



**ESTRATEGIAS EDUCATIVAS PARA EL FOMENTO
DE LAS HABILIDADES BLANDAS DE LOS
DOCENTES DEL COLEGIO CAHUALA INSULAR, COMUNA
DE CASTRO, REGIÓN DE LOS LAGOS, 2022.**

Autoras:

Isabel Andrea Huaiquinao Ñancuqueo

Katherine Albany Guarda Herrera

Facilitadoras: Dra. Marlenis Martínez

Dra. Amely Vivas

Santiago, junio 2022

DEDICATORIA

Dedico este proyecto, principalmente a Dios, por permitirme avanzar en el camino de la educación, gracias por darme templanza, fuerza y valentía para hacerlo.

Lo dedico a mis hijas, ya que sus abrazos y besos, son mi motivación para continuar, gracias por acompañarme y esperar mientras mamá estudia.

A mi marido y familia, por siempre creer en mí; acompañarme en cada uno de mis proyectos, sin ustedes nada sería posible.

Por último, lo dedico a los docentes que han guiado mi proceso educativo; por sus aportes y palabras de aliento cuando todo se torna difícil, Profesora Amely y Marlenis gracias por poner sus saberes a nuestra disposición.

Isabel Huaiquinao.

Este proyecto está dedicado a mi familia, a mi madre por siempre impulsarme a ser una mejor persona, madre y profesional. A mi pareja por caminar de mi mano apoyándome en todo momento y a mi hijo por darme la fuerza para seguir adelante ya que todos mis esfuerzos son para que tenga un mejor futuro.

Por último, agradecer a Dios por mantener con salud y amor a mi familia.

Katherine Guarda.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	7
1. Planteamiento del problema	9
1.1. Formulación del problema	11
Interrogante general	11
1.2. Interrogantes específicas	11
1.3. Objetivos de la investigación	12
Objetivo general	12
1.4. Objetivos específicos	12
1.5. Justificación de la investigación	13
CAPÍTULO II	15
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
Antecedentes internacionales.....	15
Antecedentes nacionales	18
BASES TEÓRICAS	19
Variable: Estrategias educativas.....	19
Definición	19
2.3 Desarrollo de las dimensiones e indicadores de la variable estrategias educativas	20
Dimensión: Trabajo colaborativo	20
Indicadores:.....	22
Reconocimiento de habilidades	22
Relaciones interpersonales	23
Dimensión: Protocolo de bienestar	24
Liderazgo docente	26
Empatía.....	27
Dimensión: Aptitudes.....	29
Creatividad.....	31
Autoimagen	32

Autoconcepto	33
2.4 Variable: Habilidades Blandas	36
Definición	36
2.5 Desarrollo de las dimensiones e indicadores de la variable Habilidades blandas	37
Dimensión: Convivencia	37
Dimensión: Toma de decisiones	43
Indicadores	44
Colabora en el desarrollo de proyectos educacionales	44
CAPÍTULO III	49
MARCO METODOLÓGICO	49
3.1 Enfoque de la Investigación	49
3.2 Tipo de Investigación	50
3.3 Modalidad de Investigación	51
3.4 Población y Muestra	55
Operacionalización de la variable	56
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
3.6 Validez del instrumento	58
3.7 Procedimiento y análisis de los datos	59
CAPÍTULO IV: FASE I: DIAGNÓSTICO	60
Conclusiones del Diagnóstico	69
Objetivos específicos	70
Fase II: Factibilidad de la propuesta	71
CAPÍTULO V: DISEÑO DE LA PROPUESTA	74
ESTRATEGIAS EDUCATIVAS PARA EL FOMENTO DE LAS HABILIDADES BLANDAS DE LOS DOCENTES	74
Introducción	74
Justificación de la propuesta	76
Fundamentación teórica de la propuesta	77
Objetivos de la propuesta	79
Planificación de las actividades, acciones o estrategias	81

Anexo A. Modelo del instrumento	90
Instrumento	93
REFERENCIAS	96

RESUMEN.

La presente investigación tiene como objetivo generar un plan estratégico para el fomento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Cahuala Insular, Comuna de Castro, Chile. Para lo cual, fue necesario determinar las habilidades blandas existentes en el equipo docente y a partir de ellas diseñar diversas estrategias educativas para fomentarlas, favoreciendo las prácticas pedagógicas y las relaciones interpersonales entre educadores. Entendiendo las habilidades blandas como aquellos atributos o características que posee una persona, las cuales le permiten interactuar de forma efectiva, favoreciendo las relaciones interpersonales en la vida

cotidiana; además adquieren relevancia en el ámbito laboral, ya que son ventajosas para la formación de equipos de trabajo colaborativo. Este estudio, es un proyecto factible, centrado en el enfoque cuantitativo; ya que atiende a conjunto de procesos organizados de manera secuencial para cumplir con el objetivo propuesto; las etapas para desarrollarlo son diagnóstico, factibilidad de la propuesta; y por último, el diseño de una propuesta viable. Además, se enmarca dentro del enfoque descriptivo, ya que describe la realidad del equipo docente; en relación a sus habilidades blandas en el contexto laboral; enfocado principalmente en las interacciones con sus pares y su desempeño; para conseguir esta información se utilizará diferentes métodos (encuestas, entrevistas formales y no formales, registros de observación, entre otros).

Palabras clave: estrategias, educativas, habilidades blandas.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto tiene como fin exponer el trabajo realizado con 45 docentes del Colegio Cahuala insular de la comuna de Castro región de Los Lagos, el objetivo principal de esta investigación es proponer estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes para fortalecer las herramientas que estos tiene para enfrentar su día a día laboral.

Desde el año 2022 se hace visible la necesidad de abordar estrategias para aquellos profesionales de la educación que se enfrentan a condiciones socioemocionales adversas, afectado significativamente sus habilidades blandas ya sea con sus pares o con los estudiantes.

Las habilidades blandas contribuyen a favorecer las relaciones interpersonales de los seres humanos para así contribuir a un bienestar común es por eso que este proyecto está enfocado en los docentes ya que son los actores principales en el rol educativo, los cuales deben generar diversas estrategias adecuándose a los contextos en los que trabaja y se desenvuelve. El profesor es un profesional que debe estar constantemente en formación ya que día a día las circunstancias o contextos de sus estudiantes varían.

En este trabajo podrán observar herramientas que buscan desarrollar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022, enfocándose en tres interrogantes:

¿Cómo será la situación existente en cuanto a la utilización de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular?

¿Cómo será la factibilidad de la propuesta de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas, desde lo técnico, económico y social?

¿Cómo será el diseño de las estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022?

Desde este punto de vista se busca recopilar información y de esta realizar una deducción formativa para los docentes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

A partir de los cambios económicos, políticos, sociales y culturales que han impactado al mundo desde el año 2020; distintos estudios internacionales han destacado la relevancia de las habilidades blandas para el desarrollo educacional y de empleabilidad de sus habitantes, favoreciendo el crecimiento económico y social de las comunidades. Debido a este tipo de cambios, las comunidades han debido transformar sus esquemas de organización para continuar favoreciendo el desarrollo de sus integrantes.

Las instituciones encargadas de promover el desarrollo integral de las personas reestructuraron su forma de prestar servicio a la comunidad; y desde esta, reestructuración, la escuela como institución socializadora, en conjunto con los equipos docentes fueron de los grupos que enfrentaron mayores reformas en su metodología ; la docencia ha sido parte de estos cambios sistemáticos generando modelos educativos oportunos y pertinentes, enfocados a mantener activo el vínculo con los estudiantes y dar continuidad a la labor educativa.

En esta nueva forma de enseñar, el rol docente ha sido fundamental para la formación académica de los alumnos, ya sea de forma presencial o virtual. La flexibilidad en sus prácticas y el compromiso con sus estudiantes ha quedado demostrada, ya que, en muchos casos, el docente ha asumido distintos roles dentro del proceso educativo del alumnado; el empatizar con los

estudiantes, informarse sobre el estado de salud de los alumnos, preocuparse por los aspectos sociales afectivos y económicos; los ha expuesto la necesidad de reforzar las habilidades blandas que fomenten de mejor forma el aprendizaje y las relaciones interpersonales.

Según Rojas (2021) “el proceso de adaptación resultó en una tarea agotadora que derivó en estrés laboral, el cual afecta gravemente la salud física y mental de los profesores afectando considerablemente su calidad de vida” (p.3). Desde este punto de vista, la docencia mexicana aborda la salud mental como prioridad para el buen funcionamiento de las comunidades educativas.

Por consiguiente, al abordar la temática de las habilidades blandas en el territorio chileno, de acuerdo con el Ministerio de Educación de Chile (2016) el cual, señala que los docentes han debido generar nuevas estrategias educativas para continuar desempeñando su labor, trabajando de manera autónoma, lo cual en muchas ocasiones ha perjudicado la habilidades, tales como: la comunicación asertiva, trabajo en equipo, capacidad de adaptación, pro actividad, desarrollo de pensamiento crítico, donde se potencie el rendimiento laboral.

En este sentido, en el Colegio Cahuala Insular, ubicada en la comuna de Castro, Región de Los Lagos-Chile, a través de entrevistas no formales efectuadas los docentes se pudieron precisar que los educadores conocen las habilidades blandas, ya que es un área que se potencia desde los equipos directivos hasta el centro educacional. Sin embargo, se carece de instancias curriculares en la cual se dé la posibilidad de trabajar en equipo, trabajo colaborativo y el fomento de valores de confianza, responsabilidad y compromiso por la labor realizada.

Por otra parte, los educadores expresaron que existe ausencia de interacción con los demás compañeros de forma segura y afectiva en función de potenciar las habilidades blandas; además hace falta potenciar las

relaciones interpersonales, el desarrollo de metodologías que se encuentren coherentes con las necesidades e intereses de los estudiantes. Asimismo, se carece de la aplicación de estrategias educativas que induzcan al mejoramiento de las habilidades con el desarrollo de acciones vinculadas al crecimiento personal y profesional.

De allí que, la falta de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas trae como causas: falta de capacitación en cuanto a la importancia de las habilidades blandas en el desempeño laboral, alejamiento de las personas, alto índice de desmotivación hacia la praxis pedagógica y poco dialogo efectivo entre los educadores. Esto trae como consecuencia: ausentismo laboral, aumenta el estrés, bajo rendimiento laboral, depresión, crisis de pánico y otros derivados de la salud socioemocional del profesor.

En efecto, busca mediar o solventar la situación, antes mencionada, por medio de una propuesta de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas como alternativa en la optimización de su propia labor, tanto en el contexto académico-profesional, emocional, sentimental y psicológico. Además, se busca fortalecer las relaciones entre los docentes, el trabajo colaborativo, la comunicación y el liderazgo con uno de los integrantes del centro educativo

1.1. Formulación del problema

Interrogante general

¿Cuáles son las estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022?

1.2. Interrogantes específicas

¿Cómo será la situación existente en cuanto a la utilización de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular?

¿Cómo será la factibilidad de la propuesta de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas, desde lo técnico, económico y social?

¿Cómo será el diseño de las estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Proponer estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.

1.4. Objetivos específicos

Diagnosticar la situación existente en cuanto a la utilización de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular.

Establecer la factibilidad de la propuesta de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas, desde lo técnico, económico y social.

Diseñar las estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.

1.5. Justificación de la investigación

Las estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas es un tema bastante relevante para los docentes de educación básica, dado que son estimadas como base fundamental para gestionar la comunicación y las relaciones interpersonales en función a lo académico, profesional y social; siendo relevantes que sean potenciadas para conseguir que sean aplicadas en la praxis pedagógica de manera efectiva y afectiva entre todos los integrantes del establecimiento educativo para lograr una adecuada educación y, por ende el rendimiento académico de los estudiantes.

Por ello, la relevancia práctica de la investigación viene dada porque las habilidades blandas contribuyen a fortalecer las relaciones personales y laborales entre los integrantes del equipo pedagógico. Es por esto, que esta investigación se centrará en determinar las habilidades que el cuerpo docente del Colegio Cahuala Insular poseen, y en base a ellas, generar estrategias para continuar fomentándolas; o también para desarrollar habilidades blandas que son menos perceptibles por el equipo educativo; este estudio busca entregar orientaciones para favorecer la participación de los actores educativos, mejorar la convivencia, las interacciones y el desempeño docente.

De igual manera, se justifica desde lo teórico porque la variable estrategias educativas se inserta en la teoría de la comunicación, de acuerdo con Solórzano (2018), plantea que: “la necesidad que tienen los docentes de estimular a través de la comunicación efectiva, la formación de actitudes positivas en los aprendices, de manera que puedan cultivar como un hábito la inteligencia emocional” (p.188). Esta teoría focaliza el proceso de intercambio de información que debe darse a nivel de los docentes y demás integrantes de la institución

En este sentido, la variable habilidades blandas se avala con la teoría de la inteligencia emocional, según Goleman, citado por García (2020), expone que: “las emociones y los sentimientos propios puede considerarse un autoconocimiento o autoconciencia emocional y tiene mucho que ver con el hecho de que la persona sea consciente de sus sentimientos y emociones y de cómo influyen en su conducta” (p.22). Esto significa que la inteligencia emocional está centrada en las conmociones y afectos que tiene un individuo de sí mismo y de los demás. Esta teoría es relevante para los docentes porque le accede a fortalecer las relaciones interpersonales y la empatía con los demás compañeros de trabajo.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se inserta en el enfoque cuantitativo bajo la modalidad de proyecto factible, el cual será desarrollado en tres fases, a saber: Diagnóstica, factibilidad y diseño de la propuesta en función de mediar o solucionar la problemática planteada. Asimismo, se utilizará para la recolección de datos la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se efectuará la validez de juicios y expertos para dar la adecuada validación al cuestionario que será aplicado a los docentes del Colegio Cahuala Insular.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Antecedentes internacionales

El estudio efectuado por Valeriano y Patiño (2019) titulado “Desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes pertenecientes a la generación Z”. Valeriano y Patiño (2019) se plantearon como objetivo “explicar la importancia del desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes pertenecientes a la Generación Z” (p.2). Asimismo, Valeriano y Patiño (2019) como camino metodológico utilizó “el paradigma cualitativo de diseño documental, la unidad de análisis que se empleó fue revistas, artículos, proyectos de tesis, tesis y libros, virtuales actualizados, y en su mayoría recientes de los últimos 5 años y como técnica la revisión de fichas” (p.6).

Al mismo tiempo, los resultados obtenidos por Valeriano y Patiño (2019) centrados en: “el pensamiento crítico permite observar los problemas o situaciones desde una perspectiva diferente, razonando de una manera coherente para poder evitar errores comunes, pero siempre basándose en evidencias mas no en pensamientos subjetivos” (p.9). Las conclusiones: “existe un gran desinterés de desarrollar las habilidades blandas, por parte de los centennials, ya que acorde a sus estilos de aprendizaje, se consideran

personas autosuficientes y que responden ante estímulos meramente visuales” (p.17).

El antecedente, antes referido aporta elementos teóricos relacionados con la variable habilidades blandas, dado que representan el conjunto de destrezas, habilidades, competencias y capacidades que poseen los estudiantes con la finalidad de poder desempeñarse adecuadamente en cualquier contexto. Además, de facilitar la formación integral, la mediación de conflictos y relaciones interpersonales efectivas.

Según indica La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su informe “*Diagnóstico de estrategia de habilidades*” Citado por Zepeda et al. (2020). En el siglo XXI, las competencias, destrezas y habilidades se han convertido en el factor clave para lograr el bienestar individual y el éxito económico de una sociedad. Sin una inversión adecuada en estos ámbitos, la población languidece al margen de la sociedad, el progreso tecnológico no se transforma en crecimiento y los países son incapaces de competir en una economía mundial que se basa cada vez más en el conocimiento.

