimensiones, entre ellas: el liderazgo, comunicación, motivación, análisis, capacidad de negociación entre otros.

Entre sus dimensiones se encuentra el liderazgo, el mismo que constituye en la capacidad de comunicarse que tiene un individuo en relación a un grupo de personas, las mismas que tienen la posibilidad de influir en sus emociones para lograr dirigirlos, compartir ideas del grupo, y lograr alcanzar los objetivos planteados dentro de un conglomerado social u organizacional (Espinoza, 2014).

Otra de las dimensiones que abarcan las habilidades blandas y se consideran como parte del presente estudio, es la comunicación afectiva, considerada como un proceso comunicativo que se ajusta a una serie de cambios sociales, los mismos que se proyectan de manera progresiva y acelerada, ajustándose a nuevos enfoques y necesidades sociales (Duque, 2013).

De la misma manera, la motivación, considerada como otra de las dimensiones de las habilidades blandas pone en manifiesto una serie de aspectos desde el punto de vista psicológico del individuo y que guarda relación con el desarrollo del ser humano. Por tanto, la motivación tiende a variar de una persona a otra, así como se puede evidenciar en una misma persona diversos momentos y situaciones que estimen su nivel motivacional (Fernández, Madariaga, Vergara, & Herrera, 2014).

Bajo este contexto, las habilidades blandas se enfocan en el proceso de motivación del estudiante. Por ende, hace referencia a la creación de ambientes de aprendizajes óptimos que permitan satisfacer las necesidades educativas de las personas, a través de las estrategias planteadas por parte de los directivos.

Debido a esto, se establece una relación directa entre las habilidades blandas y la gestión del talento humano evidenciada en la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” del Guayas -2018, por lo que el desarrollo del presente estudio se justifica desde los aspectos de conveniencia a la realización de un taller enfocado a fortalecer dichas competencias en los docentes, basándose exclusivamente en los niveles de liderazgo, comunicación efectiva y motivación docente.

Por otra parte, el valor teórico de la investigación se justifica por la necesidad de coadyuvar a la mejora progresiva del accionar directivo dentro de la institución, donde se requiere de aspectos fundamentales que permita el direccionamiento óptimo de los educadores como elementos esenciales en el proceso de gestión. De la misma manera, la relevancia social del estudio centra su interés en la mejora progresiva de la calidad de la enseñanza obtenidos por la eficiencia en la gestión de talento humano.

Desde estas perspectivas, surge la interrogante ¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora la gestión del talento humano de los docentes en la Unidad Educativa “Eloy

Ortega Soto” del Guayas -2018?, fijándose los siguientes objetivos: Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora significativamente la gestión del talento humano en los docentes; sumándose a ello, la necesidad de identificar el nivel de gestión del talento humano antes de aplicar el taller, así como, determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño laboral y personal de los docentes, centrandose mayor interés en la identificación del nivel de gestión del talento humano posterior a la aplicación del taller de habilidades blandas.

Ante aquello, el proceso indagatorio fija su necesidad de establecer una serie de hipótesis, entre las que se encuentran:

Hipótesis General.

H₁: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H₀: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

Hipótesis específicas.

He₁: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el trabajo colaborativo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H0₁: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el trabajo colaborativo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

He₂: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H0₂: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

He₃: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el desarrollo personal de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

H0₃: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desarrollo personal de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

Ante aquello, la investigación permitió establecer la comprobación de cada una de ellas y su realidad práctica en los contextos educativos fijados a través del uso de una metodología investigativa descriptiva.

II. MÉTODOS

El desarrollo de la presente investigación es de tipo cuantitativo y experimental, que según Andreu (2015), una de sus características de éstos se cimenta en el nivel de control de sus variables, donde el procesamiento y operacionalización de las mismas permite establecer la relación correcta entre el desarrollo del Taller de habilidades blandas y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto” del Guayas durante el período 2018.

Por tanto, el esquema a seguir es el siguiente:

M: O1----- X ----- O2

Dónde:

M = Docentes de la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto, provincia del Guayas.

O1 = Aplicación pre test

O2: = Aplicación de post test

X = Taller de Habilidades Blandas

Teniendo de esta manera la identificación de dos variables: una dependiente (Gestión de talento humanos) y otra independiente (Taller de habilidades blandas), cada una con sus respectivas dimensiones a ser ponderadas.

Entre las dimensiones de la variable dependiente se encuentra: el trabajo colaborativo, desempeño laboral y desarrollo profesional, cada uno de ellos con sus respectivos indicadores que abarca el nivel de cooperación para trabajar en equipo, de intercambio de información, de cumplimiento, capacidad para ejecutar actividades, dominio efectivo de los contenidos y capacidad para integrar nuevos conocimientos.

Mientras que en la variable independiente destaca el liderazgo, comunicación efectiva y motivación, sumándose a ellas sus indicadores entre los que se pueden mencionar: la capacidad para la toma de decisiones, el consenso de opiniones, capacidad en la transmisión de información, uso de medios de comunicación disponible, cumplimiento de las actividades encomendadas y satisfacción a sus necesidades.

Para efecto del análisis investigativo, se fijó la determinación de la población y muestra integrada por un total de 40 docentes, de los cuales 20 son mujeres y 20 varones distribuidos en la jornada matutina y vespertina. En base a aquello, las técnicas a utilizar fueron:

A1. Para la recolección de datos de la variable dependiente (Gestión del talento humano), fue necesario aplicar la técnica de la encuesta en una población de 40 individuos, señalados con antelación.

A2. En el caso de la variable independiente (Taller de habilidades blandas), la técnica utilizada fue la encuesta aplicada en el mismo número muestral.

Por otra parte, se establecen los instrumentos utilizados dentro del proceso investigativo, que según Bastidas (2014) al referirse a instrumentos de investigación, hace alusión al conjunto de recursos utilizados por el investigador para llevar a efecto el proceso de recolección de datos específicos de un fenómeno u objeto investigado, donde se considera el dimensionamiento total de sus variables.

Desde estas perspectivas, los instrumentos utilizados para ponderar las dos variables fue el cuestionario, esquematizada en bases a sus dimensiones e indicadores de manera individual, sujeta a la implementación de 18 ítems, es decir seis por cada dimensión.

En este sentido, el proceso de validación del instrumento aplicado en la variable dependiente estuvo dispuesto en la ejecución de un pre-test en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas, para lo cual fue sometido de manera previa a una valoración a juicio de expertos integrados por: MSc. Grecia Preciado Elles, Mgs. Mayra Espinoza Liberio y el MSc. Danny Figueroa Cedeño, docentes especialistas en diversos centros educativos de la ciudad de Guayaquil, quienes convergieron en criterio, dando paso libre a la aplicación directa del instrumento en el centro de enseñanza observado.

De manera adicional, se establece los aspectos relacionados a la confiabilidad para lo cual se aplicó el método de Alfa de Cronbach, el mismo que establece los siguientes parámetros:

Tabla 1. Método de Alfa de Cronbach

-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuertemente confiable
0,90 a 1	Alta confiabilidad

En este sentido, la confiabilidad de $\alpha = 0,802$ es determinado bajo el siguiente análisis:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Teniendo que:

VALIDACIÓN					
K	18				1,059
K-1	17				0,757
SV	4,306				0,243
VI	17,72				
Alpha de cronbach					0,802

Como parte de los métodos de análisis utilizados, se encuentra el estadístico que abarca los niveles descriptivos e inferenciales, diseñados bajo una estructura específica que permite la tabulación y organización de la información de acuerdo a una perspectiva general y sus respectivas dimensiones, para lo cual fue necesario el uso del método de T de ajuste de bondad y de normalidad en base a Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk, cuyo procesamiento se aplica estadística de muestras relacionadas en base a Shapiro-Wilk realizado SPSS.

Entre los aspectos éticos a considerar, se establece el debido resguardo de la información proporcionada a través de la aplicación del test para medir la gestión del talento humano en la unidad educativa objeto de estudio, para lograr una intervención efectiva del taller de habilidades blandas e incidir de manera eficiente en cada una de sus dimensiones.

III. RESULTADOS

Como parte de los resultados obtenido a través del proceso investigativo, se establece lo siguiente:

Tabla 2. Nivel de gestión del talento humano en relación al taller de habilidades blandas.

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%	25,38	35	88%	44,50
Regular (30-41)	12	30%		5	13%	
Mala (18-29)	28	70%		0	0%	
TOTAL	40	100%		40	100%	

Los datos obtenidos en la tabla 2, demuestra que durante el pre-test el 70% (28) de los docentes se ubican en una escala mala, mientras que el 30% (12) configuran una escala regular. Por otra parte, en el pos test el 88% (35) alcanzan una calificación de buena y el 13% (5) llegan a la regular, donde la diferencia de media es de 19,13 en una escala de 54 puntos, referentes al nivel de relación entre ambas variables.

Tabla 3. Nivel de trabajo colaborativo en relación a la gestión del talento humano

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%	24,60	33	83%	42,20
Regular (30-41)	4	10%		7	18%	
Mala (18-29)	36	90%		0	0%	
TOTAL	40	100%		40	100%	

Ante aquello, los resultados obtenidos en la tabla 3 por medio del análisis de datos del nivel de trabajo colaborativo y su relación con la gestión del talento humano, demuestra que: durante el pre-test el 90% (36) de los docentes se ubican en una escala mala, mientras que el 10% (4) configuran una escala regular. Por otra parte, en el pos test el 83% (33) alcanzan una calificación de buena y el 18% (7) llegan a la regular, donde la diferencia de media es de 17,60 en una escala de 54 puntos.

Análisis de las dimensiones variable dependiente

Tabla 4. Nivel de desempeño laboral en relación a la gestión del talento humano

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%	25,20	30	75%	40,88
Regular (30-41)	16	40%		10	25%	
Mala (18-29)	24	60%		0	0%	
TOTAL	40	100%		40	100%	

Ante aquello, los resultados obtenidos en la tabla 4 por medio del análisis de datos del nivel de desempeño laboral y su relación con la gestión del talento humano, demuestra que: durante el pre-test el 60% (24) de los docentes se ubican en una escala mala, mientras que el 40% (16) configuran una escala regular. Por otra parte, en el pos test el 75% (30) alcanzan una calificación de buena y el 25% (10) llegan a la regular, donde la diferencia de media es de 15,68 en una escala de 54 puntos.

Tabla 5. Nivel de desarrollo profesional en relación a la gestión del talento humano

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%	24,08	33	83%	41,30
Regular (30-41)	4	10%		7	18%	
Mala (18-29)	36	90%		0	0%	
TOTAL	40	100%		40	100%	

Los resultados obtenidos por medio del análisis de datos del nivel de desarrollo profesional y su relación con la gestión del talento humano, demuestra que: durante el pre-test el 90% (36) de los docentes se ubican en una escala mala, mientras que el 10% (4) configuran una escala regular. Por otra parte, en el pos test el 83% (33) alcanzan una calificación de buena y el 18% (7) llegan a la regular, donde la diferencia de media es de 17,23 en una escala de 54 puntos.

Prueba de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis se aplica la prueba T Student de Muestras Relacionadas, donde:

Hipótesis General

Tabla 6. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar la gestión del talento humano.

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	PostTest-PreTest	19,125	7,959	1,258	21,670	16,580	15,198	39	,000

Se determina que el valor de p (Sig. 0,001) es $< \alpha=0,005$ por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

Hipótesis Específica 1

Tabla 7. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	PreTest-PostTest	17,600	8,796	1,391	20,413	14,787	12,654	39	,000

Se determina que el valor de p (Sig. 0,000) es $< \alpha=0,005$ se acepta la hipótesis alterna (He1) y se rechaza la hipótesis nula (H01), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el trabajo colaborativo de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

Hipótesis Específica 2

Tabla 8. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar del desempeño laboral.

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	PreTest - PostTest	15,670	9,670	1,529	18,768	12,582	10,252	39	,000

Se determina que el valor de p (Sig. 0,000) es $< \alpha=0,005$ se acepta la hipótesis alterna (He2) y se rechaza la hipótesis nula (H02), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

Hipótesis Específica 3

Tabla 3. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desarrollo personal.

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	PreTest - PostTest	17,225	7,741	1,224	19,701	14,749	14,073	39	,000

Se determina que el valor de p (Sig. 0,000) es $< \alpha=0,005$ se acepta la hipótesis alterna (He3) y se rechaza la hipótesis nula (H03), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desarrollo personal de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

IV DISCUSIÓN

Dentro de una organización o institución educativa las personas que la confirman se enfrentan de manera frecuente a diversas problemáticas, por lo que la presencia de problemas se hace común. Ante aquello, las habilidades blandas han logrado adquirir la relevancia necesaria y el valor dentro de los contextos administrativos, especialmente en el interior de las instituciones educativas, donde los docentes mantienen relaciones interpersonales de manera constante (Aramendi, 2014)

En consecuencia, el análisis realizado en la presente investigación demostró que la aplicación del Taller de Habilidades Blandas dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018 mejoró significativamente la Gestión del Talento Humano, en todas sus dimensiones, aportando de manera positiva a la mejora progresiva de la calidad educativa.

Ante aquello, se evidencian los resultados obtenidos en el estudio realizado por del Río Cortina y Velásquez Moreno (2015), quienes manifiestan el nivel de complejidad del talento humano en sus diversas relaciones, interacciones, experiencias, saberes, valores, percepción de ideas que fluyen dentro de los procesos organizacionales.

Por su parte, Almada (2014), menciona que, al hablar de habilidades blandas, se hace mención a aquellos atributos o cualidades que permiten que una persona realice un trabajo de manera eficiente, por lo que estas, se enfocan en el lado emocional, interpersonal y el nivel de desempeño de la persona, por tanto, su potenciación facilita la gestión del talento humano, ya que aprovisiona de aquellas características que el docente debe poseer para realizar una adecuada praxis educativa.

En base a lo expuesto, el taller de habilidades blandas mejoró significativamente el trabajo colaborativo de los docentes, a través de la determinación del valor de p (Sig. 0,000) que es $< \alpha=0,005$ por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_{e1}) y se rechaza la hipótesis nula (H_{01}), demostrando que, la capacitación continua en base a estas habilidades permite que el talento humano desarrolle actitudes que benefician a la gestión docente, lo que implica que su relevancia es significativa dentro de los contextos educativos.

En relación a lo evidenciado, el trabajo realizado por (Graffe, 2012) asegura que “la gerencia de la institución educativa es el proceso a través del cual el directivo le da direccionalidad al sistema que representa la escuela, al orientar y conducir la labor docente y administrativa de la misma y sus relaciones con el entorno, para lograr el proyecto educativo concertado, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de ofrecer un servicio de calidad; y sobre la base de la coordinación de las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes” (p. 12)

En lo referente al desempeño laboral, el adecuado manejo de las habilidades blandas resulta crucial en el ámbito laboral, especialmente para la praxis docente. Si bien estas competencias son inherentes al ser humano, existe la posibilidad de ser desarrollada progresivamente, a través de seminarios o talleres donde se gesten una serie de actividades que permitan su potenciación (Alles, 2012).