Dentro de esta nueva era de la globalización, la escuela y sus integrantes se enfrentan a constantes cambios para mantenerse vigentes, utilizando metodologías acordes a la realidad en que está inmersos; el desarrollar habilidades blandas, como la capacidad de adaptación, la empatía, la capacidad de enfrentar nuevos desafíos; se vuelven relevantes no solo en el desempeño de los alumnos, sino también en la labor docente, ya que son ellos los encargados de guiar los procesos de enseñanza- aprendizaje; por ende, tal como indica Rodríguez J. et. al (2021) en su informe *Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación*. Universidad

“Norbert Wiener” Lima. Perú. Los docentes deben estar capacitados técnica y emocionalmente. Este último aspecto se logra a través de los años, con el desarrollo de competencias socioemocionales o también llamadas habilidades blandas. (p.1)

Asimismo, (Duckworth y Yeager, 2015; Siqueira, 2017), citado por Rodríguez J. et. al (2021) otorgan la siguiente definición, las habilidades blandas son definidas como aquel grupo de destrezas adquiridas por la persona, en este caso del estudiante y docente, y que facilitan la optimización de su propio desempeño, tanto en el ámbito académico profesional, laboral, emocional, psicológico como en el ámbito personal Cabe destacar que estas habilidades se complementan con otras, calificadas como habilidades duras las cuales se relacionan con los saberes.

Cada variable tiene relación con los conceptos a evaluar ya que se demuestra que son primordiales para el desarrollo del objetivo principal como por ejemplo generar estrategias educativas ha facilitado el desarrollo de la educación en todo el mundo ya que ha facilitado el trabajo docente adaptando los recursos y medios en los cuales se desenvuelve para así entregar una mejor calidad de la educación por ejemplo en África se creó a través de la UNESCO se realizó un análisis de las posibilidades y desafíos clave de equidad social en la cual se abordaron temas como los progresos que han obtenido y las necesidades que aun requieren:

“El desafío, del que dependen en gran medida los avances reales en la adquisición de habilidades y competencias por parte del alumnado, es el fortalecimiento y cualificación de los sistemas nacionales de formación de profesores, involucrando a los ya ingresados y a los nuevos aspirantes” (Miguel, 2012) (p.21). En este ámbito se plantea que a pesar de las estrategias educativas aún se hace necesario tomar

medidas para seguir incrementando profesores dentro del continente dispuestos a trabajar en condiciones de vulnerabilidad social extrema.

Antecedentes nacionales

El estudio efectuado por Naranjo (2019) titulado “La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual”. propone, “el éxito o no del rol docente y de su función muchas veces no se encuentra asegurado, en principio porque la mayoría de los docentes de nuestras aulas son profesionales que no disponen de herramientas de comunicación y un set de habilidades blandas, puesto que no fueron parte de su formación profesional, ni de la pedagógica implicada” (p.2) Es por esto que surge la necesidad de otorgar a los docentes diversas estrategias educativas, que le permitan fortalecer variadas habilidades blandas, ya que un docente activo, flexible, empático, capaz de resolver conflictos; mejora las prácticas educativas, fortalece el proceso de enseñanza y las mejora las relaciones interpersonales.

Las habilidades blandas se relacionan en gran medida con la inteligencia emocional, ya que permiten al individuo reconocer sus propias emociones, adquiriendo mayor responsabilidad sobre ellas; ser consciente de su actuar y de cómo esto influye en las personas con las que convive diariamente.

En el ámbito laboral, se ha demostrado que las habilidades blandas, son una herramienta útil, que ayuda a formar lazos entre trabajadores, son importantes para poder llevar tareas en equipo, solucionar problemas, gestionar el tiempo disponible, reducir el nivel de estrés, entre otras cuestiones.

BASES TEÓRICAS

Variable: Estrategias educativas

Definición

Las estrategias por definición son serie de acciones muy meditadas, encaminadas hacia un fin determinado. Diversos autores han desarrollado definiciones de lo que son las estrategias educativas, las cuales se enmarcan en diferentes prácticas educativas que favorecen los procesos de enseñanza.

Según Ferreiro (2012); citado por Alvarado (2016), las estrategias educativas son un componente esencial del proceso de enseñanza-aprendizaje. Son el sistema de actividades (acciones y operaciones) que permiten la realización de una tarea con la calidad requerida debido a la flexibilidad y adaptabilidad a las condiciones existentes. (p.68).

Las estrategias son el sistema de acciones y operaciones, tanto físicas como mentales, que facilitan la confrontación (interactividad) del sujeto que aprende con objeto de conocimiento, y la relación de ayuda y cooperación con otros colegas durante el proceso de aprendizaje (interacción) para realizar una tarea con la calidad requerida.

Por ende, las estrategias de aprendizaje son una guía flexible y consciente para alcanzar el logro de objetivos, propuestos para el proceso de aprendizaje. Para Gargallo et al. (2009), citado por Roys et al. (2016) “las estrategias de aprendizaje pueden entenderse como el conjunto organizado, consciente e intencional de lo que hace el aprendiz para lograr con eficacia un objetivo de aprendizaje en un contexto social

dado” (p.149) De acuerdo con lo anterior, para incentivar la adquisición de nuevos aprendizajes en diversas áreas, se hace necesario contar con una amplia gama de estrategias educativas que atiendan las necesidades e intereses de los educandos; incentivándolos a conocer sus capacidades y desarrollar sus potencialidades, en un contexto social determinado.

Se hace relevante el definir el concepto de estrategias educativas, ya que en este documento facilitará diferentes orientaciones, técnicas y estrategias para promover las habilidades blandas de los docentes del colegio Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022

2.3 Desarrollo de las dimensiones e indicadores de la variable estrategias educativas

Dimensión: Trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo es una forma desarrollar proyectos a largo y corto plazo, es aquel en el cual un grupo de personas intervienen aportando sus ideas y conocimientos con el objetivo de lograr una meta común. Llevado al área educacional, según Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC, 2016) refiere lo siguiente:

El trabajo colaborativo fomenta que profesoras y profesores reflexionen, debatan y contrasten sus puntos de vistas de forma continua, llegando a acuerdos que les permiten extender y unificar criterios pedagógicos. Lo

anterior favorece la cohesión y sinergia en el equipo, crea una red de apoyo para la labor profesional, y al mismo tiempo potencia el liderazgo pedagógico de todos los docentes (p.2).

En el mismo documento se destaca lo siguiente; en el trabajo colaborativo ocurre un proceso de co-construcción del conocimiento, en donde los saberes y experiencias de los docentes se retroalimentan, discuten y reformulan, generando nuevas propuestas para la mejora (p.3). Tal como señala Gros, (2000) citado por Revelo et al. (2018):

Es un proceso en el que las partes se comprometen a aprender algo juntas. Lo que debe ser aprendido solo puede conseguirse si el trabajo del grupo es realizado en colaboración. Es el grupo el que decide cómo realizar la tarea, qué procedimientos adoptar, y cómo dividir el trabajo o tareas a realizar. La comunicación y la negociación son claves en este proceso (p.118).

El trabajo colaborativo, no es lo opuesto al trabajo individual, ya que para cumplir con su objetivo requiere el compromiso y la cooperación de todos sus participantes, quienes, desde sus habilidades y conocimientos particulares, aportan para el cumplimiento de una meta común.

Indicadores:

Reconocimiento de habilidades

Para formar equipos de trabajo colaborativo es importante que cada integrante aprenda a identificar y conocer cuáles son sus habilidades, ya que esto le permitirá tener claridad de sus capacidades en diferentes áreas y asimismo, descubrir sus límites; es una buena forma de percibir tus competencias profesionales y personales.

Por otra parte, para formar equipos de trabajo en los cuales el trabajo colaborativo fluya y sea efectivo, se hace necesario el reconocimiento de las habilidades que posee cada integrante, ya que de esta forma se motiva a las personas a continuar desarrollando su trabajo con eficiencia. Según lo indica González (2021):

Es un hecho que los colaboradores necesitan reconocimiento, darse cuenta de sus capacidades sobresalientes y que son buenos en algo los estimula a continuar, por lo tanto, a mejorar, pues crea una sensación placentera que detona el bienestar mental, emocional y psicológico. Esto debe promoverse entre colaboradores vertical y horizontalmente (p.2)

Asimismo, continúa proponiendo que el reconocimiento debe estar encaminado a observar una tarea y/o resaltar una característica positiva del carácter o de la personalidad del colaborador a quien se le dirige. El elogio va a satisfacer su necesidad de contar con la aprobación

de sus compañeros o superiores y reforzará el comportamiento positivo; por tanto, un mejor rendimiento que lo llevará a un mayor crecimiento como Ser Humano.

Relaciones interpersonales

Según lo refiere Pérez et al. (2008). citado por Sánchez (2018) quien en su tesis Relaciones interpersonales del personal administrativo de una empresa, destaca la siguiente definición “Relaciones interpersonales son una interacción recíproca entre dos o más personas” (p.29).

En el mismo documento, la autora antes mencionada cita a Fernández (2003), quien aporta lo siguiente “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” (p.29), según lo indicado anteriormente, para favorecer las relaciones con otros individuos, es necesario desarrollar ciertas aptitudes o habilidades que se transformarán en atributos personales; tales como, la flexibilidad, la empatía, desarrollar ciertas destrezas comunicativas, la resiliencia, la creatividad, son habilidades necesarias para tener éxito en el trabajo. Asimismo, determinan cómo una persona interactúa con los demás; estas relaciones interpersonales, no solo aportan al estado emocional de la persona, sino también son un gran aporte a la creación de entornos laborales positivos o negativos según las aptitudes e intenciones de sus integrantes.

Continuando en el mismo documento, Sánchez (2018) destaca “Entendemos por relaciones interpersonales a uno de los fenómenos más importantes en la vida de cualquier ser humano: hay personas que son abiertas a entablar relaciones con los demás, pero otras se cierran hacerlo fortaleciendo su yo individual”. (p.30); además la autora nos presenta la siguiente cita, según (Utrera, Richard, 2011) una relación Interpersonal “es una asociación de largo plazo entre dos o más personas, se agrupan para conseguir un fin en común”. (p.30)

Por ende, las relaciones interpersonales, se ven favorecidas cuando el individuo desarrolla habilidades sociales, o las llamadas *habilidades blandas*, ya que estas destrezas o comportamientos estarán presentes en todos los ámbitos de la vida de una persona; influirán en el ámbito afectivo, económico, profesional, espiritual, intelectual y físico.

En el ámbito laboral las relaciones interpersonales, juegan un rol preponderante, ya que, al formar equipos de trabajo, es necesario que las personas demuestren sus conocimientos en diferentes áreas y además desarrollen habilidades blandas como son la empatía, la comunicación asertiva, el respeto y la valoración hacia sus compañeros, esto, favorecerá el clima laboral y potenciará el vínculo entre sus participantes.

Dimensión: Protocolo de bienestar

Para desarrollar esta dimensión de la investigación, se hará referencia primeramente la definición de protocolo, y luego se definirá la

concepción bienestar; para sustentar desde diferentes nociones teóricas la definición de estos conceptos.

La Real Academia Española (RAE), en el año 2021, nos otorga la siguiente definición del término protocolo, señalándolos como “un conjunto de reglas establecidas por norma o por costumbre para ceremonias y actos oficiales o solemnes”. También destacan que los protocolos son una “Secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etc.”

En términos generales, los protocolos hacen referencia a reglas que orientan de qué manera debe realizarse una actividad, son lineamientos que guían el actuar de un grupo de personas pertenecientes a una entidad, que en este caso puede ser laboral y educacional, como lo es la escuela, que por lo general cuenta con protocolos para guiar el actuar de todos sus participantes.

Por otra parte, históricamente, alcanzar una definición única del concepto de bienestar ha sido complejo. Aunque diferentes autores, a través de sus investigaciones, han otorgado aportes conceptuales y empíricos sobre el mismo, no se encuentra un consenso entre los autores que defina de forma clara el bienestar

Además, ha quedado demostrado que el concepto de salud tiene una relación importante con el tema de bienestar al contemplarse esta como un componente del bienestar y la calidad de vida.

De acuerdo con esto, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) dice: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.1). Asimismo, refiere que “La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad colectiva e individual de pensar, manifestar sentimientos, interactuar con los demás, ganar el sustento y disfrutar de la vida” (p.2).

Por ende, describe una estrecha relación entre la concepción de salud con el bienestar integral, destacando que diversos factores influyen en el bienestar de una persona, el aspecto emocional, intelectual, ocupacional, físico, social y espiritual. Todas ellas constituyen un factor que mejora o empeora el desarrollo de la vida.

El bienestar, también conocido como valor prudencial o calidad de vida, se refiere a lo que es intrínsecamente valioso en relación con alguien. Por lo tanto, el bienestar de una persona es lo que en última instancia es bueno para esta persona, lo que está en el interés propio de esta persona. Es por esto, que se hace relevante propiciar la creación y aplicación de un protocolo de bienestar, que vele por la integridad y bienestar, en este caso, emocional de los docentes pertenecientes a esta escuela.

Liderazgo docente

Según refiere Saldivia et al. (2006) en su apartado Liderazgo y su influencia en el clima laboral “el término de líder dentro de una organización debe entenderse en el contexto de que las organizaciones requieren de personas que dadas sus cualidades innatas o aprendidas sean capaces de dirigir a un grupo y conseguir metas fijadas en común”. (p.3)

En este documento el autor cita a Davis and Newstrom (1991) quien entrega la siguiente definición de liderazgo: “Es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos” (p.4). Asimismo, cita (Kotter J.P. 1998). Quien destaca que “Un liderazgo efectivo lo definimos como aquel que produce un movimiento hacia el logro de lo que es mejor, a largo plazo para el grupo”. Al referirse

al sistema educacional se tiene a Barber y Mourshed (2008), citado por Contreras (2016). Los cuales indican que:

El liderazgo pedagógico es, aún en mayor medida, crucial cuando se trata de implementar cambios y transformar sistemas. En este sentido, la formación y el rendimiento docente, así como el liderazgo, son puntos esenciales en la agenda educativa de países en desarrollo, que tienen por delante el gran desafío de elevar, acelerada y significativamente, sus niveles educativos. La evidencia con la que se cuenta hoy en día deja en claro que sin docentes adecuadamente capacitados y de alto desempeño, y sin líderes pedagógicos en la dirección de las escuelas, con la autonomía necesaria para poder decidir y ejecutar medidas en la misma, la buena escuela y el desarrollo escolar tienen pocas posibilidades de realizarse (p.235)

Un docente capaz de liderar procesos educativos, desplegando sus habilidades y competencias para guiar a sus alumnos y demostrar su capacidad para formar equipos de trabajo colaborativo; potenciando así, su desarrollo y el de todos los participantes en el proceso de enseñanza- aprendizaje; es esencial y se transforma en el pilar de los procesos educativos.

Empatía

La empatía es un concepto que posee variadas definiciones, desde las concepciones de diversos autores, en diferentes campos de estudio y aplicación; los cuales han aportado a la construcción de este concepto; Sin embargo, no posee una definición consensuada, por ello

ha adquirido múltiples definiciones, las cuales se han ido modificando con el paso del tiempo y el surgimiento de nuevas investigaciones y teorías. Según la RAE año 2021, la definición de empatía es: “Identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo de otro”.