Ante aquello, los análisis obtenidos den la investigación converge con lo mencionado por el autor, ya que los valores referente a la tabla 8, se determina que el valor de p (Sig. 0,000) es $< \alpha=0,005$ se acepta la hipótesis alterna (H_2) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

Desde esta perspectiva, el estudio propuesto por Calcina (2014) evidencia que, en cuanto al resultado general de la variable Desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales se observa en la tabla N. 3, que el 64% de los docentes se encuentran en la categoría C (Desempeño Mínimo) obteniendo notas entre 11 y 14 en la escala vigesimal, el 35% se encuentra en la categoría B (Desempeño apropiado) con notas entre 15 y 17 puntos y el 1% de los docentes están comprendidos en la categoría D (Desempeño Insuficiente) con notas inferiores a los 10 puntos. De las 4 dimensiones que abarcan las variables, el que obtuvo el mejor puntaje es el de Evaluación del aprendizaje de los docentes respecto a los estudiantes, con 13 puntos y el de mayor puntaje fue de Clima en el ambiente de aprendizaje con 17 puntos. Siendo el promedio general de la variable de 15,52 que corresponde a la categoría B (Desempeño Apropiado).

De la misma manera, la aplicación del taller de habilidades blandas fomentó el desarrollo personal de los docentes, incentivándolos y motivándolos a un proceso de auto preparación, donde las estrategias administrativas permitan su incursión en cursos de actualización de conocimientos, así como en talleres directos de relacionados a las mismas. Por tanto, la investigación evidenció que: los valores referentes a la tabla 9, se determina que el valor de p (Sig. 0,000) es $< \alpha=0,005$ se acepta la hipótesis alterna (He3) y se rechaza la hipótesis nula (H03), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desarrollo personal de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto” del Guayas en el año 2018.

En consecuencia, lo obtenido en el estudio de Calcina (2014) evidencia que, el Clima Institucional entre los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales está en la categoría de Desfavorable con un 60% de las opiniones de los 96 docentes encuestados. El 39% considera que el clima es muy desfavorable y sólo 1% de los docentes lo califica como favorable. Según los resultados de cada una de las dimensiones mostrados con el menor puntaje son: autorrealización donde un 76% indica que su nivel de autorrealización es bajo y el 66% de los docentes considera que la dimensión de involucramiento laboral es Bajo. La dimensión con mayor aprobación es la de Comunicación donde el 77% de los docentes considera que el nivel de comunicación es favorable, la dimensión supervisión y condiciones laborales tiene un 57% de opinión favorable, situación que contrasta con lo expuesto, ya que es prioritario dentro de las instituciones educativas proporcionar un clima laboral que incentive al desarrollo personal de su colaborador.

V. CONCLUSIONES

A través del análisis, se llega a la conclusión que, la aplicación del taller de habilidades blandas en la Unidad Educativa Eloy Ortega Soto incidió positivamente en la gestión del talento humano de los docentes, donde cada uno de los aspectos tratados en el mismo se encargada de fortalecer sus características propias.

De la misma manera, se procedió a identificar que el nivel de gestión del talento humano en la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto”, antes de aplicar el taller de habilidades blandas, se ubicaba como mala en base a su respectiva segmentación, presentando una media que fluctúa entre 25,38 a 26.

Por otra parte, la investigación determinó la medida en que el Taller de Habilidades Blandas mejoró significativamente el trabajo colaborativo de los docentes en la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto”, esto se ve reflejado a través de la comprobación de la hipótesis, donde se determina que el valor de p (Sig. 0,000) es $< \alpha=0,005$ por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_{e1}) y se rechaza la hipótesis nula (H_{01}), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el trabajo colaborativo de los docentes.

De la misma manera, se logró determinar la medida en que el taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desempeño laboral, así lo demuestra el valor de p (Sig. 0,000) que es $< \alpha=0,005$ por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_{e2}) y se rechaza la hipótesis nula (H_{02}), haciendo referencia a lo antes mencionado.

A través del análisis estadístico, se determinó la medida en que el taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desarrollo profesional de los docentes en la Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto”, donde el valor obtenido a través de la verificación de las hipótesis demuestra que, el valor de p (Sig. 0,000) es $< \alpha=0,005$ por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_{e3}) y se rechaza la hipótesis nula (H_{03}), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desarrollo personal de los docentes.

Por otra parte, se identificó que el nivel de gestión del talento humano posterior a la aplicación del taller de habilidades blanda, el mismo que se ubicaba en parámetros medios

y altos (3 y 2), lo que implica que su incidencia fue positiva, de ahí que el aporte de cada una de las actividades que se realizaron de manera programada fueron captados por los docentes, contribuyendo a mejorar la convivencia y armonía dentro de la institución.

REFERENCIAS

Albán, H. (2011). *Desempeño Profesional de los Docentes y Calidad de la Educación en el Colegio “Numa Pompilio Llona” de la Ciudad de Guayaquil, y Propuesta: Diseño de una Guía de Estrategias Participativas para un aprendizaje activo de los Docentes*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.

Alles, M. A. (2012). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Almada, J. (2014). *Habilidades blandas para el mundo laboral*. Obtenido de La Nación: <https://www.nacion.com/opinion/foros/habilidades-blandas-para-el-mundo-laboral/NXOKOKNMJNEWZGH7LVL2VT26IE/story/>

Altamar, J., Mendoza, C., Terán, M., & Cedeño, J. (2012). *Gestion del Talento Humano*. Obtenido de Gestion del Talento Humano y su Historia: <http://yohanacede2012.blogspot.com/2012/05/v-behaviorurldefaultvmlo.html>

Andréu, J. (2015). Técnica de análisis de contenidos. *Centros de estudios*.

Aramendi, P. (2014). La Gestión de los Recursos Humanos en los Centros Educativos Europeos. *revista Cipes*, 2.

Araujo, P. (2012). *La Motivación*. Obtenido de Importancia de la Motivación: <http://www.importancia.org/motivacion-2.php>

Ascencio Jordán, E. d., & Navarro Espinosa, J. A. (2015). *IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL ECUADOR*. Obtenido de Universidad tecnológica Ecotec: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2015/capacitacion.html>

Barberá Heredia, E. (2012). Modelos explicativos en Psicología de la motivación. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*.

Barreto, V. (18 de Mayo de 2012). *La importancia del Talento Humano en las Empresas de hoy*. Obtenido de Talento Humano: <http://erikavivianabarreto.blogspot.com/>

Bell, J. (2014). Una propuesta de un dashboard digital del docente . *Revista Digital*.

Bermudez, M. (11 de Enero de 2013). *Administración de Talento Humano*. Obtenido de Galeon. com: <http://talentohumanosena.galeon.com/>

Bermúdez, M. (11 de Enero de 2013). *Administración de Talento Humano*. Obtenido de Galeon. com: <http://talentohumanosena.galeon.com/>

Bravo Alvarado, J., & Sornoza Serrano, T. (Mayo de 2011). *Análisis para mejorar la productividad del Talento Humano en el Departamento de Relaciones Industriales de la CNEL Milagro*. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Estatal de Milagro: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1491/3/AN%C3%81LISIS%20PARA%20MEJORAR%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DEPARTAMENTO%20DE%20RELACIONES%20INDUSTRIALES%20DE%20LA%20CNEL%20MILAGRO.pdf>

Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Revista de Comunicación*.

Carpio Solano, J. A. (2011). El Talento Humano en las organizaciones. *Revista técnica*, 3,4.

Castañeda, I., & Zaluaga, A. (2014). *Gestión de Talento Humano en las Instituciones educativas y calidad de la Educación*. Obtenido de Universidad Católica de Manizales:

<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluga%20Collazos.pdf?sequence=1>

Castillo Palacios, W. F. (23 de Julio de 2012). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de La Gestión del Talento Humano: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Chávez Martínez, C. A. (2012). *Gestión del talento humano*. Obtenido de Gerencia: <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>

Chiavenato , I. (2002). *Administración en los Nuevos Tiempos* . Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A, de C.V.

Chiavetano, I. (2013). Administración de Recursos Humanos. *Unidades de aprendizaje empresarial*, 15. Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiavetano, I. (2014). Gestión de Talento Humano. *revista de Administración*, 4.

del Río Cortina, A., & Velásquez Moreno, J. R. (2015). Propuesta de análisis del talento humano a partir del pensamiento complejo. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*.

Díaz, M. (2012). La gestión del potencial humano en las organizaciones. *Una propuesta metodológica desde la psicología*.

Domínguez, M., Medina, A., & Cache, G. (2014). Investigación y formación del profesorado en una sociedad intercultural. *Revista de Investigación Educativa*.

Espinoza de los Monteros, S. (2014). *Estrategias de incentivos basados en acciones*. Ediciones Españolas.

Eurodice. (2011). La autonomía escolar en Europa. *Revista de Políticas y medidas*, 3.

Fernández, C., Madariaga, M., Vergara, M., & Herrera, P. (2014). *Investigación sobre la desmotivación escolar*. Obtenido de Universidad Andrés Bello: <http://investigacionescolar.blogspot.com/>

Figuera, A. (2012). *Propuesta de un modelo de gestión de recursos humanos para potenciar el comportamiento organizacional en la unidad educativa "Batalla de Vigirima II*. Obtenido de Universidad de carabobo: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700032C9.pdf>

Galleto, B. (2012). Sistemas de información gerencial. . *Revista Universitaria de Caracas*, 17.

García Vallejo, F. (30 de Octubre de 2012). *Estrategias para la formación de Talento Humano de alto nivel para el desarrollo Científico, Tecnológico y de la Innovación*. Obtenido de Universidad de Antioquia: <http://www.aup.org/antioquia/web/octubre30/1FelipeGarcia/FelipeGarcia.pdf>

Graffe, G. (2012). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía*.

Guerreo, M. (2012). *Gestión de Talento Humano y cultura organizacional en Educación Básica Primaria*. Obtenido de Universidad Rafael Urdaneta: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-07226.pdf>

Guerrero Gochicoa, A. (2014). *Gestión de Talento Humano basado en competencias*. Obtenido de Universidad de Querétaro: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1965/1/RI000769.pdf>

Guerrero, M. (2012). *Gestión de Talento Humano y cultura organizacional en Educación Básica Primaria*. Obtenido de Universidad Rafael Urdaneta: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-07226.pdf>

Lacalle F., G. (2012). Motivación de los empleados. En G. Lacalle F., *Operaciones administrativas de recursos humanos* (pág. 15). Ediciones Editex.

Lagos, C. (2016). Aprendizaje Experiencial en el Desarrollo de las Habilidades Blandas. *Revista Educativa*.

Lozano Correa, J. (2011). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*.

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista Scielo*, 4.

Marcelo, C. (2013). Las tecnologías para la innovación y la práctica docente. *Revista Scielo*, 26.

Mejía Grijaldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Scielo*, Versión digital.

Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). Los factores del Talento Humano en las organizaciones. *Revista Mexicana Scielo*, 11.

Ministerio de Educación. (2012). *¿Qué es el Nuevo Modelo de Gestión Educativa?* Obtenido de Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/que-es-el-nuevo-modelo-de-gestion-educativa/>

Ministerio de Educación. (2012). *El desempeño del docente*. Obtenido de Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

Ministerio de Educación. (2012). *estándares de Calidad Educativa*. Obtenido de Ministerio de Educación: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Ministerio de Educación. (2013). *Nuevos cursos de formación para docentes de magisterio*. Obtenido de Diario el Telégrafo Digital: <https://www.letelegrafo.com.ec/noticias/guayaquil/10/nuevos-cursos-de-formacion-para-docentes-de-magisterio>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica 2010*. Recuperado el 27 de Febrero de 2015, de Ministerio de Educación del Ecuador: <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0CFQQFjAJ&url=http%3A%2F%2Feducacion.gob.ec%2Fwp-content%2Fplugins%2Fdownload-monitor%2Fdownload.php%3Fid%3D3085&ei=0JL0VLL0DsSyggTnrYLgBA&usg=AFQjCNF6iCHRvnfui7bDok-F2H>

Orozco, B. (12 de Septiembre de 2013). *Objetivos y actividades de la gestión del talento humano*. Obtenido de Psicología y Empresa: <http://psicologiayempresa.com/objetivos-y-actividades-de-la-gestion-del-talento-humano.html>

Paredes Parra, B. I. (Octubre de 2012). *Diseño de un Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Visión de los Andes Ltda. del Cantón Salcedo*. Obtenido de Repositorio Digital Universidad

Técnica de Ambato:

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2449/1/654%20ING.pdf>

Pilataxi, C. (2015). *Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe "Cebi" de la ciudad de Ambato*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

Revista Ekos. (2013). Gestión del talento humano en Ecuador. *Revista Ekos*.

Singer, P. (2014). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*.

Socorro, F. (2011). *El Talento Humano: Una aproximación a su génesis y evolución*.

Obtenido de Gerencia: http://www.degerencia.com/articulo/el_talento_humano_una_aproximacion_a_su_genesis_y_evolucion

Sosa, I. (2016). *Prototipo piloto del curso virtual de aprendizaje móvil "Mi tablet para aprender": Desarrollo de competencias digitales*. Obtenido de Universidad Casa Grande: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1136/2/Tesis1332SOSp.pdf>

Soto, F. (2014). *Manejo de Talento Humano y el clima laboral en las instituciones educativas "Politécnico regional del Centro Mariscal Castilla" Distrito Tambo*. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5035/Soto_co.pdf?sequence=1

Tejada, J. (2013). Competencias Docentes. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 11.

Tipán, J., & Toctaguano, L. (2010). *EVALUACIÓN DEL ROL DOCENTE Y EL COMPORTAMIENTO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES DE LOS QUINTOS*

CURSOS EN SU FORMACIÓN DEL COLEGIO NACIONAL “CARLOS MARÍA DE LA TORRE. Universidad Técnica del Norte, Ibarra.

Vallejo Espinoza, V., & Portalanza Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones . *Podium*, 145-168.

Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión de Talento Humano como estrategia para la atracción y retención de docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *Revista Podium*.

Venturas, S. (2014). *La administración del Talento Humano*. Obtenido de La Gerencia: <http://www.gestion.org/recursos>

Viera, D. (2017). *Modelo de Gestión de Talento Humano para instituciones privadas de Educación Media*. Obtenido de Universidad Católica del Ecuador.

Anexo 5. Talleres de Habilidades Blandas

I. DENOMINACIÓN: “Taller de habilidades blandas en la gestión de talento humano en una Unidad Educativa de Guayas-2018”

II. DATOS INFORMATIVOS:

ZONAL: 8

DISTRITO: 09D002

PROVINCIA: Guayas

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Unidad Educativa “Eloy Ortega Soto”

No. DOCENTES: 40

AÑO LECTIVO: 2018-2019

DURACIÓN: 10 días

INICIO: Lunes 16 de julio

TÉRMINO: miércoles 25 de julio

RESPONSABLE: Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

III. FUNDAMENTACIÓN:

El desarrollo del taller de habilidades blandas se fundamenta en el aglutinamiento de competencias que posee un individuo para poder relacionarse con las demás personas de su entorno, o a su vez dar solución efectiva a los problemas presentados en su praxis educativa.