Por otra parte, se tiene algunas definiciones destacadas por Arenas y Jaramillo (2017) en su apartado denominado concepciones de la empatía a nivel general, psicológico y a partir de sus instrumentos de evaluación, quien cita a Gilar Corbí, Miñano Pérez, Castejón Costa, 2008, con la siguiente definición:

La empatía a nivel educativo, en el cual ésta se considera como el punto de partida de la inteligencia afectiva y como un concepto directamente relacionado con la construcción de la moral; teniendo un papel importante en actividades como el trabajo en equipo, la comprensión de los demás y a largo plazo en el rendimiento laboral. (p.4)

Los autores ya mencionados, citas además a Hogan (1969) quien otorga la siguiente definición de empatía, destacándola como “un intento de comprender lo que pasa por la mente de los demás o, en otras palabras, como la construcción que uno mismo tiene que llevar a cabo sobre los estados mentales ajenos” (p.3)

Por ende, se concluye que la empatía es la capacidad que tiene una persona de percibir los pensamientos y las emociones de los demás, basada en el reconocimiento del otro como similar, es decir, como un individuo similar con mente propia. Por eso es vital para la vida social y favorece las relaciones interpersonales.

Claro está que el establecer relaciones empáticas amplía la comprensión y la perspectiva que se tienen de los demás; ayuda a conocer cómo piensan y sienten; lo cual, también permite entender las intenciones de los demás y predecir ciertas reacciones y comportamientos; es por esto, que en el área educacional los docentes empáticos cumplen un rol importante, ya que son los principales propulsores de relaciones interpersonales basadas en el respeto, la comprensión y la valoración.

Por tal motivo, “el personal docente cumple un rol importante, el cual debe ser considerado para establecer una relación saludable basada en la educación y la empatía. Esto implica, que se deben brindar herramientas adecuadas para desarrollar una mejor comunicación”. (P.29) Guzmán, 2018; citado por Rodríguez et al. (2020) en su estudio Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico.

La empatía es una habilidad social que adquiere relevancia en el mundo actual, ya que al entablar relaciones interpersonales, valorando los pensamientos, sentimientos e intereses propios y también de las demás personas, se logra estrechar vínculos, promover el bienestar social y construir comunidades más respetuosas y fraternas, que fortalezcan del desarrollo personal y colectivos de los individuos que componen dichas comunidades.

Dimensión: Aptitudes

Diversos autores refieren la aptitud como la habilidad que contiene o posee la compostura de una persona para poder realizar una determinada actividad, capacidad o destreza que promueve el desarrollo y el desempeño de cualquier tipo de negocio, industria, arte, deporte, entre otros. Son totalmente adquiribles, y algunas veces innatas. Por ende, las aptitudes son las capacidades y buena disposición que una persona ostenta para desempeñar o ejercer alguna tarea, empleo o función compleja y específica.

Para Sen, citado por Walker (2011) “las aptitudes comprenden las oportunidades reales, es decir, las libertades sustantivas que tienen las personas para hacer y ser lo que valoran ser y hacer” (p 94). Según lo referido por el autor, las aptitudes otorgan a las personas la oportunidad de desarrollar diferentes actividades o desempeñarse en diversas áreas, utilizando sus capacidades de acuerdo a sus intereses y necesidades; es por esto, que las aptitudes personales de cada individuo favorecerán el cumplimiento de diferentes metas o proyectos y además fortalecerán su autoconcepto y autoestima.

Por otra parte, para Walker (2011) propone que “el desarrollo educativo en estos términos implica la ampliación de las aptitudes humanas y las capacidades para escoger una buena vida de bienestar entre distintas alternativas”. (p 94). En este caso la autora hace referencia a que en el nivel educativo, se hace necesario observar, descubrir y promover las aptitudes del aprendiz, incentivándolos a utilizarlas como una herramienta para conseguir un buen vivir; es decir, los docentes adquieren relevancia, ya que son los encargados de incentivar a los alumnos a indagar y descubrir sus aptitudes y cómo orientarlas para favorecer su desarrollo físico, cognitivo, social, entre otros.

Creatividad

La creatividad, denominada también pensamiento original, pensamiento creativo, inventiva, imaginación constructiva o pensamiento divergente, es la capacidad de crear, de innovar, de generar nuevas ideas o conceptos, o nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que normalmente llevan a conclusiones nuevas, resuelven problemas y producen soluciones originales y valiosas. La creatividad es la producción de una idea o un concepto, una creación o un descubrimiento que es nuevo, original, útil y que satisface tanto a su creador como a otros durante algún periodo. Según Valqui (2009):

Aquellos profesionales que trabajan creativamente y facilitan procesos creativos experimentan un contacto continuo con el placer de la creación. Su trabajo en ocasiones, llega a convertirse en una actividad artística, lo que contribuye a gozar de una vida plena y satisfactoria. (p.1)

El enfrentar los desafíos de forma creativa, permite descubrir nuevas formas de actuar, facilita el trabajo colaborativo y favorece la comunicación con las demás personas; por ende, puede ser un buen elemento para mejorar las habilidades sociales y la capacidad de adaptación del individuo; en cuanto a los equipos educativos, el que sus integrantes actúen de forma creativa facilita los procesos de enseñanza- aprendizaje y favorece la motivación de los participantes de este proceso; ya que con diferentes técnicas innovadoras

y creativas se puede atender las diferentes necesidades e intereses de sus partícipes.

Además, el autor, antes referido agrega:

El pensamiento creativo también puede llegar a ser un estilo de vida, una orientación de la personalidad, un modo de ver el mundo, una forma de interactuar con los demás, una manera de trabajar en equipo, una forma de vivir y desarrollarse. Vivir creativamente significa desarrollar el talento, expresando las virtudes, y llegando a ser lo que se es capaz de ser mediante la interacción con otras personas, el auto-descubrimiento y la autodisciplina. (p.1). un

Es por esto, que la creatividad se ha transformado en una herramienta que favorece la capacidad de adaptabilidad de las personas; además ha sido un aporte al desarrollo de diferentes ciencias; y en el campo educacional, docente creativo será capaz de crear procesos de enseñanza- aprendizajes flexibles y contextualizados; siendo capaz de crear estrategias lúdicas que despierten la curiosidad de sus estudiantes, motivándolos a indagar, crear y analizar los procesos; por otra parte, en la relación con sus pares, el docente será capaz de adaptarse, enfrentar desafíos y aportar soluciones a problemáticas propias del trabajo colaborativo.

Autoimagen

La autoimagen se define como aquella imagen o representación mental que cada persona tiene de sí misma; Es subjetiva y está influida por las relaciones interpersonales, las opiniones de conocidos y las experiencias vividas. Esta imagen mental juega un papel muy importante para la conformación de la autoestima y de la personalidad. Normalmente es algo estable, aunque puede cambiar ligeramente con el tiempo y las experiencias.

Para Mc Cabe, Marwit, (1993) citados en Monroy (1998) la autoimagen se entiende como: “las ideas, afectos y prejuicios modelados por la sociedad y la cultura que influyen en la percepción subjetiva del cuerpo propio del individuo”

La autoimagen se configura a partir de diversos componentes con base en las percepciones del cuerpo (componente perceptivo), actitudes, sentimientos y pensamientos (componente cognitivo afectivo), así como las conductas derivadas de estas (componente conductual) las cuales contribuyen a la formación de la Autoimagen y forman parte de ella.

Autoconcepto

Se hace necesario realizar la distinción entre los conceptos de autoimagen y autoconcepto; ya que al ser términos similares, muchas personas suelen confundirlos y por definición no poseen el mismo significado; el primero hace referencia a la representación mental que cada persona tiene de sí misma y el segundo se centra en la opinión que se tiene de sí.

Según refiere Fitts (1972) citado en Amar y Hernández, (2011) “la perspectiva multidimensional del autoconcepto como un medio de comprensión del individuo desde su propio marco de referencia para una mejor planificación y asistencia a cargo de aquellos que le pueden conducir a una rehabilitación y/o autorrealización”

Por otra parte, Cazalla y Melero (2013) en su ensayo titulado “Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia”, otorgan las siguientes definiciones:

El autoconcepto es muy importante en la formación de la personalidad y, además, se relaciona con el bienestar en general. Desarrollando un autoconcepto positivo desde la adolescencia conseguiremos un buen ajuste psicosocial y evitaremos futuros problemas psicológicos y pedagógicos” Shavelson, Hubner y Stanton (1976) (p.43).

El concepto que las personas crean de sí mismos, influirá en el desarrollo de nuestra vida, ya que dependiendo si es positivo o negativo, tendrá repercusiones en la autoestima y la adaptabilidad del individuo a su medio, actuando en base a los que percibe de su propia persona.

En el mismo apartado los autores citan a Clemes y Bean, (1996); Clark, Clemes y Bean, (2000), quienes aportan la siguiente concepción:

La importancia del autoconcepto reside en su relevante aportación a la formación de la personalidad, pues tiene que ver con la competencia social, ya que influye sobre la persona en cómo se siente, cómo piensa, cómo aprende, cómo se valora,

cómo se relaciona con los demás y, en definitiva, cómo se comporta. (p.44)

El autoconcepto, como lo mencionábamos anteriormente, es importante, ya que generará una visión y valoración que la persona tiene de sí misma, lo cual, construirá y determinará rasgos características de su personalidad.

Para finalizar se destacará la siguiente cita: Según Vera y Zebadúa (2002):

El autoconcepto se considera una necesidad humana profunda y poderosa, básica para la vida sana, con un buen funcionamiento y para la autorrealización. Está relacionado con nuestro bienestar en general. Muchos de los problemas psicológicos actuales como la depresión o los malos tratos conyugales se relacionan con un autoconcepto bajo o defectuoso. (p.44)

El autoconcepto favorece claramente el sentido de la propia identidad, constituye un marco de referencia desde el que interpretar la realidad externa y las propias experiencias, influye en el rendimiento, condiciona las expectativas y la motivación y contribuye a la salud y al equilibrio psíquico.

2.4 Variable: Habilidades Blandas

Definición

Las habilidades blandas son aquellas que posee el ser humano, las cuales proveen de la capacidad de interactuar con más personas de forma afectiva ya sea en un entorno social, laboral, escolar, familiar. Estas habilidades son características de la inteligencia emocional que posee cada individuo las cuales le entregan las herramientas necesarias para desenvolverse en la vida cotidiana, relacionándose de una manera más cercana con los demás.

Fundamentalmente estas Habilidades socioemocionales potencial la formación personal de cada individuo entregándoles los requerimientos necesarios para desenvolverse en una determinada actividad que requiera de características particulares. Como por ejemplo dentro del contexto escolar para llegar a ser el director de un centro educativo es necesario manejar las habilidades de: Liderazgo, resolución de problemas, empatía, comunicación asertiva, adaptabilidad entre otros. Al conocer todos estos elementos esenciales para dirigir un grupo de persona se puede deducir que estas particularidades pueden ser innatas o ser desarrolladas a partir de la voluntad.

La necesidad de saber expresar las emociones nace desde la perspectiva de mejorar las relaciones interpersonales que se crean en diferentes contextos para así lograr una mayor aceptación y relación con los pares.

Para Goldstein (1980), “conjunto de comportamiento eficaces en las relaciones interpersonales”. Lo que indica las particularidades de un desarrollo no cognitivo para facilitar la relación con los demás.

Por otra parte, Add y Mize (1983), (Abarca, 1990) la definen como la habilidad para organizar cogniciones y conductas en un curso integrado de acción orientada por metas interpersonales y sociales de un modo cultural aceptado. (P.3) Ambos teóricos hacen referencia al comportamiento, si bien las habilidades duras se refieren a la inteligencia practica la que nos indica el procedimiento de ciertas actividades, para poder desenvolverse en un entorno social es necesario tener ciertas competencias.

2.5 Desarrollo de las dimensiones e indicadores de la variable

Habilidades blandas

Dimensión: Convivencia

Desde su origen el ser humano ha sido integrado a una sociedad o comunidad con características compartidas como la cultura, idioma, religión entre otros. Es así que la integración es importante para el individuo lo que influye directamente a la formación personal y valórica de este.

La convivencia permite a los ciudadanos situarse en un contexto de aceptación a la diversidad y cohesión entre sus integrantes logrando una organización pacifica promoviendo el buen vivir de manera colaborativa teniendo en cuenta el sentir e ideales de todos. La sociabilización es fundamental para el desarrollo del ser humano a partir de esto se comienza a desarrollar nuevas habilidades psicológicas y de comunicación las cuales permiten que todas nuestras aptitudes socioemocionales se potencien, fortaleciendo el arte de que las personas se encuentren de manera libre exponiendo su forma de pensar y vivir de acuerdo a las leyes establecidas en

su entorno.

Cada persona nace con la necesidad de convivir con los demás para incrementar la posibilidad de insertarse en una sociedad que requiere de habilidades de comunicación para liderar, garantizando el respeto, confianza y empatía.

Indicadores

Participación en actividades extra programáticas

El tiempo libre puede desarrollarse de muchas maneras pero es importante para el ser humano dedicar tiempo a disfrutar de pasatiempos como las artes, deportes para relajar y distraer la mente. Desde una mirada saludable sirve para proteger el sistema inmunológico. “Las emociones repercuten en nuestra salud, pues cuando son positivas refuerzan el sistema inmunológico y, en caso contrario, producen un efecto perjudicial en la respuesta inmune y en el sistema endócrino” (Arrollo, 2020) (p. s/n). Es por esto que es necesario tener un Hobby en el cual el tiempo de ocio pueda desarrollarse de una manera saludable, enriqueciendo nuestra salud en cuerpo y mente.

Al tener un hobby las personas se desconectan del estrés diario, del trabajo, la casa o las rutinas, y a la vez pueden desarrollar un talento el cual no tenía tan desarrollado o desconocían y así tener una autodisciplina saludable.

Manejo de emociones

Todas las personas tienen la habilidad de manejar de mayor o menor manera sus emociones, esta habilidad debe ser reforzada siempre ya que las emociones pueden ser negativas o positivas dependiendo del contexto en que se situó y en como puedan afectar a una persona.

El manejo de una emoción está determinado por el control que el ser humano tiene sobre la emoción, es necesario crear mecanismos que nos ayuden a fortalecer esta habilidad en la cual es muy importante el entorno en el cual ocurren los hechos ya que debe generar espacios agradables y positivos, para luego tener pensamientos positivos y eliminar los pensamientos negativos. A partir de los pensamientos positivos el ser humano regular de mejor forma los momentos y las emociones que le generan malestar canalizando positivamente a través de la experiencia, mejorando la vida profesional, laboral, educación y en el hogar.

Dimensión: Resolución de conflictos

Según Batanero (2010) “la cuestión, no en tanto eliminar o prevenir el conflicto, si no saber asumir dichas situaciones conflictivas y

enfrentarse a ellas con recursos suficientes para que todos los implicados en dichas situaciones puedan tomar decisiones” (P.67). Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario esclarecer que las habilidades sociales son fundamentales para la adaptabilidad del ser humano en su entorno como base para desenvolverse en el mundo sin acarrear problemas emocionales asociados a estas aptitudes.

Es la capacidad para organizar ideas desde los más importantes como los asuntos que requieren una solución inmediata. Son aquellos procesos mentales en los que el individuo debe ser capaz de crear estrategias para responder a preguntas como ¿Qué debo hacer? ¿Cómo lo debo hacer? ¿Por qué lo debo hacer? Con esta habilidad los humanos son capaces de dirigir, crear y organizar acciones concretas a problemas convergentes o divergentes.