Ante aquello, la carencia de estos atributos dificulta las relaciones interpersonales de los educadores, quienes no logran integrarse de manera efectiva a los grupos de trabajo, incidiendo en el deterioro progresivo del ambiente educativo (Andréu, 2015).

3.1 BASES TEÓRICAS DEL TALLER DE HABILIDADES BLANDAS

Comunicación efectiva. - Definida como el aglutinamiento sistemático de mecanismos comunicativos aplicados para la transmisión de información, con el objetivo de incidir en su proceso cognitivo (Sosa, 2016).

Desempeño laboral. - Actuación de un individuo referente a las actividades para la que fue contratada (Barreto, 2012).

Desarrollo profesional. - Se enfoca en el crecimiento personal, el mismo que se sustenta en base a las necesidades de autosuperación que requiera un puesto laboral.

Liderazgo. - Se considera como el conjunto de habilidades y/o destrezas que posee un individuo para incidir en las decisiones o direccionamiento de un grupo de personas para alcanzar un fin específico (Tejada, 2013).

Motivación. - Considerado como un acto interior que permite a una persona dirigir sus esfuerzos para el cumplimiento objetivo, sea este personal o grupal. (Domínguez, Medina, & Cache, 2014).

Trabajo Colaborativo. - es aquel que permite la interacción efectiva de personas enfocadas al cumplimiento de un objetivo común (Aramendi, 2014).

Taller de Habilidades blandas. - Considerada como el aglutinamiento de competencias que posee un individuo para poder relacionarse con las demás personas de su entorno, o a su vez dar solución efectiva a los problemas presentados en su praxis educativa (Lagos, 2016).

IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

4.1 Objetivo General

Demostrar la influencia del taller de habilidades blandas en la mejora de la gestión del talento humano en la en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Ortega Soto del Guayas en el año 2018

4.2 Objetivos Específicos

4.2.1 Potenciar en los docentes el desarrollo del trabajo colaborativo para mejorar la praxis educativa.

4.2.2 Promover la mejora continua del desempeño laboral para elevar la calidad de la enseñanza en el centro de estudio.

4.2.3 Coadyuvar al desarrollo profesional para establecer habilidades y destrezas que permita la satisfacción intrínseca de los educandos.

V. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

- El desarrollo del taller se encuentra orientado a la mejora progresiva de las la gestión del talento humano a través de la implantación de un taller de habilidades blandas.
- El contenido del taller se encuentra subdividido en ocho sesiones.
- Cada una de las sesiones abarca temas específicos sobre las dimensiones de la gestión del talento humano.
- La duración de cada sesión es de 40 minutos.
- La capacidad de participantes en cada una de las sesiones es de 40 docentes.
- Las actividades son expresivas y participativas donde se incluyen trabajo grupal como parte del proceso de evaluación de los contenidos.

VI. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

Nº	MES	NOMBRE DE LA SESIÓN	FECHA	HORAS
1	Julio	El trabajo colaborativo: dimensión trabajo colaborativo	16 de Julio de 2018	40´
2	Julio	Cooperar: dimensión trabajo colaborativo	17 de Julio de 2018	40´
3	Julio	Características del trabajo colaborativo: dimensión trabajo colaborativo	18 de Julio de 2018	40´
4	Julio	Motivación grupal: dimensión desempeño laboral	19 de Julio de 2018	40´
5	Julio	Concepciones de la satisfacción laboral: dimensión desempeño laboral	20 de Julio de 2018	40´
6	Julio	Mejoras del clima laboral: dimensión desempeño laboral	23 de Julio de 2018	40´
7	Julio	La gestión del desarrollo profesional: dimensión desarrollo profesional	24 de Julio de 2018	40´
8	Julio	Identificar los factores del desarrollo profesional: dimensión desarrollo profesional	25 de Julio de 2018	40´

VII. ESTRATEGIAS GRUPALES

- Trabajos colaborativos
- Exposiciones en grupo
- Debates y foros
- Lluvias de ideas
- Proyección audio-visual
- Aprendizaje basado en problemas

VIII. EVALUACIÓN

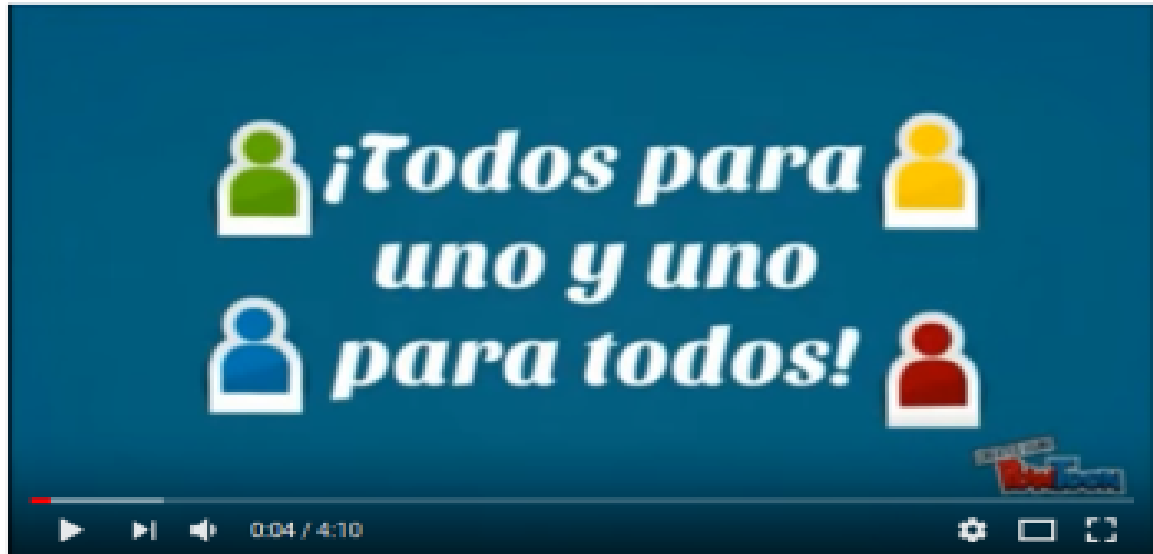
- Retroalimentación de los contenidos
- Actividades expositivas
- Trabajos valorativos.

SESIÓN DE APRENDIZAJE N.º 1**DATOS INFORMATIVOS**

I.E. Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto

Área: Gestión y calidad educativa**Fecha:** 16 de julio de 2018**Docente:** Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

TÍTULO DE LA SESIÓN		EL TRABAJO COLABORATIVO: DIMENSIÓN TRABAJO COLABORATIVO		
Descripción del aprendizaje		Analizar, identificar, establecer		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	1. TRABAJO EN EQUIPO	1.1 logra respetar las ideas de los demás 1.2 Establece estrategias colaborativas	- Identifica los principios del trabajo en equipo - Elabora estrategias a ser compartidas con los demás	Lista de cotejo
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	Propósito didáctico	- Explicar la importancia del trabajo colaborativo		Hojas Esferos Video Pizarrón
	Dinámica de Motivación	Alambre pelado. 1- Se le pide a un compañero que se vaya de la habitación. 2- El resto de los compañeros, se sientan en círculo y se cogen de las manos. El facilitador cuenta que el círculo funciona como un circuito eléctrico y que hay un alambre pelado. Entre todos, eligen quién funcionará como alambre pelado. 3- Cuando han tomado la decisión, se le pide al compañero que está fuera de la sala que entre. El facilitador de grupo le explica que el grupo es un circuito eléctrico y que en éste hay un alambre pelado. Deberá usar su ingenio para descubrir quién es.		
	Actividades dirigidas	- Mapa conceptual en Cam Tolls sobre la el trabajo en equipo dentro de los contextos educativos. - Lluvia de ideas sobre estrategias docentes orientadas al trabajo colaborativo - Proyección del video sobre trabajo colaborativo de los docentes https://www.youtube.com/watch?v=06fUltE2jKU		
	Evaluación	- Trabajo en equipo para identificar fortalezas y debilidades dentro de la IE.		



A través de la responsabilidad compartida y desde un sentido de comunidad crítica capaz de integrar las discrepancias en favor de la mejora colectiva, por eso es importante la colaboración de todos los miembros, esto permite desarrollar habilidades sociales y trabajo en equipo. estimula la solidaridad y



La conformación de grupo de trabajo es de gran importancia, ya que motiva a los miembros a participar en la toma de decisiones de la institución.

SESIÓN DE APRENDIZAJE N.º 2**DATOS INFORMATIVOS**

I.E. Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto

Área: Gestión y calidad educativa**Fecha:** 17 de julio de 2018**Docente:** Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

TÍTULO DE LA SESIÓN		COOPERAR: DIMENSIÓN TRABAJO COLABORATIVO		
Descripción del aprendizaje		Analizar, identificar, establecer		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	1. OBRAR JUNTAMENTE CON OTROS PARA UN MISMO FIN	1.1 Trabajar con otros miembros de la comunidad para la realización de un fin común. 1.2 Contribuir a la ejecución de actividades que permitan el logro institucional.	- Calidad de las relaciones interpersonales. - Calidad del ambiente laboral.	Lista de cotejo
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	Propósito didáctico	- El desafío del trabajo colaborativo en las instituciones educativas		Hojas Esferos Video Pizarrón
	Dinámica de Motivación	<p>Hola Hola</p> <p>Los participantes del taller se ponen de pie y proceden a formar un círculo. Posterior a ello una persona camina alrededor del círculo, por la parte externa y toca a alguien en el hombro.</p> <p>Esa persona camina en dirección contraria, hasta que las dos personas se encuentran frente a frente. Proceden a saludarse mutuamente tres veces por sus nombres en su idioma. Luego las dos personas corren en direcciones opuestas alrededor del círculo, hasta ubicarse en el lugar vacío. La persona que pierde camina alrededor del círculo otra vez y la actividad continúa hasta que todos hayan tenido una participación directa.</p>		
	Actividades dirigidas	<p>- Exposición del tema a través de Infografía proporcionadas en Canva sobre los desafíos del trabajo colaborativo.</p> <p>- Proyección del video sobre trabajo colaborativo en las instituciones públicas https://es.coursera.org/lecture/educacion-superior/video-4-trabajo-colaborativo-cf16Q</p>		
	Evaluación	<p>- Mesa de trabajo para determinar las dificultades del trabajo colaborativo en la institución educativa.</p> <p>- Exposición valorativa de los factores encontrados.</p>		

El trabajo colaborativo es una técnica que ha permitido en nuestros días tener mejores resultados de aprendizajes, la propuesta de trabajo colaborativo permite a los participantes un aprendizaje más enriquecedor, y mejores interpretaciones del tema.

El trabajo colaborativo tiene las siguientes características: flexibilidad, creatividad, autonomía. El trabajo colaborativo necesita tiempo. Se trabaja por secuencias didácticas.



SESIÓN DE APRENDIZAJE N.º 3**DATOS INFORMATIVOS**

I.E. Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto

Área: Gestión y calidad educativa**Fecha:** 18 de julio de 2018**Docente:** Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

TÍTULO DE LA SESIÓN		CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO COLABORATIVO: DIMENSIÓN TRABAJO COLABORATIVO		
Descripción del aprendizaje		Analizar, identificar, establecer		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	1. COHESIÓN GRUPAL	1.1 Responsabilidad individual 1.2 Relaciones interpersonales	- Asume con responsabilidad la ejecución de las tareas asignadas. - Es capaz de respetar las ideas y criterios de los demás	Lista de cotejo
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	Propósito didáctico	- Diseños de actividades colaborativas		Hojas Esferos Video Pizarrón
	Dinámica de Motivación	Nombres y adjetivos Los participantes del taller se ponen de pie y proceden a formar un círculo. Posterior a ello una persona el moderador empieza a lanzar una pelota pequeña a cualquiera de ellos. Ante aquello, la persona que recibe la pelota procede a mencionar su nombre en voz alta y a manifestar un adjetivo que lo caracteriza, incluyéndose la caracterización del mismo, por ejemplo: Soy Ángela, y soy divertida...		
	Actividades dirigidas	- Presentación de la temática sobre la cohesión grupal a través de Vengage - Proyección del video sobre cohesión grupal https://www.youtube.com/watch?v=xMohp22Gr20		
	Evaluación	- Mesa de diálogo para identificar los factores en la UE que impiden la cohesión grupal. - Lluvia de idea y reflexión de la temática.		



SESIÓN DE APRENDIZAJE N.º 4**DATOS INFORMATIVOS**

I.E. Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto

Área: Gestión y calidad educativa

Fecha: 19 de julio de 2018

Docente: Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

TÍTULO DE LA SESIÓN		MOTIVACIÓN GRUPAL: DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL		
Descripción del aprendizaje		Analizar, identificar, establecer		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	1. EFICACIA Y EFICIENCIA	1.1 Dominio de herramientas metodológicas 1.2 Redefinición de las estrategias metodológicas	- Incentiva al cumplimiento de los objetivos dentro de la IE. - Es capaz de proponer ambientes de trabajo que motiven al trabajo grupal.	Lista de cotejo
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	Propósito didáctico	- Variables que influyen en la motivación grupal		Hojas Esferos Video Pizarrón
	Dinámica de Motivación	Encuentra el tesoro mágico Los participantes del taller participan en una actividad enfocada al trabajo grupal, donde el elemento principal es la motivación; para lo cual van hacer uso de las TIC para acceder a las indicaciones en línea, donde el objetivo es demostrar que grupo es más eficiente y eficaz para lograr sus objetivos.		
	Actividades dirigidas	- Exposición de las variables que influyen en la motivación - Proyección del video sobre cohesión grupal https://www.youtube.com/watch?v=_B4bG5ntgKs		
	Evaluación	- Mesa de diálogo donde se establezcan los factores que inciden en la motivación grupal. - Lluvia de ideas sobre las dimensiones a cambiar para motivar al grupo laboral.		



Los 3 factores de la motivación en el trabajo

Hay dos tipos de motivación la intrínseca y la extrínseca. La intrínseca, es la que proviene de nuestro interior, como es la satisfacción personal, la pasión, el disfrute de lo que hacemos. Y la motivación extrínseca, es el tipo de motivación que se genera por factores externos. Ej. Dinero, premios, reconocimientos.