Desde la iniciativa de potenciar las habilidades blandas se debe considerar esta característica como esencial para un desarrollo social adecuado, ya que un contexto laboral siempre será un proceso por identificar posibles problemas o conflictos. A partir del interés por los demás, los seres humanos tienen la capacidad de ponerse en el lugar de otro por lo que reaccionan a situaciones empatizando y entregando herramientas para cerrar eventos que creen una actitud negativa en el grupo en el que desenvuelve y así crear un ambiente amigable para todos, donde cada uno tenga la libertad de expresarse dentro de un margen de respeto, integrando las diferencias que hacen único a cada ser humano acuñando la integración e inclusión como un ideal de vida en comunidad.

Indicadores

Mediación

“En un procedimiento de mediación, un tercero neutral, el mediador, ayuda a las partes a solucionar su controversia de manera mutuamente satisfactoria. Cualquier acuerdo al que lleguen las partes se formaliza en un contrato”. (intelectual, pág. s/n)

Para que exista una mediación debe haber dos partes las cuales poseen un conflicto o desacuerdo, a resolver con una tercera persona la cual velara para que ambos queden conformes con la decisión que se tome. En este acuerdo no se debe imponer ideas que afecten directa o indirectamente a una sola persona por lo tanto ambas partes deben ser activas en los procedimientos para tomar una decisión y lograr un acuerdo.

Cabe destacar que en toda mediación siempre quedar estipulado que los beneficios deben ser repartidos de igual manera y el mediador debe facilitar el dialogo para que esto suceda siendo parcial y neutral en cada decisión.

Da y acepta críticas constructivas

Para poder dar una crítica constructiva es necesario conocer ciertos puntos que podrían llegar a favorecer la aceptación de las opiniones.

- Conocer el tema a criticar: para favorecer y contribuir en el tema a tratar se debe conocer los criterios que mejoren de manera positiva y con la mayor empatía posible para que la opinión sea recibida de

buena forma.

- Evaluar la situación: para que existan cosas por mejorar hay que conocer todos los puntos por lo cual el resultado no está siendo positivo, para así aportar de una forma más exacta entregando herramientas relevantes al tema.
- Manejo del lenguaje adecuado: Es necesario conocer un lenguaje técnico que refuercen el objetivo que la otra persona quiere lograr. Tratando punto por punto con conceptos claros y específicos para que no se generen malos entendidos.
- Tono de voz: toda opinión en cualquier contexto debe adecuarse a un tono de voz amable y cercana para que así se refuerce la positividad de la opinión sin tener que dar muchas explicaciones de lo que se quiere tratar de lograr.
- Objetivos de acuerdo a los recursos: Cada meta a lograr tiene que estar de acuerdo a los medios que se poseen para lograrlo, desde esa premisa al dar una crítica constructiva se analiza si es posible realizarlo o hay que buscar nuevos medios de realización.

“La crítica constructiva es una retroalimentación que se lleva de una forma positiva. Este refuerzo positivo siempre contribuye al colaborador, al clima y a la productividad” (Palma, 2017) (p.s/n)

Por lo tanto una crítica siempre debe ir pensada en cómo mejorar y ayudar a un tercero a cumplir su objetivo de manera óptima.

Dimensión: Toma de decisiones

En cuanto a la toma de decisiones podemos decir que es la capacidad que posee un individuo para elegir entre una opción y otra teniendo en cuenta sus prioridades y las de los demás haciendo uso del razonamiento como base para discernir qué es lo que debería hacer, analizando y comprendiendo el problema o situación a la que se enfrenta. La persona que tome la decisión debe ser capaz de comprender que lo que esto conllevara para él y los individuos que se vean involucrados en el contexto ya sea familiar, laboral u otro.

En este sentido, Escobar (2017) señaló que “la toma de decisiones consiste en manejar responsablemente las decisiones cotidianas de tu propia vida y tu relación con los y las demás, precautelando tu salud y bienestar” (p.10). Desde este punto de vista se aplica una visión sobre la priorización del bienestar personal para luego abordar a terceros en las decisiones, ya que el individuo que toma la decisión es el actor y principal afectado con las consecuencias que esta pudiese tener.

Por su parte, (EDUARDO, s.f.) Citando a Stoner 2003 define la toma de decisiones como “el proceso para identificar y solucionar un curso de acción para resolver un problema específico” (p21). Por lo que la planeación para resolución de un conflicto debe considerar diversas acciones como una vista general de las opciones y sus efectos directos e indirectos. La toma de decisiones debe poseer diversas características

las cuales responden a situaciones que son ocasionales o diarias, estas son:

- **Transparencia:** se refiere a tener un objetivo u o meta.
- **Consecuencias:** son las repercusiones que tiene las decisiones.
- **Frecuencia:** indica el tiempo en el que suceden los acontecimientos.
- **Individuos:** se refiere a las personas implicadas en las decisiones
- **Revocabilidad:** es la posibilidad de revertir las decisiones.

Teniendo en cuenta todas estas circunstancias posibles para poder tomar la decisión correcta que beneficie a la gran mayoría del grupo teniendo en cuenta que posiblemente lo que se determine causara un efecto positivo o negativo en las personas.

Indicadores

Colabora en el desarrollo de proyectos educacionales

Colaborar es la habilidad del ser humano para establecer relaciones interpersonales armónicas que llevan a objetivos o metas grupales. Se busca la construcción de “nosotros” como sociedad.

Desde el área laboral es necesario decir que ninguna persona tiene una función específicamente individual, siempre es necesario trabajar en equipo de una forma armoniosa y empática con las actividades que se asignen reforzando las relaciones interpersonales.

De allí que, EducarChile (s/f) reflejó “la colaboración significa trabajar responsablemente y voluntariamente dentro de un equipo para lograr objetivos comunes, demostrando respeto por las contribuciones de cada miembro del grupo, siendo flexible y haciendo compromisos cuando sea necesario”(p. s/n). Con respecto a la participación de todos los involucrados podemos decir que para que la colaboración exista es necesario que las tareas asignadas a cada persona, sean ejecutadas de manera responsable y a conciencia ya que de eso depende el resultado a obtener.

Para cada actividad de la vida cotidiana es necesaria la colaboración de todos los participantes ya sea en el ámbito laboral, social, laboral, religioso entre otros.

Cada comunidad tiene actividades asignadas para su funcionamiento las que deben ser realizadas en equipo ya que si hay una conexión dentro de sus participantes todos serán capaces de ser un aporte y entregar herramientas para la creación o solución de diversas temáticas. Si estas acciones no se resolvieran de manera colaborativa se perdería el compromiso de cada integrante de una sociedad o comunidad que trabaje por un bien común abarcando solo las necesidades de unos pocos, lo que por consecuencia repercutirá en desigualdades, beneficios poco equitativos y cambios que no tendrán que ver con las necesidades que busquen en general.

Comunicación asertiva

“Esta habilidad consiste en decir lo que sientes, piensas y quieres a la otra persona, sin lastimarla y respetando tus derechos y los de él/ella. La toma de decisiones consiste en manejar responsablemente las decisiones cotidianas de tu propia vida y tu relación con los y las demás, precautelando tu salud y bienestar.” (VIDA, 2017)(p.6)

Esta habilidad es fundamental para poder convivir entre las personas pues conlleva el buen vivir de toda la comunidad, permite dialogar en un contexto de respeto haciendo respetar los derechos de cada uno siendo fiel a los pensamientos e ideales. Bajo este concepto no se da cabida a las descalificaciones, desvalorizaciones.

La comunicación asertiva se basa en un dialogo sencillo ya que expresa emociones, necesidades, deseos y opiniones de forma clara para resolver conflictos de manera constructiva buscando el lugar y momento adecuado para poder resolver un problema sin herir los sentimientos de los demás, escuchando atentamente las necesidades para recopilar información y desde ahí poder tomar decisiones.

2.6 Definición de conceptos

Estrategias educativas: “Conjunto organizado, consciente e intencional de lo que hace el aprendiz para lograr con eficacia un objetivo de aprendizaje en un contexto social dado” (Gargallo et al. citado por Roys, 2018, p.149).

Trabajo colaborativo: “Es un proceso en el que un individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes de un equipo, quienes saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista, de tal manera, que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento” (Guitert y Giménez, citado por Revelo et al, 2018, p.117).

Aptitudes personales: “El punto central de la noción de aptitud es el hecho de concebir que una persona pueda llegar a desarrollar, a través de su educación, una comprensión razonada de los hechos valorados de ser y actuar” (Walker, 2011, p.93).

Relaciones interpersonales: “Una relación Interpersonal “es una asociación de largo plazo entre dos o más personas, se agrupan para conseguir un fin en común” (Utrera y Richard, citado por Sánchez, 2018, p.30).

Comunicación asertiva: “Tiene que ver con la capacidad de expresarse verbal y preverbalmente en forma apropiada a la cultura y a las situaciones.” (Corrales A. et.al 2017 p.61)

Liderazgo docente: “El liderazgo docente es el camino hacia el cambio educativo, este cambio debe partir de la reestructuración de prácticas educativas de tal forma que se promueva la innovación, el desarrollo de habilidades para la vida, la creatividad, la solución de problemas que lleven implícitos elementos como el razonamiento crítico y el uso de la tecnología” (Fullan, 2002, citado por Romero, 2016, p.2).

Empatía: “Intento de comprender lo que pasa por la mente de los demás o, en otras palabras, como la construcción que uno mismo tiene que llevar a cabo sobre los estados mentales ajenos, por tanto, la empatía sería una capacidad meta-representativa.”. (Hogan, 1969, citado por Arenas et al. 2017, p.3).

Creatividad: “Es la habilidad para cuestionar asunciones, romper límites, reconocer patrones, ver de otro modo, realizar nuevas conexiones, asumir riesgos y tentar la suerte cuando se aborda un problema” (Valqui, 2009, p.3).

Autoimagen:” Las ideas, afectos y prejuicios modelados por la sociedad y la cultura que influyen en la percepción subjetiva del cuerpo propio del individuo” (Mc Cabe, Marwit, 1993 citados en Martínez, 1998, p.4).

Autoconcepto: “Hace referencia a aspectos cognitivos o de conocimiento. Se define como el conocimiento y las creencias que el sujeto tiene de él mismo en todas las dimensiones y aspectos que lo configuran como persona (corporal, psicológico, emocional, social, etc.)” (González, citado por Cazalla et al, 2013, p. 55).

Habilidades blandas: “conjunto de comportamiento eficaces en las relaciones interpersonales. Lo que indica las particularidades de un desarrollo no cognitivo para facilitar la relación con los demás” (Goldstein, 1980, p.67).

Resolución de conflictos “La cuestión, no en tanto eliminar o prevenir el conflicto, si no saber asumir dichas situaciones conflictivas y enfrentarse a ellas con recursos suficientes para que todos los implicados en dichas situaciones puedan tomar decisiones” (Batanero, 2010).(p. s/n)

Toma de decisiones: “el proceso para identificar y solucionar un curso de acción para resolver un problema específico” (Stoner, 2003) (p. s/n).

Colaboración: “La colaboración significa trabajar responsablemente y voluntariamente dentro de un equipo para lograr objetivos comunes, demostrando respeto por las contribuciones de cada miembro del grupo, siendo flexible y haciendo compromisos cuando sea necesario”. (EducarChile, s.f.). (p. s/n).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la Investigación

Este estudio está centrado en el enfoque cuantitativo, ya que según Hernández y Mendoza (2018) este tipo de enfoque investigativo representa “un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones” (p.8). Significa que simboliza procesos sistematizados de forma consecutiva para verificar situaciones del contexto real. Además, es medible, instrumentos previamente validados, orientado a la realidad, deductivo y probatorio.

De acuerdo con la definición desarrollada por estos autores, el presente estudio estuvo centrado en el enfoque cuantitativo, ya que atendió a una secuencia de procedimientos organizados para identificar y potenciar habilidades blandas en los docentes del colegio Cahuala insular comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.

La metodología a utilizar consta de 3 fases basadas en el levantamiento de la situación actual (diagnostico), diseño de modelo de habilidades blandas (establecer una guía de acción).

3.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación, de acuerdo con Palella y Martins (2017) lo definen “de acuerdo a los aspectos que representan las modalidades particulares según la búsqueda como: su finalidad, momentos específicos, fuentes de información, amplitud y método” (p.27). De acuerdo a lo sugerido por los autores; esta investigación se enfoca en estudiar el comportamiento de los docentes del colegio Cahuala insular, siguiendo el proceso en forma organizada y esquematizada con el fin de identificar las habilidades blandas de estos profesionales y descubrir como las despliegan para favorecer su desempeño laboral y las interacciones con sus pares, para luego elaborar un

plan de acción, basado en la mejora este tipo de habilidades a través de diversas estrategias educativas.

En este sentido, el tipo de investigación, para el presente estudio fue descriptiva. Al respecto, Palella y Martins (2017) plantearon que “son todas aquellas que se orientan a recolectar información relacionada con el estado de las personas” (p.27). De acuerdo con los descrito por los autores, este estudio además se centra en la modalidad descriptiva, ya que pretende recoger información a través de diferentes métodos (encuestas, entrevistas formales y no formales, registros de observación, entre otros) en base a esta información, se realizará un panorama descriptivo del comportamiento de los docentes, en relación a sus habilidades blandas en el contexto laboral; enfocado principalmente en las interacciones con sus pares y su desempeño.

Por otra parte, se insertó en un estudio de campo, según Palella y Martins (2017), la define como: “el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos” (p.18). Interpretando su realidad y los diversos factores que influyen en sus interacciones. Esta investigación, además de ser descriptiva; también acogerá ciertas características de estudio de campo, ya que, no sólo se centrará en describir la realidad observada, sino también en interpretar la información obtenida, refiriendo los diversos factores que influyen en que los docentes demuestren habilidades blandas bien desarrolladas, y a su vez como estas cobran relevancia para su integración al entorno laboral.

3.3 Modalidad de Investigación

La modalidad de investigación se focalizará en el Proyecto Factible. Según Palella y Martins (2017) señalaron “consiste en elaborar una propuesta viable destinada a atender necesidades específicas, determinadas a partir de una base diagnóstica” (p.97). Este proyecto adquiere carácter de viable, ya que, luego de determinar la situación inicial de los docentes, en relación al desarrollo de sus habilidades blandas, se determinará si estas pueden ser potenciadas a través de estrategias educativas; y de esta forma mejorar las praxis. Este proyecto atiende a una necesidad observada en el equipo docente del colegio Cahuala Insular, comuna de Castro. Además, es factible operativamente, ya que se puede llevar a cabo en cualquier periodo del año.

Al mismo tiempo, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2016) refleja que:

Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El Proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades (p.21).

Según lo señalado, un proyecto factible es una propuesta estructurada, la cual sigue diferentes pasos para llegar a solucionar un problema determinado. Parten desde la base de una investigación diagnóstica, para posteriormente generar una propuesta que permita dar solución a dicha problemática. Este tipo de proyectos son completamente viables y no se constituyen en pérdida, ya sea de tiempo o capital, porque son alcanzables.

Por ello, el presente estudio se insertó en la modalidad de Proyecto Factible porque se propondrán estrategias educativas para el fomento de las

habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022, con el fin de fortalecer en los educadores las competencias, habilidades y destrezas inherentes a la praxis pedagógica y, sean extendidas hasta los estudiantes y demás integrantes del establecimiento educativo.

En este orden de ideas, el Proyecto Factible, según Gómez (2014) expone que las fases o etapas para desarrollar el proyecto factible son “diagnóstico, factibilidad, diseño de la propuesta, ejecución y evaluación, haciendo énfasis que el diagnóstico es reconstrucción del objeto de estudio y detectar situaciones donde se ponga de manifiesto la necesidad de realizarlo” (p. 15). Significa que el proyecto se desarrolla en tres o cinco etapas. Es importante acotar que en el presente estudio se desarrolló en tres etapas, a continuación, se describen:

Etapa I: Diagnóstico: Esta etapa, según Hurtado y Toro (2012), indican “es la etapa en la cual se identificará el problema, se recogerán y procesarán todas las informaciones referentes a él” (p.148). De acuerdo con lo señalado por los autores, la etapa de diagnóstico permitió conocer la situación inicial de la problemática que se abordará; en el caso de la presente investigación servirá para identificar las habilidades bandas que poseen y practican los docentes de este centro educacional Cahuala Insular; además de dilucidar el valor que se le da este tipo de habilidades para para el crecimiento personal y profesional y el éxito dentro de esta organización.

Por ello, se utilizó un cuestionario para recoger los datos directamente de la realidad, en este caso los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos.

Etapa II: Factibilidad de la Propuesta: La factibilidad de la propuesta está centrada en la posibilidad de ejecutar la propuesta diseñada o formulada. Al respecto, Rocco (2012) plantea que el termino factibilidad “...Son los recursos

necesarios para la ejecución, análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto” (p.24). Esto significa que al llevar a cabo el presente proyecto, se debe tener en cuenta los recursos necesarios para ejecutarlo, en el contexto previamente determinado. Por ello, la factibilidad de la propuesta puede plantearse de la siguiente manera, de acuerdo con, Martínez et al. (2020) definen el análisis de cada factibilidad:

Factibilidad Económica: Esta se corresponde con los recursos económicos que involucran la puesta en práctica de la propuesta, determinándose que se cuenta con disponibilidad de equipos tecnológicos y los costos asociados a la implementación en el desarrollo de los recursos o materiales.

Factibilidad Social: Refiere cuando cada uno de los integrantes de la escuela objeto de estudio están dispuestos a contribuir con el desarrollo de las mejoras en la organización.

Factibilidad Técnica: Se refiere a la parte de operatividad de la ejecución de la propuesta, en donde se establecen la existencia de los recursos tecnológicos, humanos y económicos, para el desarrollo de la propuesta (p.39).

Según lo anterior, la factibilidad en sus diferentes dimensiones, hace referencia a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señaladas, es decir, si es posible cumplir con las metas que se tienen en un proyecto, tomando en cuenta los recursos con los que se cuenta para su realización.

De allí en el presente estudio la factibilidad de la propuesta viene dada desde el punto de vista técnico porque la institución objeto de estudio cuenta con recursos tecnológicos, personal capacitado, espacio acorde para el desarrollo de actividades que se ameriten al momento de ser aplicada la

propuesta. Asimismo, la factibilidad económica estará inmersa en que la propuesta tiene viabilidad de ser aplicada en el ámbito educativo Colegio Cahuala Insular. Y la factibilidad social viene dada porque se incorporará a todos los integrantes del Colegio.

Etapa III: Diseño de la Propuesta: Palella y Martins (2017) reseñan: “implica plantear y fundamentar teóricamente la propuesta y establecer, tanto el procedimiento metodológico como las actividades y recursos necesarios para su ejecución” (p. 22). En otras palabras, busca dar soluciones o alternativas a las necesidades y problemáticas en función al modelo, objetivos, métodos, acciones y recursos con que se cuenta. Esta fase se desarrolla de acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico que contribuya a mediar, solucionar o mejorar la situación encontrada en la realidad.

En el presente estudio se planteó proponer estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, dado que busca potenciar las habilidades blandas, competencias, habilidades y el aprendizaje de los estudiantes.

3.4 Población y Muestra

La población, según Hernández y Mendoza (2018a), la definen “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). Lo que significa que el total de la población se vincula con ciertas características en común cumpliendo con criterios predeterminados, los cuales no son necesariamente humanos, también

pueden ser animales, objetos, organizaciones etc. La importancia de la población de estudio es que entrega datos específicos de investigación. En el presente estudio, la población estuvo compuesta por 45 docentes del Colegio Cahuala Insular de la comuna de Castro.

En este sentido, la muestra, de acuerdo con Palella y Martíns (2017) definieron la muestra como: “la recolección, organización y procesamiento de datos, para obtener inferencias hacia un universo cuando se observa sólo una parte de este universo” (p.67). Esto quiere decir que de una población determinada se elige un número razonable que pueda entregar la información requerida dependiendo de las peculiaridades del fenómeno estudiado, a través de cálculos o datos que reflejen cuantitativamente la información requerida. La muestra es una parte fundamental para realizar un estudio estadístico abarcando la mayor cantidad posible de datos de la población.

Por consiguiente, la muestra estuvo constituida por la totalidad de la población, razón por la cual se comporta como una muestra no probabilística, según Hernández et al. (2014) “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p.176). Esto significa, que en la selección de la muestra no se efectúa la probabilidad, no se amerita de procesos involuntarios ni la complejidad en el accionar de fórmulas. En efecto, la muestra quedará constituida por los 45 educadores.

Operacionalización de la variable

Tabla 1*Variables, dimensiones, indicadores e ítems*

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems
Independiente Estrategias educativas	Trabajo colaborativo	Reconociendo Habilidades	1, 2
		Relaciones interpersonales	3, 4
	Protocolo	de Liderazgo docente	5, 6
	bienestar	Empatía	7, 8
	Aptitudes	Creatividad	9, 10
		Autoimagen	11, 12
		Autoconcepto	13, 14
Dependiente Habilidades blandas	Convivencia	Participación en actividades extra programáticas	15, 16
		Manejo de emociones	17, 18
	Resolución	de Mediación	19, 20
	conflictos	Da y acepta críticas constructivas	21, 22
	Toma de decisiones	Colabora en el desarrollo de proyectos educacionales	23, 24
		Comunicación asertiva	25, 26

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos permite obtener información de la realidad objeto de estudio con el empleo de diferentes herramientas con las que puede contar el investigador. De allí que, se utilizará la técnica de la encuesta, según Pallella y Martins (2017) señalaron: “destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito” (p.123). La técnica empleada ayudara a recolectar y elaborar datos de manera rápida unificando la información detallándola de manera clara y específica utilizando procedimientos estandarizados para analizar y extrapolar la información.

De igual manera, como instrumento se empleó un cuestionario con escalamiento tipo Likert; según Hernández et al. (2014) “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes”. (p.245). En otras palabras, se presenta cada afirmación y le pide al sujeto que exprese su reacción seleccionando una de las categorías; por lo tanto, se emplearan las siguientes alternativas de respuestas, muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo.

3.6 Validez del instrumento

La validez del instrumento se realiza para verificar que los ítems o preguntas contengan los aspectos requeridos para el logro de los objetivos del estudio. Para ello se empleará la validez de jueces o expertos, según Aroca

(2016) reflejó que “se selecciona un número impar (3 o 5) de jueces (personas expertas o muy conocedoras del problema o asunto que se investiga), entregarle una copia del instrumento a cada uno junto con un formato que se diseña especialmente para este fin” (p.17). Se refiere a la confiabilidad que debe entregar el instrumento de evaluación la cual debe ser supervisada por personas idóneas al área a evaluar, o con conocimientos profesionales sobre la variable a medir.

En efecto, para la presente investigación se utilizarán dos (02) expertos: Uno en el ámbito educativo y otro en que revisará el aspecto metodológico; a los mismos se les emitirá una comunicación en la cual se expone la finalidad del estudio, un formato para la validez, objetivos de la investigación, la tabla de Operacionalización de la variable y el instrumento diseñado.

3.7 Procedimiento y análisis de los datos

El procedimiento de análisis de datos, según Hernández et al. (2014), consiste en: “seleccionar el programa estadístico para el análisis de datos, ejecutar el programa, explorar los datos: analizarlos y visualizarlos por variable del estudio, se lleva a cabo análisis estadístico descriptivo de cada variable y se preparan los resultados para presentarlos” (p.277). Esta selección de datos consiste en recolectar datos para examinar sus características y poder tabular una respuesta común clasificando las tendencias o patrones para poder hacer una interpretación de los datos

Por ello, una vez dispuesto el programa, se inició su comprensión teniendo como único referente el marco teórico sobre el cual se construyó el conocimiento sobre el objeto investigado. Para posteriormente determinar las frecuencias y porcentajes, los cuales será en tablas y gráficos, usando el

programa Excel 2010 y, para la interpretación de resultados se utilizará la estadística descriptiva.

De allí que, Ferrán (2012) señaló que la estadística descriptiva “facilita la visualización de los datos. Permiten presentarlos de forma significativa y comprensible, lo que a su vez da pie a una interpretación simplificada del conjunto de datos en cuestión” (p.67). A partir de esta afirmación podemos decir que para el desarrollo y análisis del instrumento de evaluación es necesario tener una claridad de los datos entregados los que a su vez reportaran la información necesaria para abordar cada uno de los patrones y tabularlos.

CAPÍTULO IV: FASE I: DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan los resultados de la investigación recopilados mediante una encuesta de la cual podemos analizar e interpretar los datos obtenidos de 45 docentes del Colegio Cahuala insular de la comuna de Castro, X Región de Los Lagos. Los datos recabados mediante el instrumento de evaluación permitieron darle respuesta a los objetivos y las variables planteadas inicialmente, facilitando así la evaluación las estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del colegio Cahuala Insular.

El análisis cuantitativo que se presenta a continuación se realiza de acuerdo a lo planteado en los objetivos, variables, dimensiones, indicadores e

ítems. Toda la información recaudada será de utilidad para la recolección y manejo de los datos.

Este instrumento de formulario Google, fue aplicado durante la jornada de reunión general de ciclo, en la cual se les presentó el formulario y sus posibles respuestas, dependiendo de su percepción personal. Todos los docentes participaron activamente, respondiendo el formulario con disposición y altura de mira, en una posible práctica habitual la cual podría evaluar sus habilidades blandas durante el año escolar. Seguidamente, se expone las tablas que comprende el análisis por variable y dimensión.

Tabla 2

Resultados de la dimensión trabajo colaborativo para la variable estrategias educativas

Dimensión	Ítems	Alternativas				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

		fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
	1	27	60%	18	40%	0	0	0	0	0	0
Trabajo colaborativo	2	24	53.3%	19	42.2%	2	4.4%	0	0	0	0
	3	31	68.9%	14	31.1%	0	0	0	0	0	0
	4	38	84.4%	7	15.6%	0	0	0	0	0	0
Promedio			66,6%		32,2%		1.1%		0%		0%

En la tabla 2, se presenta los resultados obtenidos en la dimensión trabajo colaborativo; según las respuestas obtenidas un promedio bastante alto se ubicó en la alternativa Muy de acuerdo con evidencias de actitudes positivas hacia el trabajo colaborativo en su desempeño diario, un promedio menor se ubicó en la alternativa De acuerdo y un promedio muy bajo en la categoría Ni de acuerdo Ni en desacuerdo. Esto permite inferir que los docentes reconocen sus habilidades blandas y la promoción de buenas relaciones interpersonales con los otros integrantes del equipo educativo.

Según lo indica Vaillant, citado por MINEDUC (2016); “El trabajo colaborativo es una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente y su esencia es que profesoras y profesores “estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas”. (p.1). El trabajar colaborativamente, adquiere relevancia, ya que es un factor determinante para producir nuevos conocimientos, enriqueciendo el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

Tabla 3

Resultados de la dimensión protocolo de bienestar y la variable estrategias educativas.

Dimensión	Ítems	Alternativas									
		Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
		fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
Protocolo de bienestar	5	20	44.4%	25	55.6%	0	0%	0	0%	0	0%
	6	18	40%	22	48.9%	5	11.1%	0	0%	0	0%
	7	29	64.4%	16	35.6%	0	0%	0	0%	0	0%
	8	25	55.6%	15	33.3%	5	11.1%	0	0%	0	0%
	9	27	60%	18	40%	0	0%	0	0%	0	0%
Promedio			52.8%		42.6%		4.4%		0%		0%

En la tabla 3, se exhiben los resultados obtenidos en la dimensión protocolo de bienestar, según las respuestas obtenidas un promedio bastante alto expresa estar Muy de acuerdo, con el planteamiento de que en la institución se fortalece el liderazgo docente y la empatía emocional entre pares, un promedio medio se ubicó en la categoría De acuerdo y un porcentaje muy bajo en la alternativa Ni de acuerdo ni en Desacuerdo. Se deduce que los docentes reconocen la existencia de un liderazgo efectivo y el fortalecimiento y validación de las emociones por parte del equipo directivo.

Los resultados, antes expuesto se avalan con los planteamientos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022): “La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad colectiva e individual de pensar, manifestar sentimientos, interactuar con los demás, ganar el sustento y disfrutar de la vida” (p.2). De acuerdo a las transformaciones sociales del último tiempo, las entidades educacionales, han enfatizado en la promoción del bienestar integral, enfrentando el desafío de crear ambientes saludables en donde sus integrantes tengan la oportunidad de continuar desarrollando sus potencialidades.

Tabla 4

Resultados de la dimensión aptitudes y la variable estrategias educativas.

Dimensión	Ítems	Alternativas									
		Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
		fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
<i>Aptitudes</i>	10	2 1	46.7 %	2 2	48.9 %	2	4.4%	0	0	0	0
	11	2 1	46.7 %	2 1	46.7 %	3	6.7%	0	0	0	0
	12	2 0	44.4 %	2 2	48.9 %	3	6.7%	0	0	0	0
	13	2 2	48.9 %	2 3	51.1 %	0	0	0	0	0	0
	14	2 4	53.3 %	1 7	37.8 %	4	8.9%	0	0	0	0
Promedio		48%		46.6%		5.4		0%		0%	

La tabla 4, se muestran los porcentajes relacionados con la dimensión Aptitudes; de acuerdo a los resultados obtenidos un promedio bastante alto indica como respuesta la alternativa muy de acuerdo, considerando poseer aptitudes que favorecen su desarrollo profesional, un promedio medio se ubicó en la categoría De acuerdo y un porcentaje muy bajo en la alternativa Ni de acuerdo ni en Desacuerdo. Conforme con la información recabada, se infiere que los docentes encuestados manifiestan poseer ciertas aptitudes que favorecen su desempeño laboral, siendo una de ellas la creatividad; además valoran la autoimagen y el autoconcepto con un factor influyente sobre las competencias sociales necesarias para ser un aporte al trabajo colaborativo.

En relación a las aptitudes en el área de la educación Walker (2011), aporta lo siguiente “El desarrollo educativo en estos términos implica la ampliación de las aptitudes humanas y las capacidades para escoger una buena vida de bienestar entre distintas alternativas” (p.94). De acuerdo a lo expresado por el autor, a través de los diferentes procesos educativos, es posible potenciar las aptitudes de los individuos, en diferentes contextos y situaciones.

Tabla 5

Resultados de la dimensión convivencia y la variable habilidades blandas

Dimensión	Ítems	Alternativas									
		Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
		fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
	15	18	40%	16	35.6%	8	17.8%	3	6.7%	0	0%

<i>Convivencia</i>	16	1	31.1	1	42.2	6	13.3	6	13.3	0	0
		4	%	9	%		%		%		
	17	2	53.3	1	37.8	4	8.9%	0	0	0	0
	4	%	7	%							
	18	1	42.2	1	31.1	8	17.8	4	8.9%	0	0
		9	%	4	%		%				
Promedio			41.6	36.6	14.4	7.2%	0%				
			%	%	%						

En la tabla 5, se sintetizan los resultados obtenidos en la dimensión convivencia, según las respuestas conseguidas un promedio bastante alto se ubicó en la alternativa Muy de acuerdo con evidenciar acciones que promueven la sana convivencia entre el equipo educativo, un promedio un tanto menor se ubicó en la alternativa De acuerdo y un promedio muy bajo en la categoría en desacuerdo. Esto permite deducir que los docentes reconocen sus habilidades blandas; utilizándolas para mantener buenas relaciones interpersonales: además reconoce el manejo de emociones y los vínculos afectivos que establecen con sus compañeros/as de trabajo.

Relacionado con lo anterior, Ramírez, citado por Fuentes et. Al (2019) plantea la convivencia escolar como “las acciones que permiten que los actores escolares puedan vivir juntos a través del diálogo, el respeto mutuo, la reciprocidad y la puesta en práctica de valores democráticos y para la paz” (p. 63). Los centros educacionales son escenarios relevantes para la promoción de valores, como el respeto y la empatía; el fomentar valores y potenciar las habilidades blandas de los integrantes de una comunidad educativa, facilitan la convivencia y mejora las relaciones interpersonales.

Tabla 6

Resultados de la dimensión resolución de conflictos y la variable habilidades blandas

Dimensión	Ítems	Alternativas									
		Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
		fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
<i>Resolución de conflictos</i>	19	27	60%	16	35.6%	2	4.4%	0	0	0	0
	20	22	48.9%	17	37.8%	4	8.9%	2	4.4%	0	0
	21	17	37.8%	20	44.4%	8	17.8%	0	0	0	0
	22	25	55.6%	17	37.8%	3	6.7%	0	0	0	0
Promedio			50.5%		38.9%		9.4%		1.1%		0%

En la tabla 6, se muestran los resultados obtenidos en la dimensión resolución de conflictos, de acuerdo a la información obtenida, un promedio bastante alto expresa estar Muy de acuerdo, con manejar un conjunto de conocimientos y habilidades relacionados con la resolución de conflictos; un porcentaje menor se ubica en la alternativa De acuerdo y un menor porcentaje se ubica en las opciones Ni de acuerdo ni en desacuerdo y en la alternativa En desacuerdo. Con esta información se puede inferir que gran parte de esta comunidad educativa utiliza la mediación como un recurso para resolver conflictos que se dan dentro o fuera del aula, ya sea, con alumnos o con integrantes del equipo educativo; además, expresan aceptación sobre las críticas constructivas provenientes de diferentes integrantes de la comunidad educativa; valorándolas como una oportunidad de mejorar su desempeño. En relación con lo descrito; lo central no es eliminar o evitar los conflictos, sino más bien conocer y asumir las situaciones conflictivas, convocando a los actores involucrados movilizar, en conjunto, diversos recursos que permitan

tomar decisiones y concretar soluciones. (Batanero,2010); En concordancia con la visión del autor, en un equipo de trabajo, es imprescindible conocer las capacidades de todos los integrantes, facilitando la participación activa de todos y cada uno de ellos buscando soluciones en conjunto, dar continuidad al proyecto educativo en el cual se trabaje.

Tabla 7

Resultados de la dimensión toma de decisiones y la variable habilidades blandas

Dimensión	Ítems	Alternativas									
		Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
		fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
Toma De decisiones	23	2 0	44.4 %	2 0	44.4 %	4	8.9%	1	2.2%	0	0
	24	3 2	71.1 %	1 3	28.9 %	0	0	0	0	0	0
	25	2 3	51.1 %	2 0	44.4 %	1	2.2%	1	2.2%	0	0
	26	2 1	46.7 %	2 2	48.9 %	2	4.4%	0	0	0	0
Promedio		53.3 %	41.6 %	3.8%	1.1%	0%					

En la tabla 7, se sintetizan los resultados obtenidos en la dimensión Toma de decisiones; la información obtenida refleja que un promedio bastante alto de los encuestados expresa estar Muy de acuerdo, con la colaboración en el desarrollo de proyectos educacionales, tomando decisiones en conjunto con

sus pares, utilizando la comunicación asertiva para lograr acuerdos oportunos y pertinentes; un porcentaje un tanto menor indica estar De acuerdo y un promedio bastante menor se concentró en las alternativas Ni de acuerdo ni en desacuerdo y en la alternativa En desacuerdo con lo planteado durante la encuesta. En relación con lo anterior, (Escobar, 2017) plantea que la toma de decisiones es un proceso mediante el cual se debe realizar una elección entre diferentes opciones o formas de resolver situaciones, en diversos contextos; lo cual requiere el manejo responsable de todas las posibilidades.

Conclusiones del Diagnóstico

A partir del diagnóstico realizado, se concluye que el objetivo general del presente proyecto, el cual hace referencia a la propuesta de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, es pertinente y viable; Según la información obtenida en el diagnóstico aplicado, los docentes hacen referencia a la necesidad de contar con instancias curriculares en donde el foco sea estrechar los vínculos entre los integrantes del equipo educativo; ya que, en estos espacios se logra fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar el desempeño laboral; actualmente estas instancias son escasas dentro de la planificación de la jornada diaria, por ende los períodos para compartir ideas, reflexiones, trabajar colaborativamente, entre otras, no suelen ser de participación constante.

Es por esto, que es imprescindible fortalecer las habilidades sociales individuales y colectivas; Este debe ser un proceso continuo, que responda al contexto en el cual se sitúa y a los requerimientos de los intervinientes en este proceso; este proyecto cobra relevancia, ya que el potenciar las habilidades blandas de los docentes, complementará las destrezas, aptitudes y

conocimientos que poseen los profesionales para practicar la docencia; esto permitirá alcanzar el éxito en el desarrollo de la labor.

De acuerdo con la información recabada se determina que el equipo educativo del centro educacional investigado valora las habilidades blandas como un factor determinante dentro de la formación exitosa de equipos de trabajo; ya que el poseer habilidades para la resolución de conflictos, el ser empático, demostrar capacidad para tomar decisiones oportunas y pertinentes y asumir un rol activo dentro del trabajo colaborativo, y ser un líder que conoce, respeta y promueve el desarrollo de su equipo; suelen ser aptitudes que facilitan el logro y metas propuestas y el desarrollo de proyectos, además de favorecer la convivencia con sus pares.

A través del presente proyecto factible se dará respuesta a la necesidad del cuerpo docente del colegio Cahuala Insular, presentando un plan de acción que proponga una serie de estrategias educativas para favorecer las habilidades blandas del equipo docente y de esta forma fortalecer sus competencias, optimizar el trabajo realizado y mejorar las relaciones interpersonales.

Objetivos específicos

El primer objetivo específico es diagnosticar la situación de los docentes en relación a la utilización de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular; para obtener un perfil de la situación actual de los docentes en relación a las habilidades blandas, sus conocimientos y percepciones, se les invitó a compartir sus experiencias a través de entrevistas no formales y la aplicación de una encuesta, en la cual, mediante sus respuestas se obtuvo información relevante

para esta investigación; información que permitió crear un perfil de los docente, su manejo y la valoración que otorgan a las habilidades blandas en el desempeño de su labor.

Lo más destacable en relación a este objetivo es que los docentes poseen basto conocimiento de lo que implican las habilidades blandas y su repercusión dentro del desempeño docente; valorándolas como una herramienta facilitadora para el logro de proyectos y metas comunes, en su mayoría expresan poseer algunas de éstas habilidades, como son la capacidad innovadora, la flexibilidad, la comunicación asertiva, entre otras; pero muchos coinciden en que necesitan crear más instancias en donde poder potenciarlas en conjunto con sus pares de trabajo.

El segundo objetivo específico hace referencia a establecer la factibilidad de la propuesta de estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas.

Fase II: Factibilidad de la propuesta

La factibilidad de la propuesta está centrada en la posibilidad de ejecutar la propuesta diseñada o formulada. Al respecto, Roco (2012) plantea que el termino factibilidad "...Son los recursos necesarios para la ejecución, análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto" (p.24). Significa revisar y evaluar los recursos, tanto materiales o humanos, indispensables para visualizar la posibilidad de ser aplicada la propuesta y posteriormente ser evaluada la ejecución de la misma.

En efecto, la factibilidad señala que el proyecto es posible de ejecutarlo, razón por lo cual se cuenta con los mecanismos y componentes para que se

pueda concretar el proyecto. Además, implica percibir los elementos que tendrán efectos en las actividades planteadas en la propuesta y, a su vez se conocerá los recursos que se ameritan para alcanzar los objetivos o éxitos en la ejecución. Por ello, en el presente estudio la factibilidad estuvo enmarcada:

Factibilidad técnica: Se refiere directamente a los recursos o herramientas a utilizar en un proyecto, estos son principalmente tangibles para así saber si se puede llevar a cabo con las herramientas que necesitamos o si debemos recurrir a otras opciones como crearlos con el material disponible.

Con respecto a nuestro proyecto se indica que actualmente las herramientas están disponibles y parte de ella serán creadas por las monitoras en cada actividad para dar mayor realce al trabajo planificado.

“Es un análisis previo, en donde se analizan las características, condiciones del contexto social, político y económico, del educando y de los recursos disponibles requeridos” (Yadira, 2019) s/p. Desde este punto de vista podemos observar la necesidad de abarcar habilidades y estrategias que ayudaran a una mejor calidad de la educación entregada a nuestros estudiantes

Factibilidad económica: Son los recursos financieros y económicos, los cuales deberán garantizar que el proyecto se pueda realizar con los medios que se tienen disponibles. También se deben organizar los recursos de tal forma que puedan financiar todo el proceso de proyecto.

“Se refiere a si se dispone del capital en efectivo o de los créditos de financiamiento necesario para invertir en el desarrollo del proyecto” (Carrasquel Leonardo, 2013) s/p

En el caso de este proyecto factible los recursos ya están proporcionados por el Colegio Cahuala Insular ya que son existentes en el establecimiento por lo que no incurriremos en otros costos económicos que pudiesen dificultar el proceso de acción.

Factibilidad social: Este punto hace énfasis en el impacto social del proyecto, dando importancia a como beneficia a las personas participantes, de esta forma se puede debe evaluar la contribución y bienestar social.

En esta factibilidad se representa el verdadero beneficio de los implicados en el proyecto factible ya que solo colabora e enriquece su trabajo diario sin interrumpir ni afectar su trabajo.

“El análisis de factibilidad social sirve como una herramienta eficaz para asignar de manera eficiente los recursos y mejorar el bienestar social, al identificar los proyectos socialmente rentables de aquellos que no lo son”. (Carrasquel Leonardo, 2013)s/p.

El fin principal de esta propuesta es enriquecer las estrategias y habilidades blandas de cada docente con equipo de trabajo en el que se desenvuelve es por esto que analizamos diversos aspectos que sean posibles de realizar.

Factibilidad educativa: En esta área se debe considerar todo el contexto educacional en este caso en los docentes que son el objetivo de estudio, hay que analizar las variables para realizar el trabajo como horarios, asignaturas, tiempo de planificación para coordinar los tiempos de trabajo con cada docente.

“...la consistencia interna, es decir, si se cuenta con los componentes educativos necesarios para operar el Plan de estudios.” Aquí se representan las observaciones para que cada punto a evaluar sea revisado cuidadosamente para que así al momento de realizar la planificación de las actividades están tengan congruencia con los diversos factores.

Para finalizar, el tercer objetivo de este proyecto Factible es Diseñar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los

docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022; dichas estrategias y todos los factores influyentes en su desarrollo y el cumplimiento de los objetivos se especificarán a continuación en el Capítulo V.

CAPÍTULO V: DISEÑO DE LA PROPUESTA

ESTRATEGIAS EDUCATIVAS PARA EL FOMENTO DE LAS HABILIDADES BLANDAS DE LOS DOCENTES

Introducción

Las habilidades blandas, están constituidas por una combinación de habilidades sociales, comunicación interpersonal, conocimientos y rasgos de carácter que facilitan la adaptación del sujeto a la vida social y profesional, este tipo de habilidades, en los últimos años han adquirido gran relevancia en la formación de equipos de trabajo, ya que tal como lo indica Ayrton Senna Institute, citado por Romero et al. (2021) las habilidades blandas son necesarias “para relacionarse con los demás y consigo mismo, comprender y gestionar emociones, establecer y alcanzar objetivos, tomar decisiones autónomas y responsables y enfrentar situaciones adversas de manera creativa y constructiva” (p.115).

Debido a lo anterior, se puede establecer que el buen desempeño de un profesional, ya no solo se determina por las competencias técnicas que

debe manejar para el buen desempeño de su profesión; sino también de la capacidad de adaptarse y fortalecer el equipo de trabajo a través de diversas habilidades sociales.

El presente documento, tiene como finalidad guiar a los docentes del Colegio Cahuala Insular en la aplicación de diferentes estrategias que favorecen el desarrollo de habilidades blandas. Además de fortalecer las habilidades blandas que los docentes ya poseen.

Algunas de las habilidades a las que se hace referencia son comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, colaboración, entre otras; a través de éstas también se busca mejorar las relaciones interpersonales entre los integrantes de este equipo educativo.

Para cumplir con la promoción de dichas habilidades, este instrumento cuenta con la planificación de diversas estrategias educativas, en donde, se enuncian y destacan los factores intervinientes en el desarrollo de las actividades propuestas, esto con el fin de que la o las personas que lleven a cabo este proyecto, cuenten con todas las orientaciones necesarias para poner en práctica cada una de las experiencias que fomentan las habilidades blandas, destacadas en el párrafo anterior; estructurando de forma clara y precisa los fines, objetivos, metas y recursos necesarios para realizar cada actividad.

Justificación de la propuesta

La creación de un plan de acción para potenciar las habilidades blandas en el equipo educativo del colegio Cahuala Insular, surge a raíz de una investigación realizada durante el presente año en el mismo centro educativo.

En la etapa de diagnóstico de dicha investigación se logró profundizar en los intereses y determinar las necesidades de los docentes en relación a las habilidades sociales propias o identificar ciertas habilidades en sus compañeros/as de trabajo. Asimismo, el determinar cómo se favorece las habilidades blandas dentro de la jornada de trabajo; siendo uno de los aspectos destacables, el requerimiento de contar con instancias curriculares para el fomento de dichas habilidades entre pares; por ende, la implementación de esta propuesta, favorecerá las relaciones interpersonales entre los docentes e indirectamente mejorará su desempeño laboral.

En este plan de acción se especifican algunas estrategias educativas que contribuyen al desarrollo de habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la flexibilidad y el liderazgo; servirá entre otras cosas, para planificar y determinar ciertos espacios curriculares, en donde los docentes en conjunto pueden aplicar y desarrollar las estrategias para el fomento de las habilidades blandas, a través de experiencias lúdicas y

dinámicas, en las que todo el equipo educativo tenga la oportunidad de participar activamente.

Por último, es necesario destacar que debido a la relevancia de las habilidades blandas para el buen desempeño profesional; se hace necesario para los líderes de cada equipo de trabajo contar con diferentes herramientas que les permitan incentivar a sus integrantes a fortalecer dichas habilidades; Es por esto, que la presente propuesta puede ser aplicada en otro centro educativo, siempre y cuando la institución sea sometida a un diagnóstico, el cual permitirá identificar sus reales necesidades e intereses respecto a las habilidades blandas del equipo en cuestión.

Fundamentación teórica de la propuesta

La presente propuesta para el fomento de las habilidades blandas en el equipo docente del colegio Cahuala Insular, se sustenta principalmente en dos teorías; La teoría Piagetiana, sobre el aprendizaje constructivista y la teoría del aprendizaje social, del psicólogo Albert Bandura. El psicólogo Jean Piaget elaboró su teoría desde una postura puramente constructivista, afirmando que el sujeto asume un rol activo a la hora de aprender. Para él, las diferentes estructuras mentales van modificándose y combinándose a través de las experiencias, mediante la adaptación al entorno y la organización mental.

El aprendizaje se da como resultado de los cambios y las situaciones novedosas. La percepción del mundo se va renovando a medida que vamos creciendo. Este proceso se compone por esquemas que nosotros ordenamos mentalmente. La adaptación tiene lugar mediante un proceso de asimilación, que modifica la realidad externa, y otro de acomodación, que es el que cambia nuestras estructuras mentales.

Por consiguiente y tal como destaca Ortiz D. (2015) “El conocimiento es una construcción del ser humano: cada persona percibe la realidad, la

organiza y le da sentido en forma de constructos”n(p.96); por ende, cada persona reconstruye la información para dar sentido y coherencia a la realidad que vivencia.

Debido a esto, el proyecto factible que se presenta, se sustenta en la teoría del aprendizaje constructivista, ya que el objetivo es incentivar a los docentes a asumir un rol activo en el desarrollo de nuevos conocimientos en relación a las habilidades blandas, a partir de sus experiencias previas y de su percepción de la realidad.

Por otra parte, esta propuesta además se respalda en la teoría del psicólogo Albert Bandura quien propuso la teoría del aprendizaje social explica el comportamiento humano en términos de interacción recíproca continua entre las influencias cognitivas, conductuales y ambientales. La intención de Bandura era explicar cómo las personas aprenden en entornos sociales al observar e imitar el comportamiento de los demás. Él creía que el aprendizaje no se podía explicar completamente a través de un simple refuerzo, sino que la presencia de otras personas en las experiencias de aprendizaje también era increíblemente influyente en los resultados del aprendizaje.

De acuerdo con lo descrito anteriormente García B. (2016) destaca que “El aprendizaje más rudimentario está basado en la experiencia directa y se debe a los efectos positivos y negativos que producen las acciones” (p.31); Es así, como las personas, descubren las respuestas e interacciones que tienen éxito o cuales no producirán ningún efecto en las personas con las que socializa a diario, logrando descartar las acciones o respuestas que no producen ningún efecto.

Este proyecto factible, se sostiene en la teoría social de Bandura, ya que considera que las habilidades blandas de los docentes del colegio Cahuala Insular, deben realizarse a través de dinámicas de construcción social, en donde cada actor participante influirá en el logro de los objetivos de

sus pares; aprendiendo y desarrollándose de manera conjunta, adquiriendo habilidades sociales que favorezcan el trabajo en equipo y el éxito de sus proyectos futuros.

Objetivos de la propuesta


Objetivo general


✚ Diseñar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.

Objetivos específicos

✚ Sensibilizar a los docentes para que participen en la propuesta de estrategias educativas para el fortalecimiento de las habilidades blandas.

✚ Promover estrategias educativas relacionadas con la negociación y gestión de conflictos; para el fortalecimiento de las habilidades blandas de los docentes.

 Fomentar estrategias educativas vinculadas al trabajo colaborativo y retroalimentación constante para el fortalecimiento de las habilidades blandas de los docentes.

 Promover acciones interactivas que conduzcan al mejoramiento de la comunicación y el liderazgo docente.

Planificación de las actividades, acciones o estrategias

Nombre de la propuesta: “El dado de las emociones”

Objetivo general: Diseñar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.					
Objetivo específico: Sensibilizar a los docentes para que participen en la propuesta de estrategias educativas para el fortalecimiento de las habilidades blandas.					
Contenido	Estrategia	Actividades o tareas	Lugar	Fecha de ejecución	Responsables
Reconocimiento de emociones.	Invitar a los docentes a identificar y analizar las emociones que vivencian a diario, descubrir cómo éstas influyen en su labor; e identificar estrategias para manejarlas.	<p>Inicio: El monitor/a presentará el <u>Dado de las emociones</u>, invitando a los docentes a identificar las imágenes que el dado contiene en cada una de sus caras; las cuales representan emociones como <i>alegría, tristeza, enojo, miedo</i>, entre otras; Seguidamente realizará el ejercicio de lanzar el dado y en función de la emoción que le salga, relatará una breve historia o dramatización de alguna situación en que vivencie este tipo de emoción, luego incentivará a los docentes a comentar lo observado, recogiendo los conocimientos previos de los participantes.</p> <p>Desarrollo: El facilitador/a motivará a los presentes a sentarse formando un círculo, de esta forma cada docente tendrá la oportunidad de observar a sus compañeros/as, luego los invitará a realizar la dinámica de lanzar el dado y expresar o representar de forma creativa en qué circunstancias ha sentido esa emoción y como ha logrado manejarla.</p> <p>Cierre: El monitor/a invitarán a los presentes a comentar la experiencia realizada, recogiendo sus impresiones y entregando una serie de estrategias para trabajar las emociones durante el día como ejercicios de respiración, relajación, asociar emociones a sensaciones físicas, etc.</p>	Pasillo enseñanza media	17 Y 18 Diciembre	Isabel Huaiquino. Katherine Guarda.

Nombre de la propuesta: Yo confié en mis compañeros/as.

Objetivo general: Diseñar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.					
Objetivo específico: Sensibilizar a los docentes para que participen en la propuesta de estrategias educativas para el fortalecimiento de las habilidades blandas.					
Contenido	Estrategia	Actividades o tareas	Lugar	Fecha de ejecución	Responsables
Colaboración y confianza entre docentes.	Reconocer la importancia de la confianza para fortalecer el vínculo entre pares.	<p>Inicio: El facilitador/a invitará a los presentes a escoger una pareja y explicará que uno de ellos deberá asumir el rol de guiar a su compañero/a y el otro deberá escuchar las instrucciones de su par y seguirlas para desarrollar la actividad.</p> <p>Desarrollo: El docente que recibirá las instrucciones se vendará los ojos, y su compañero/a deberá guiarlo a hacer un recorrido por el colegio, solo utilizando el lenguaje oral, evitando el contacto físico; una vez que el recorrido haya finalizado se intercambiarán roles, de esta forma ambos descubrirán las herramientas que poseen para ayudar a su par a culminar la actividad.</p> <p>Cierre: El monitor/a motivará a los participantes a compartir sus impresiones sobre la experiencia realizada; recogiendo sus impresiones y entregarán un folleto en el cual se destaca la importancia de la colaboración y la confianza para la formación de equipos de trabajo.</p>	Dependencias del colegio	20 y 21 de Diciembre	Isabel Huaiquinao. Katherine Guarda.

Nombre de la propuesta: Gestión y negociación.

Objetivo general: Diseñar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.					
Objetivo específico: Promover estrategias educativas relacionadas con la negociación y gestión de conflictos; para el fortalecimiento de las habilidades blandas de los docentes.					
Contenido	Estrategia	Actividades o tareas	Lugar	Fecha de ejecución	Responsables
Resolución de conflictos en la jornada diaria.	Identificar la importancia del trabajo en equipo para la resolución de conflictos.	<p>Inicio: El facilitador/a dará inicio a la actividad, realizando la representación de una situación simulada sobre diversos eventos que pueden suceder durante la jornada diaria y que puedan simbolizar un conflicto o dificultad a resolver por el equipo educativo. Algunos ejemplos de estas situaciones son, <i>resolver diferencias y consensuar opiniones entre integrantes del equipo; abordar conflictos emocionales; obtener recursos para el cumplimiento de un proyecto</i>, entre muchos otros.</p> <p>Desarrollo: Para llevar a cabo esta dinámica, el facilitador/a presentará diferentes imágenes representativas de conflictos; luego invitará a los participantes a compartir ideas y opiniones sobre cómo llegar a la solución más óptima y pertinente; es aquí donde se resaltarán la capacidad de los docentes para organizar soluciones y trabajar en conjunto, colaborando para un recurso común</p> <p>Cierre: El monitor/a invitará a los participantes a exponer las soluciones que descubrieron para cada situación de conflicto y juntos comentarán descubriendo diversas posibilidades de resolución.</p>	Biblioteca del colegio	22 y 23 de Diciembre	Isabel Huaiquinao. Katherine Guarda.

Nombre de la propuesta: Carrera de sacos gigantes.

Objetivo general: Diseñar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.					
Objetivo específico: Promover estrategias educativas relacionadas con la negociación y gestión de conflictos; para el fortalecimiento de las habilidades blandas de los docentes.					
Contenido	Estrategia	Actividades o tareas	Lugar	Fecha de ejecución	Responsables
Resolución de conflictos y negociación para buscar soluciones.	Fomentar la colaboración y trabajo en equipo para resolver diversas situaciones conflictivas.	<p>Inicio: El facilitador/a invitará a los presentes a formar duplas; cuando las duplas ya estén organizadas; se les hará entrega de un saco de tamaño grande, con capacidad para que ambos participantes se ubiquen dentro de él; Luego se explicarán las reglas de esta dinámica, la cual consiste en que dos duplas se enfrentarán a una carrera, en la cual deben recorrer una pista compitiendo desde el punto de partida hasta la meta; para esto deberán coordinarse, ponerse de acuerdo y trabajar en equipo.</p> <p>Desarrollo: El mediador/a motivará a las duplas a participar de la carrera, guiándolos a resolver los conflictos que se presenten durante el recorrido e incentivándolos a colaborar y ayudar a sus compañeros/as ya que de esto dependerá el éxito de su participación.</p> <p>Cierre: Se invitará a los participantes a reunirse y comentar cuales fueron las dificultades que debieron enfrentar y que estrategias utilizaron para resolverlas; además de explicar si esta experiencia les fue útil para fortalecer el lazo con su compañero/a de equipo. Las monitoras anotarán los comentarios de los participantes, luego se los entregarán para que ellos/as puedan reflexionar.</p>	Gimnasio del colegio	22 y 23 de Diciembre	Isabel Huaiquino. Katherine Guarda.

Nombre de la propuesta: Enredados

Objetivo general: Diseñar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.					
Objetivo específico: Fomentar estrategias educativas vinculadas al trabajo colaborativo y retroalimentación constante para el fortalecimiento de las habilidades blandas de los docentes.					
Contenido	Estrategia	Actividades o tareas	Lugar	Fecha de ejecución	Responsables
Trabajo en equipo.	Fomentar la colaboración y trabajo en equipo para resolver diversas situaciones conflictivas.	<p>Inicio: El monitor/a invitará a los participantes a formar grupos de 7 personas entre hombres y mujeres. Explicándole a los presentes que participarán en una dinámica que favorecerá el trabajo colaborativo.</p> <p>Desarrollo: El facilitador/a le indica a los docentes que se levanten y formen un círculo mirando hacia el centro, ubicándose hombro con hombro. Luego les solicitará que estiren el brazo derecho y tomen la mano de alguien de enfrente. A continuación, se les pedirá que saquen el brazo izquierdo y agarren otra mano al azar de otra persona situada enfrente. En un plazo de tiempo determinado; este ejercicio hará que todos los participantes queden enredados entre sí; y el desafío será desenredar sus brazos sin soltar las manos. Si el grupo es demasiado grande, haz varios círculos pequeños para que los grupos compitan entre ellos.</p> <p>Cierre: El facilitador/a invitará a los integrantes del grupo que primero logre desenredarse a contar su experiencia y los pasos que han realizado para lograrlo; luego motivará a todos los demás grupos a comentar sus impresiones sobre los factores que influyeron en que logran o no el objetivo de esta actividad.</p>	Gimnasio del colegio (pequeño)	26 y 27 de Diciembre	Isabel Huaiquinao. Katherine Guarda.

Nombre de la propuesta: Retroalimentación

Objetivo general: Diseñar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.					
Objetivo específico: Fomentar estrategias educativas vinculadas al trabajo colaborativo y retroalimentación constante para el fortalecimiento de las habilidades blandas de los docentes.					
Contenido	Estrategia	Actividades o tareas	Lugar	Fecha de ejecución	Responsables
Retroalimentación y trabajo en equipo	Identificar características y cualidades y aspectos positivos de las personas, reflexionar sobre el potencial del grupo y fortalecer la cohesión.	<p>Inicio: El facilitador/a presentará una bolsa, la cual contiene papeles escritos con el nombre de todos los integrantes del equipo docente, luego explicará que cada persona deberá tomar uno de estos papeles y pensar en las cualidades y los aspectos que considera que esta persona podría mejorar.</p> <p>Desarrollo: Luego de escribir, cada persona entregará el papel que ha descrito a su correspondiente compañero/a, cuando ya cada persona tenga su descripción en la mano, se dará unos minutos para reflexionar sobre lo que acaban de leer, luego, formarán un círculo y si lo desean compartirán sus impresiones sobre lo que el compañero/a le escribió.</p> <p>Cierre: El monitor/a invitará a los participantes a comentar sobre lo que ellos valoran de sí mismos, como cualidades que fortalecen el trabajo en equipo y también los invitará a comentar los aspectos que piensan deben mejorar: invitándolos a sentirse confiados al momento de criticar constructivamente el trabajo de sus pares y valorar las opiniones de los demás como una herramienta útil de información.</p>	Gimnasio del colegio (pequeño)	28 de Diciembre	Isabel Huaiquinao. Katherine Guarda.

Nombre de la propuesta: Trabajo en equipo.

Objetivo general: Diseñar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.					
Objetivo específico: Promover acciones interactivas que conduzcan al mejoramiento de la comunicación y el liderazgo docente.					
Contenido	Estrategia	Actividades o tareas	Lugar	Fecha de ejecución	Responsables
Comunicación asertiva y Liderazgo	Incentivar la comunicación asertiva y el liderazgo en diferentes situaciones que involucran al equipo educativo.	<p>Inicio: El facilitador/a invitará al grupo de docentes a formar duplas; Luego les explicará que la dinámica se tratará de realizar un dibujo solo siguiendo las instrucciones de uno de sus compañeros/as; Les entregará el material necesario para desarrollar la actividad y dará inicio a ésta, determinando quién será la persona que dibujará y quien servirá de apoyo (mesa).</p> <p>Desarrollo: El monitor/a hará entrega de un lápiz, una imagen y un papel. La persona que tenga la imagen tendrá que describirla a su compañero sin decir realmente lo que es. Por ejemplo, si la imagen es un gusano en una manzana, no se puede decir: "Dibuja una manzana con un gusano en ella". La persona que tenga el bolígrafo y el papel dibujará lo que crea que represente la imagen según la descripción verbal. Se establecerá un límite de tiempo de unos 10 o 15 minutos.</p> <p>Cierre: Se invitará a los participantes a exponer su creación, explicando cómo llegaron a concretarla actividad centrada en la interpretación y la comunicación. Al acabar el dibujo, es interesante ver cómo el dibujante interpreta la descripción del compañero/a</p>	Gimnasio del colegio (pequeño)	28 de Diciembre	Isabel Huaiquinao. Katherine Guarda.

Nombre de la propuesta: Yo confío en mis compañeros/as.

Objetivo general: Diseñar estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.					
Objetivo específico: Promover acciones interactivas que conduzcan al mejoramiento de la comunicación y el liderazgo docente.					
Contenido	Estrategia	Actividades o tareas	Lugar	Fecha de ejecución	Responsables
Comunicación asertiva y Liderazgo	Incentivar la comunicación asertiva y el liderazgo en diferentes situaciones que involucran al equipo educativo.	<p>Inicio: El facilitador/a invitará a los presentes a formar grupos de 5 personas explicándole que juntos harán un trabajo en equipo.</p> <p>Desarrollo: El mediador/ a invitará a un representante de cada grupo a indagar dentro de una caja que se encuentra llena de objetos y escoger 4 de estos; luego el monitor/a describirá una escena en la que cada grupo tenga que resolver un problema usando solo los objetos seleccionados. Algunos ejemplos de las escenas pueden ser "<i>te encuentras en una isla desierta</i>" o "<i>tienes que salvar al mundo de Godzilla</i>". Luego el facilitador/a le solicitará a cada equipo que organice los objetos por orden de utilidad para solucionar dicha situación y que, además, lo argumenten como llegaron a establecer sus conclusiones.</p> <p>Cierre: El mediador/a invitará a todos los participantes a reunirse y comentar la experiencia, invitándolos a identificar que este ejercicio inspira la creatividad del equipo en la solución de problemas. La idea es no poner situaciones muy sencillas, para que no resulte obvio cuáles son los objetos más útiles.</p>	Sala de profesores	29 de Diciembre	Isabel Huaiquinao. Katherine Guarda.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES



Anexo A. Modelo del instrumento

Estimado(a): Docentes

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información relacionada con una investigación titulada “Estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, Comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022.” Este instrumento es exclusivamente para realizar un estudio netamente académico y la información obtenida se tratará bajo estricta confidencialidad, por lo cual se agradece su colaboración en la objetividad de las respuestas que suministre.

Por su colaboración. Muchas Gracias.

Isabel Huaiquinao
Katherine Guarda
Las investigadoras

Nota. No requiere que sea identificado con su nombre y apellido.

Instrucciones para el llenado del instrumento



A continuación, se presenta un conjunto de proposiciones respecto al desarrollo del instrumento relacionado con “Estrategias educativas para el fomento de las habilidades blandas de los docentes del Colegio Cahuala Insular, comuna de Castro, Región de Los Lagos, 2022”. Para facilitar la aplicación del instrumento se deben cumplir con los siguientes pasos:

- Lea cuidadosamente cada uno de los ítems y coloque una equis (X), en la casilla que corresponda a cada enunciado.
- El lugar correspondiente a cada respuesta está ubicado debajo de cada enunciado.
- Debe marcar solamente una alternativa en cada ítem.
- Las categorías de respuestas se ubican como lo indica a continuación:

Categorías	Valores
Muy de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

Se le agradece su participación



N.	ITEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
Variable: Estrategia educativas Dimensión: Trabajo colaborativo Indicadores: Reconociendo de habilidades, Relaciones interpersonales						
1	Consideras que realizas reconocimiento de tus habilidades blandas cuando utilizas el trabajo colaborativo.					
2	Reconoces las habilidades blandas de tus compañeros de trabajo.					
3	Mantienen buenas relaciones interpersonales con tus compañeros cuando realizan trabajos colaborativos.					
4	Consideras que las relaciones interpersonales son esenciales para el desarrollo de estrategias educativas.					
Dimensión: Protocolo de bienestar Indicador: Liderazgo docente, Empatía						
5	Considera que aplicas el liderazgo docente en el aula de clase.					
6	Considera que en tus pares se potencia el liderazgo docente innato.					
7	Mantiene una empatía emocional con los compañeros de trabajo.					
8	Considera que la empatía es la capacidad que tiene una persona de percibir los pensamientos y las emociones de los demás.					

	Dimensión: Aptitudes Indicadores: Creatividad, Autoimagen y Auto concepto		
9	Considera que tiene la capacidad creativa de producir ideas para innovar en tus aptitudes pedagógicas.		
10	Ha promovido la creatividad en la innovación de recursos didácticos que contribuyan con la formación académica de los estudiantes.		
11	Posee una buena autoimagen que influya en las aptitudes para facilitar el proceso enseñanza y aprendizaje.		
12	Considera que la autoimagen es aquella imagen o representación mental que cada persona tiene de sí misma.		
13	Maneja un autoconcepto positivo que le permita influir en las aptitudes proactivas de los estudiantes.		
14	Considera que el autoconcepto contribuye a fomentar las competencias sociales de los estudiantes.		
	Variable: Habilidades blandas Dimensión: Convivencia Indicadores: Participación en actividades extra programáticas y manejo de emociones		
15	Participas en actividades extra programáticas que le permitan potencial la convivencia a través de las habilidades blandas.		
16	Los directivos de la institución programan permanentemente actividades extra programáticas que le permitan mejorar la convivencia entre sus compañeros		
17	Considera que mantiene un control de sus emociones en el aula de clase.		
18	Las buenas emociones influyen en la convivencia con sus compañeros y estudiantes.		
	Dimensión: Resolución de conflictos Indicadores: Mediación, da y acepta críticas constructivas		
19	Utiliza la mediación con sus estudiantes para la resolución de conflictos en el aula de clase		
20	Usa la mediación con sus compañeros de trabajo para la resolución de conflictos en la institución.		
21	Da orientaciones oportunas cuando se generan los conflictos entre compañeros de trabajo		



22	Acepta las críticas constructivas de sus compañeros de trabajo para la resolución de conflictos laborales.		
Dimensión: Toma de decisiones Indicadores: Colabora en el desarrollo de proyectos educacionales y comunicación asertiva			
23	Colabora con el desarrollo de proyectos educacionales de la institución		
24	Considera que la toma de decisiones es fundamental al momento de desarrollar proyectos educacionales.		
25	Maneja una comunicación asertiva con sus estudiantes para potenciar las habilidades blandas.		
26	Maneja una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo para potenciar las habilidades blandas		

REFERENCIAS

- Abarca, H. y. (1990). *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 22, núm. 2, 1990, pp. 265-282. Obtenido de Desarrollo de habilidades sociales en estudiantes universitarios: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80522205.pdf>
- Arenas C. y Jaramillo N. (2017) *Concepciones de la empatía a nivel general, psicológico y a partir de sus instrumentos de medición*. Revista electrónica Psyconex Recuperado de <file:///C:/Users/mio/Downloads/330991-Texto%20del%20articulo-139805-2-10-20210413.pdf>
- Alvarado J. (2016). *Estrategias Didácticas y aprendizaje de las Ciencias Sociales* Ciencias de la Educación | Pág. 65-80__Recuperado en: <https://www.lamjol.info/index.php/FAREM/article/view/2615>
- Aroca, A. (2016). *El proceso de la investigación*. Caracas: Panapo.
- Arrollo, I. C. (2020). *Estado de animo incide en la salud* . Obtenido de Dirección general de comunicación social -Boletín UNAM-DGCS-864: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2020_864.html
- Batanero, B. C. (2010). Habilidades sociales y resolucion de conflictos en centros docentes de Andalucía. Revista educación inclusiva, 67 <file:///C:/Users/KB/Downloads/Dialnet-HabilidadesSocialesYResolucionDeConflictosEnCentro-3276640.pdf>.
- EDUARDO, V. A. (s.f.). *sites google*. Obtenido de Taller de liderazgo : <https://sites.google.com/site/tallerdeliderazgoalexei/unidad-4/toma-de-decisiones>

EducarChile. (s.f.). *Estimulando la colaboración*. Obtenido de educar Chile:

<https://www.educarchile.cl/estimulando-la-colaboracion>

Cazalla N. y Melero D. (2013) *Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia*. Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), 10, Julio, 2013, 43-64. Recuperado de <file:///C:/Users/mio/Downloads/991-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3283-1-10-20130725.pdf>

Contreras, T. (2016). *Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica*. Propósitos y Representaciones, recuperado en <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/227>

Corrales A. Quijano N. Góngora E. (2017) *Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas; un programa para desarrollar habilidades para la vida*. Enseñanza e Investigación en Psicología. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29251161005>

Escobar, C. T. (2017). *Habilidades para la vida*. Obtenido de Bolivia unfpa: <https://bolivia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cartilla%204.pdf>

Ferrán, Y. (2012). *Estadística descriptiva*. Madrid: Limusa.

García Bertha *Programa Pedagógico basado en la Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura para mejorar la Salud en las familias del Caserío San Pablo. Piura. 2016*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y Docencia Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Facultad de ciencias histórico

sociales, unidad de postgrado de ciencias histórico sociales y educación.

Recuperado en:

[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6737/Garc%
c3%ada_Pastor_Bertha_Rosa_Mar%c3%ada.pdf?sequence=3&isAllowed=](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6737/Garc%
c3%ada_Pastor_Bertha_Rosa_Mar%c3%ada.pdf?sequence=3&isAllowed=)

[y](#)

García, C. (2020). *La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario*. Revista Cubana de Educación Superior, vol.39 no.2 La Habana mayo-agosto 2020 Epub. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015.

Gómez, L. (2014). *Proyecto Factible*. Caracas-Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador -FEDUPEL.

Goldstein, A. (1980). *academia edu*. Obtenido de https://www.academia.edu/37172809/ESCALA_DE_EVALUACION_DE_HABILIDADES_SOCIALES_BIBLIOTECA_DE_PSICOMETRIA

Hernández, S, Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: McGraw Hill. ISBN: 978-607-15-0291-9 Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixtas*. Recuperado de:

https://books.google.cl/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INV_ESTIGACI%C3%93N.html?id=5A2QDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false,

Hurtado, I. y Toro, J. (2012). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: Episteme Consultores Asociados C. A.

Martínez, M., Vivas, A. Solís, D. y Bastidas, C. (2020). *Estudio de factibilidad en el desarrollo de estrategias socioeducativas para la gestión escolar en educación (Docentes Escuela Básica Talca, Región del Maule-Chile)*. Revista de Estudios en Educación, Vol.3, N°5, diciembre de 2020. Recuperado de: <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/138/87>.

Mineduc (s.f). (2016) *Modalidades avanzadas de desarrollo profesional continuo*. Sitio web Liderazgo Escolar. Recuperado de <http://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/04/III.-Modalidades-Avanzadas-de-desarrollo-profesional-continuo.pdf>

Naranjo, A. (2019). *La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual*. Revista Pensamiento Académico, 2(1), 82-100. <https://doi.org/10.33264/rpa.201901-07> Modalidades avanzadas de desarrollo profesional continuo. Sitio web Liderazgo Escolar. Recuperado de <http://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/04/III.-Modalidades-Avanzadas-de-desarrollo-profesional-continuo.pdf>

Monroy J. Velázquez G. y Galindo E (2019) *Niveles de autoestima, autoconcepto y autoimagen en adolescentes de Iztapalapa*. Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Currículum 2019 /Año 5. Recuperado de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://posgradoeducacionuat
x.org/pdf2019/C031.pdf

Naranjo, A. (2019). *La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual*. Revista Pensamiento Académico de la Universidad UNIACC, Vol. 2Núm. 1 Recuperado en <https://www.revistapensamientoacademico.cl/index.php/Repeac2/article/download/39/41>

Organización Mundial de la Salud. (OMS, 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response#>

Parella, S. y Martins, F. (2017). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3era, ed). Caracas: FEDEUPEL.

Palma, S. (2017). *Capital Humano*. Obtenido de El valor de la crítica constructiva y cómo aplicarla con éxito: <https://capitalhumano.emol.com/5773/valor-la-critica-constructiva-trabajo-aplicarla/>

Real academia española (diccionario) año 2021. Recuperado de: <https://dle.rae.es>

Revelo O., Collazos C. y Jiménez J. (2018) *El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura* .Tecnológicas, vol. 21, no. 41, pp. 115-134. Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>.

Rocco, L. (2012). *Metodología de la investigación*. Barcelona: Humanitas.

Rodríguez E. Moya M. y Rodríguez M. (2020) *Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico*. Ciencias de la educación Artículo de revisión Vol. 6, núm. 2, Especial junio, pp. 23-50.

Rodríguez, J.L, Rodríguez, R.E. & Fuerte, L. (2021). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación*. Propósitos y Representaciones.

Saldivia A. Clerc J. y Serrano M. (2006) *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Revista Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción Osorno G3 Modulo I.

Carrasquel Leonardo, M. J. (febrero de 2013). *SISTEMA DE GESTIÓN ACADÉMICA PARA EL LICEO BOLIVARIANO "MIGUEL ANTONIO CARO"*. <http://blog7001.blogspot.com/p/capitulo-iii.html>

EDUARDO, V. A. (s.f.). *sites google*. Taller de liderazgo : <https://sites.google.com/site/tallerdeliderazgoalexei/unidad-4/toma-de-decisiones>

GABRIELA OYARZÚN ITURRA, C. E. (3 de enero de 2012). *Scielo*. GABRIELA OYARZÚN ITURRA, CLAUDIA ESTRADA GOIC*, EDUARDO PINO ASTETE, MIRIAM OYARZÚN JARA

Goldstein, A. (1980). *academia edu*. https://www.academia.edu/37172809/ESCALA_DE_EVALUACION_DE_HABILIDADES_SOCIALES_BIBLIOTECA_DE_PSICOMETRIA

intelectual, O. m. (s.f.). *¿Que es la mediacion?* <https://www.wipo.int/amc/es/mediation/what-mediation.html>

Miguel, R. A. (2012). *África ante educación*. Una mirada a la Educación en el África subsahariana:: <file:///C:/Users/KB/Downloads/Dialnet-UnaMiradaALaEducacionEnEIAfricaSubsahariana-4171766.pdf>

- Rojas, J. L. (20 de Marzo de 2021). *El estrés docente en tiempos de pandemia*. Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext
- Yadira, D. C. (s/f de 2019). *“Estudios de factibilidad vs estudio de pertinencia: una análisis comparativo y su aplicación en la educación”*. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales: [https://www.eumed.net/rev/cccss/2019/12/estudios-factibilidad-pertinencia.html#:~:text=El%20termino%20factibilidad%20implica%20conocer,2\)](https://www.eumed.net/rev/cccss/2019/12/estudios-factibilidad-pertinencia.html#:~:text=El%20termino%20factibilidad%20implica%20conocer,2)).
- Romero M. (2016) *Tesis Características del liderazgo docente y el trabajo en equipo en educación inicial* Tecnólogo de Monterrey Bogotá, Colombia.
- Roys J. (2016) *Estrategias de aprendizaje significativo en estudiantes de educación superior y su asociación con logros académicos* Universidad del Tolima- Universidad Antonio Nariño (Colombia) Álvaro Pérez García Centro Universitario SAFA-Universidad de Jaén (España).
- Sánchez M. (2018). *Relaciones Interpersonales del personal administrativo en una empresa*. Lima Perú 2018 Recuperado de <https://1library.co/document/q06q8ngq-relaciones-interpersonales-personal-administrativo-empresa-privada-distrito-ate.html>.
- Solórzano, R. (2018). *El impacto de la comunicación asertiva docente en el aprendizaje auto dirigido de los estudiantes*. Revista Universidad y Sociedad, vol.10 no.1 Cienfuegos ene.-mar. 2018 Epub 02-Mar-2018. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100187.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (UPEL, 2016). Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis doctorales. Caracas: 6ta. Fondo de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, FEDEUPEL. Recuperado de: https://www.academia.edu/31803770/Manual_UPEL_2016_pdf.

Valeriano, A. y Patiño, J. (2019). *Desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes pertenecientes a la generación Z*. Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/191275d5-3445-46d5-9d6d-209f11286d03/content>

Valqui R. (2009) *La creatividad: conceptos. Métodos y aplicaciones* Revista Iberoamericana de Educación ISSN: 1681-5653 n.º 49/2 – 10 de abril de 2009 EDITA: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

VIDA, H. P. (2017). *Fortalecimiento del ejercicio*. Obtenido de <https://bolivia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cartilla%204.pdf>

Velasquez, A. (s.f.). google sites. Obtenido de <https://sites.google.com/site/tallerdeliderazgoalexei/home>:

Walker, M. (2011) *¿Aptitudes y qué más? Principios para las pedagogías de praxis en la educación superior*. Universitas-XXI, Revista de Ciencias Sociales y Humanas [en línea]. 2011, (15), 85-107 ISSN: 1390-3837. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476147383004>

Zepeda M. Cardoso E. y Cortes J. (2020). *El aprendizaje orientado en proyectos para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel medio superior del IPN*. RIDE. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo vol.10 no.19. Recuperado en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774672019000200019#B38