VARIABLES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN



Fuente: Hellriegel Don, John W. Slocum (1998). "Administración séptima edición". México. International Thomson editores. Pg.461

SESIÓN DE APRENDIZAJE N.º 5

DATOS INFORMATIVOS

I.E. Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto

Área: Gestión y calidad educativa

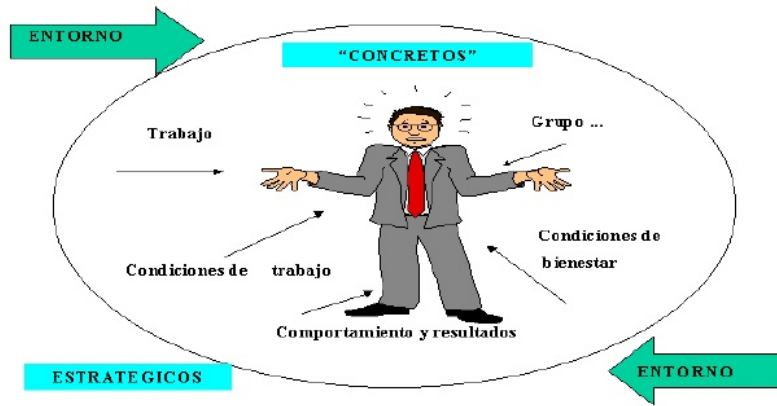
Fecha: 20 de julio de 2018

Docente: Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

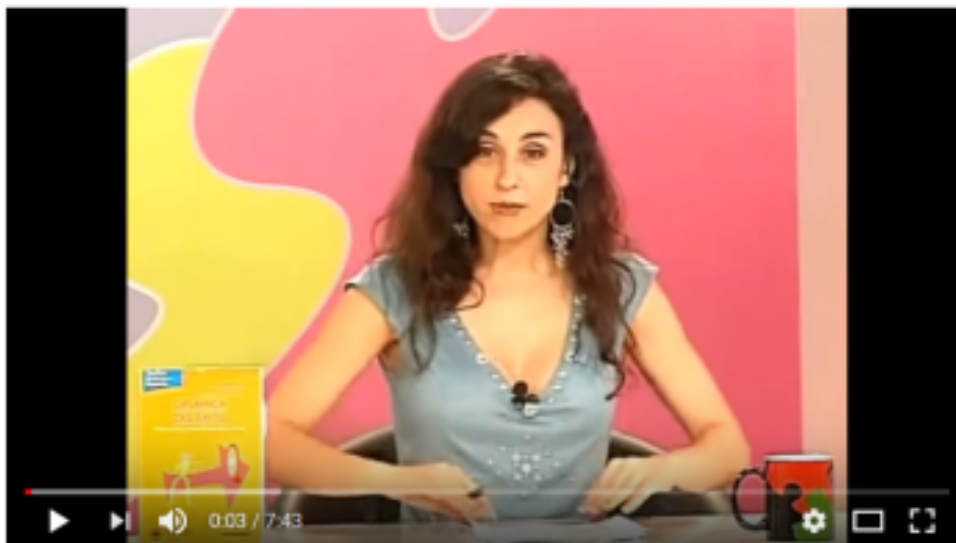
TÍTULO DE LA SESIÓN		CONCEPCIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL: DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL		
Descripción del aprendizaje		Analizar, identificar, establecer		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	1. INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS	1.1 Eficacia laboral 1.2 Habilidades operativas	- Calidad en la ejecución de las actividades encomendadas. - Fortalece el desarrollo de las habilidades operativas de sus colaboradores.	Lista de cotejo
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	Propósito didáctico	- Elementos del sistema estimulador		Hojas Esferos Video Pizarrón
	Dinámica de Motivación	Encuentra el tesoro mágico Los participantes del taller proceden a ponerse de pie formando un círculo entre todos. Cada persona hace contacto con el lado opuesto del círculo. La pareja camina a través del mismo y cambia de posiciones, mientras mantiene el contacto visual. Muchas parejas pueden lograr cambiar de posición al mismo tiempo y el grupo debe tratar de asegurarse que todos en el círculo hayan sido incluidos en el intercambio. Empiece por intentar hacerlo en silencio y luego intercambie saludos en el centro del círculo		
	Actividades dirigidas	- Explicaciones sobre el entorno estimulante - Proyección del video sobre satisfacción laboral https://www.youtube.com/watch?v=j2NSadCezQI		
	Evaluación	- Trabajo grupal sobre los factores des motivantes en el ambiente laboral. - Mesa de trabajo para determinar un ambiente motivante en la IE.		

SATISFACCION LABORAL

Anexo 5 ELEMENTOS DEL SISTEMA ESTIMULADOR



GLOBAL
INGENIEROS E.I.R.L.



Motivación en el Trabajo I

SESIÓN DE APRENDIZAJE N.º 6

DATOS INFORMATIVOS

I.E. Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto

Área: Gestión y calidad educativa

Fecha: 23 de julio de 2018

Docente: Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

TÍTULO DE LA SESIÓN		MEJORAS DEL CLIMA LABORAL: DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL		
Descripción del aprendizaje		Analizar, identificar, establecer		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	1. FLEXIBILIDAD Y SATISFACCIÓN	1.1 Asertividad 1.2 Comunicación efectiva	- Calidad de las relaciones interpersonales - Canales de comunicación interna y externa	Lista de cotejo
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	Propósito didáctico	- Acciones para mejorar el clima laboral		Hojas Esferos Video Pizarrón
	Dinámica de Motivación	Empareja las tarjetas El facilitador escoge un cierto número de frases bien conocidas y escribe la mitad de cada frase en un pedazo de papel o en una tarjeta. Por ejemplo, escribe ‘Feliz’ en un pedazo de papel y ‘Cumpleaños’ en otro. (El número de pedazos de papel debe ser el mismo que el número de participantes en el grupo.) Los pedazos de papel doblados se ponen en un sombrero. Cada participante toma un pedazo de papel del sombrero y trata de encontrar al miembro del grupo que tiene la otra mitad de su frase		
	Actividades dirigidas	- Exposición sobre la importancia de clima laboral armonioso. - Proyección del video sobre clima laboral https://www.youtube.com/watch?v=rxlBkVihMfQ		
	Evaluación	- Contestar a un formulario sobre los factores que inciden en el clima laboral. - Elaboración de un mapa conceptual sobre las acciones a tomar para mejorar el clima laboral.		



Tips para mejorar tu clima laboral

- Cultivar un buen vínculo con todos los integrantes.
- Promover una buena comunicación.
- No atacar a las opiniones de otro.
- Escuchar a los demás.
- Ser un buen líder.
- Cuidar el ambiente de trabajo.
- Reconocer los logros de cada persona.

SESIÓN DE APRENDIZAJE N.º 7

DATOS INFORMATIVOS

I.E. Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto

Área: Gestión y calidad educativa

Fecha: 24 de julio de 2018

Docente: Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

TÍTULO DE LA SESIÓN		LA GESTIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL: DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL		
Descripción del aprendizaje		Analizar, identificar, establecer		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	1. AUTOCONOCIMIENTO Y FORMACIÓN CONTINUA	1.1 Desempeño laboral 1.2 Competitividad	- Calidad en el cumplimiento de las acciones encargadas - Capacidad para generar satisfacción a sus colaboradores.	Lista de cotejo
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	Propósito didáctico	- Importancia del desarrollo profesional		Hojas Esferos Video Pizarrón
	Dinámica de Motivación	Lo que tenemos en común El facilitador dice una característica de las personas en el grupo, como ‘tener hijos’. Todos aquellos que tengan hijos deben moverse hacia un lado del salón. Cuando el facilitador dice más características, como ‘les gusta el fútbol’, las personas con esas características se mueven al lugar indicado.		
	Actividades dirigidas	- Exposición sobre los factores que inciden en el desarrollo profesional - Proyección del video sobre la importancia de nuestro desarrollo profesional https://www.youtube.com/watch?v=AMUptRA0rBQ		
	Evaluación	- Taller sobre el rol del docente en la educación. - Reflexión sobre la importancia del desarrollo profesional para mejorar la labor docente.		



La importancia de nuestro desarrollo profesional

Las habilidades blandas son todos los atributos o capacidades que le permiten a una persona desempeñarse en su trabajo de manera efectiva. Estas habilidades apuntan al lado emocional, interpersonal y a cómo se desenvuelve el personal en una empresa. En este plano entran temáticas como: trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión efectiva del tiempo, gestión del cambio, manejo del stress, liderazgo, comunicación efectiva, entre otros



SESIÓN DE APRENDIZAJE N.º 8

DATOS INFORMATIVOS

I.E. Unidad Educativa Fiscal “Eloy Ortega Soto

Área: Gestión y calidad educativa

Fecha: 25 de julio de 2018

Docente: Lcda. CAICEDO TENORIO, Ángela María

TÍTULO DE LA SESIÓN		IDENTIFICAR LOS FACTORES DEL DESARROLLO PROFESIONAL: DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL		
Descripción del aprendizaje		Analizar, identificar, establecer		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	1. AUTOCONOCIMIENTO Y COMPROMISO SOCIAL	1.1 Proceso continuo de formación 1.2 Calidad profesional	- Número de programas orientados al desempeño laboral. - Estrategias de crecimiento personal.	Lista de cotejo
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	Propósito didáctico	- Los factores que inciden en el desarrollo profesional		Hojas Esferos Video Pizarrón
	Dinámica de Motivación	Lo que tenemos en común. Los participantes se sientan formando un círculo. Una persona se ofrece de voluntario para salir del salón. Después que haya salido, el resto del grupo escoge un ‘líder’. El líder debe hacer una serie de acciones, como aplaudir, zapatear, etc., que luego son imitadas por todo el grupo. El voluntario regresa al salón, se para en el centro y trata de adivinar quién es el líder que ejecutó las acciones. El grupo no mira al líder para protegerlo. El líder debe cambiar sus acciones a intervalos regulares sin que lo pillen. Cuando el voluntario encuentra al líder, se une al círculo y la persona que era el líder sale del salón para permitir que el grupo escoja a un nuevo líder.		
	Actividades dirigidas	- Presentación del tema en Canva sobre los factores que inciden en el desarrollo profesional - Proyección del video sobre la importancia de nuestro desarrollo profesional https://www.youtube.com/watch?v=knQQj-1TnE8_		
	Evaluación	- Taller sobre los factores que impiden el desarrollo profesional - Reflexión sobre las barreras internas que impiden el desarrollo profesional		



Barreras en el desarrollo profesional | Cristina Maldonado | TEDxUNLaR





Aplicando el Pre test a los docentes de la Unidad Educativa Eloy Ortega Soto



En la sesión de aprendizaje, presentando los videos sobre el taller de habilidades blandas



Integración Trabajo en equipo



Dinámica grupal

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO	POBLACIÓN
<p><u>PROBLEMA GENERAL:</u></p> <p>En qué medida la aplicación del taller de Habilidades Blandas permite mejorar la Gestión de los Recursos Humanos en una Unidad Educativa.</p>	<p>GENERAL: Determinar si la aplicación del Taller de Habilidades Blandas permite mejorar la gestión de los Recursos Humanos</p> <p>Brindar a los docentes una serie de herramientas para que puedan reconocer y mejorar sus propias habilidades para que les permita mejorar su desempeño en la labor educativo y lograr los objetivos comunes, a través de la construcción de mejores relaciones interpersonales con sus equipos.</p>	<p>Ha= la aplicación de un taller de Habilidades Blandas permite mejorar significativamente la Gestión de los Recursos Humanos</p>	<p>V D. Gestión de los Recursos Humanos</p> <p>V I. Taller de Habilidades Blandas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo colaborativo - Desempeño laboral - Desarrollo profesional - Liderazgo - Comunicación efectiva - Motivación 	<p>Diseño Pre experimental</p> <p>Esquema</p> <p>GE: $O_1 - X - O_2$ Donde</p> <p>M = Muestra O_1 = observación de variable = gestión de los Recursos Humanos antes de aplicar el taller de Habilidades blandas</p> <p>O_2 = Observación de variable = Gestión de los Recursos Humanos después de aplicar el taller de Habilidades Blandas</p> <p>R = relación entre las dos variables</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>40 docentes</p> <p>MUESTRA: Constituido por: 40 docentes</p>

Anexo N°. 6 Autorización de aplicación de plan piloto

Guayaquil, 18 de junio del 2018

Msc. Nexi España Rivera

**RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"MONSEÑOR LEÓNIDAS PROAÑO"**

En su despacho:

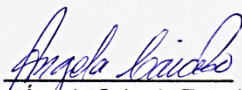
De mi consideración

Yo Ángela María Caicedo Tenoro estudiante de la Universidad César Vallejo Perú me dirijo a usted con un cordial saludo a la vez desearle éxitos en sus funciones diarias en beneficio de la comunidad educativa.


El motivo de la presente es solicitarle me conceda la Autorización para poder realizar encuestas a los docentes de su institución sobre mis variables "Talleres de habilidades blandas en la Gestión de Talento Humano que me servirá como prueba piloto en el desarrollo de la tesis de mi maestría en Administración de la Educación.

Con la seguridad de tener una respuesta positiva me suscribo de usted no sin antes reiterar los sentimientos de consideración

Atentamente


Lic. Ángela Caicedo Tenorio

Autorizada e Realizar la Encuestas

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"MONS. LEONIDAS PROAÑO"


Dra. Nexi España Rivera MSc
RECTORA



EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ELOY ORTEGA SOTO";

CERTIFICA:

Que ha autorizado a la Lic. Caicedo Tenorio, Ángela María la ejecución de su trabajo de investigación titulado: TALLER DE HABILIDADES BLANDAS EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA "ELOY ORTEGA SOTO" en la sala de docente durante 15 días laborable del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para fines que estime por conveniente.

Guayaquil, 30 de julio de 2018



Lic. Gabriel Rivera Rodríguez



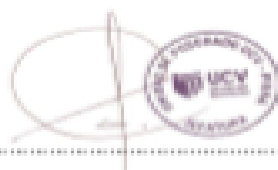
Anexo N° 7. Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FDS-PP-PP-02.02 Versión : 00 Fecha : 25-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Yván Alexander Méndez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Taller de habilidades blandas en la gestión de talento humano en una Unidad Educativa de Guayas-2018" de la estudiante Caicedo Tenorio Ángela María, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 24 de abril de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo N°8. Pantallazo de similitud Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=1&o=1307136466&u=1073627063

feedback studio | Taller de habilidades blandas en la gestión de talento humano en una Unidad Educativa de Guayas-2018

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Taller de habilidades blandas en la gestión de talento humano en una Unidad Educativa de Guayas-2018

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

AUTORA:
B^h. Caicedo Tenorio Ángela María (ORCID: 0000-0001-8806-3708)

Resumen de coincidencias X

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)


Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	19 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
4	eprints.uny.ac.id Fuente de Internet	<1 %
5	www.riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a BENEMERI...	<1 %

Página: 1 de 47 | Número de palabras: 10137 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Windows taskbar: 20:56 ES 24/04/2020

Anexo N°9. Autorización de publicación de tesis en repositorio UCV.

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-04-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Angela María Caicedo Tenorio, identificado con DNI N° 0914034616, egresado del Programa de Maestro en Administración Educativa, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

“Taller de habilidades blandas en la gestión de talento humano en una Unidad Educativa del Guayas -2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



DNI: N° 0914034616

FECHA: PIURA, 10 de abril de 201



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo N° 10 Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CAICEDO TENORIO, ANGELA MARIA

INFORME TITULADO:

"TALLER DE HABILIDADES BLANDAS EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS -2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



MG. KARL FRIEDERIX TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA