

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**



Aplicación del programa de desarrollo personal “Allin runa kay” para el fortalecimiento de habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación

PRESENTADO POR:

Mg. Walter Mariano Arce Villar

Asesor

Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovación Pedagógica

AYACUCHO - PERÚ

2022

.....
Dr. Emilio G. Ramírez Roca
Director de la EPG de la UNSCH
Presidente

.....
Dr. Rolando A. Quispe Morales
Director de la UPGFCE

.....
Dr. Víctor Gedeón Palomino Rojas
Miembro

.....
Dr. Guido Pérez Sáez
Miembro

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Wálter Mariano Arce Villar, estudiante del Doctorado de la Escuela de Pos Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga , identificado con DNI No 28576395; manifiesto que la tesis cuyo título es “Aplicación del Programa de Desarrollo Personal “Allin runa kay” para el Fortalecimiento de Habilidades Blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP José Salvador Cavero Ovalle de Huanta” se realizó con el fin de sustentar y obtener el Grado Académico de Doctor en Educación.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. En cuanto al citado y referenciado de autores, se ha procedido respetando las normas APA vigente, así como las normas dispuestas por la Universidad. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a los que arribé en la tesis constituye aporte a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad.

Huanta, 30 de noviembre de 2020

Wálter Mariano Arce Villar
28576395

DEDICATORIA

Este esfuerzo de crecimiento profesional lo dedico a mi familia, ser cada día mejor y dar lo mejor de mí en la gran tarea de la educación.

Walter Mariano

AGRADECIMIENTOS

En la vida existen momentos y cosas gratificantes, esta es una de ellas, agradecemos a Dios por darnos la vida y la capacidad de superar todos los obstáculos, a nuestros familiares que siempre estuvieron pendientes de nuestro crecimiento profesional, esa es la fuerza que nos motiva a seguir bregando en ser mejores cada día y a no claudicar.

A nuestros familiares por ser el pilar fundamental en todo lo que somos, en toda nuestra educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

A la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga y a todos los profesores que a lo largo de los estudios de doctorado compartieron sus experiencias y conocimientos, los cuales, me permitieron aprender con criterio crítico y reflexivo. A mis compañeros del doctorado, por compartir momentos inolvidables en el marco de la confraternidad académica.

Asimismo, a mi asesor Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales por su ayuda al momento de plantear el proyecto de investigación, y por sus orientaciones en la ejecución y redacción del informe final.

A los jóvenes del Programa de Estudio de Educación Inicial Intercultural Bilingüe y autoridades de la Escuela de Educación “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta por haberme permitido realizar la investigación, lugar donde laboro.

El autor

INDICE

Declaración jurada.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	viii
Índice de anexos.....	ix
Resumen.....	x
Summary.....	xi
Introducción.....	xii
I. Planteamiento del problema	
1.1 Descripción de la situación problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	24
1.3 Formulación de objetivos.....	25
1.4 Justificación.....	27
II. Marco Teórico	
2.1 Antecedentes	
Internacionales	30
Nacionales	32
Regionales	33
2.2 Diseño Teórico.....	34
Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay”.....	34
Fundamento Filosófico.....	34
Fundamento Psicológico.....	35
Fundamento Pedagógico	36
Fundamento de Área	37
Habilidades Blandas	45
¿Cómo desarrollar las habilidades blandas?	50
¿Cómo se evalúa las habilidades blandas?	50
Habilidades blandas, desarrollo humano y formación	

	Integral	50
	Convivencia democrática y gestión de conflictos.....	52
	Habilidades comunicativas.....	52
	Motivación y trabajo en equipo.....	54
	Liderazgo y pensamiento crítico reflexivo	54
	Adaptabilidad y gestión del cambio.....	55
	Pensamiento creativo y resolución de problemas.....	56
	Gestión del tiempo y estrés.....	58
2.3	Definición de Términos Básicos.....	61
III. Metodología		
3.1	Formulación de hipótesis.....	63
	Hipótesis General.....	63
	Hipótesis Específicas.....	63
3.2	Variables.....	64
3.3	Operacionalización de variables.....	66
3.4	Tipo y nivel de investigación.....	69
3.5	Métodos.....	69
5.6	Diseño de investigación.....	70
3.7	Población y muestra.....	71
3.8	Técnicas e instrumentos.....	72
3.9	Validez	74
3.10	Confiabilidad de instrumentos.....	75
3.10	Técnicas de procesamiento de datos.....	75
3.11	Aspectos éticos.....	76
IV. Resultados y discusión		
4.1.	Resultados a nivel descriptivo.....	77
4.2.	Resultados a nivel inferencial.....	85
4.3.	Discusión de resultados.....	99
V. Propuesta innovadora		
	Fundamento Filosófico.....	106
	Fundamento Psicológico.....	107

Fundamento Pedagógico	105
Fundamento de Área	103
Conclusiones.....	111
Recomendaciones.....	113
Referencias bibliográficas.....	115
Anexos	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Nivel de comunicación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe</i>	12
Tabla 2: <i>Nivel de empatía en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe</i>	12
Tabla 3: <i>Nivel de monitoreo de emociones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe</i>	12
Tabla 4: <i>Nivel de manejo de estrés en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe</i>	12
Tabla 5: <i>Nivel de autoevaluación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe</i>	12
Tabla 6: <i>Nivel de toma de decisiones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe</i>	12
Tabla 7: <i>Nivel de solución de problemas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe</i>	12
Tabla 8: <i>Nivel de trabajo en equipo en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe</i>	12
Tabla 9: <i>Nivel de habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe</i>	12
Tabla 10: <i>Resultados de prueba normalidad a través de la prueba Shapiro Wilk</i>	12
Tabla 11: <i>Prueba de hipótesis a través de la comparación de</i>	

	<i>puntajes pre test entre el grupo experimental y control sobre las habilidades blandas y sus dimensiones</i>	12
Tabla 12:	<i>Prueba de hipótesis a través de la comparación de puntajes pos test entre el grupo experimental y control sobre las habilidades blandas y sus dimensiones</i>	12
Tabla 13:	<i>Prueba de hipótesis a través de muestras relacionadas del grupo experimental antes y después de la aplicación ..</i>	12

INDICE DE ANEXOS

Anexos 1:	Resolución de aprobación del Proyecto de Investigación
Anexos 2:	Carta de aceptación de aplicación de la investigación
Anexo 3:	Matriz de consistencia
Anexos 4:	Propuesta innovadora
Anexos 5:	Instrumento
Anexos 6:	Carta de aplicación de la investigación
Anexos 7:	Evidencias

RESUMEN

El estudio, tiene como objetivo fundamental explicar el efecto que produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta 2019. La investigación fue desarrollada mediante el enfoque cuantitativo, de tipo experimental, nivel explicativo y diseño cuasi experimental, con una muestra de 27 estudiantes del IV ciclo del Programa de Estudio de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, muestreo no probabilístico e intencional; se utilizó la encuesta con su instrumento del cuestionario de 41 ítems que pasó por los procesos de validez a través del juicio de expertos y la confiabilidad garantiza que el instrumento utilizado en el proceso de investigación permita obtener datos con alto nivel de fiabilidad; para ello el instrumento validado se sometió a una prueba piloto y cuyos valores obtenidos son procesados mediante el estadígrafo Alpha de Crombach. Se aplicó el Programa Experimental “Allin Runa Kay” constituido por 16 sesiones que corresponde a las dimensiones de comunicación, empatía, monitoreo de emociones, manejo de estrés, auto evaluación, toma de decisiones, solución de problemas y trabajo en equipo; y cuya hipótesis fue: El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta. Y cuyo resultado final indica que el desarrollo del programa mencionado produce efectos significativos en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta.

Palabras clave: Habilidades blandas, aprendizaje, habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, formación inicial docente

ABSTRACT

The study seeks to verify the effect produced by the Personal Development Program "Allin Runa Kay" in the strengthening of soft skills in students of the IV cycle of Initial Intercultural Bilingual Education of the School of Public Pedagogical Higher Education "José Salvador Caverro Ovalle" de Huanta 2019. The research is quantitative, experimental, explanatory level and quasi-experimental design, with a sample of 27 students from the IV cycle, non-probabilistic and intentional sampling; The survey was used whose 41-item questionnaire went through the validity and reliability process that guarantees that the instrument is adequate, allowing data with a high level of reliability to be obtained; The instrument was validated and subjected to a pilot test whose obtained values are processed using the Crombach Alpha statistician. The Experimental Program "Allin Runa Kay" constituted by 16 experiential workshops correspond to the dimensions of: communication, empathy, emotion monitoring, stress management, self-evaluation, decision-making, problem solving and teamwork; whose hypothesis The "Allin Runa Kay" Personal Development Program produces significant effects on the strengthening of soft skills in students of the IV cycle of Bilingual Intercultural Initial Education at the "José Salvador Caverro Ovalle" EESPP in Huanta. And the result of which was reached indicates that the development of the program produces significant effects on the strengthening of soft skills in students of the IV cycle of Initial Intercultural Bilingual Education of the EESPP "José Salvador Caverro Ovalle" of Huanta.

Keywords: Soft skills, learning, intrapersonal skills, interpersonal skills, initial teacher training

INTRODUCCIÓN

Se presentan la investigación denominada el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta 2019” con el objetivo de obtener como resultado la eficacia y efectividad de la investigación para su generalización.

En el primer capítulo se aborda el planteamiento del problema, en donde se enmarca la situación problemática, el planteamiento del problema general y específicos, el objetivo general y los específicos y la respectiva justificación de la investigación.

En el segundo capítulo es el marco teórico y cuyos componentes son antecedentes de la investigación, el diseño teórico o bases teóricas y los términos básicos.

En el tercer capítulo se aborda todo lo relacionado a la metodología de la investigación, en ella se detalla los pormenores metodológicos que se utilizó en la investigación.

El cuarto capítulo está dedicado al procesamiento y la discusión de los resultados a través de tablas con datos cuantitativos producto de la técnica e instrumento utilizado en la recolección de la información con su respectiva descripción y análisis.

En el capítulo V se presenta el fundamento filosófico, psicológico, pedagógico y de área del programa experimental, que es el sustento teórico de la propuesta de innovación planteada con el fin de fortalecer las competencias blandas de las futuras profesionales de la educación.

La presente investigación tiene como propósito identificar el nivel de eficacia del programa experimental en el fortalecimiento de las habilidades blandas en el marco del desarrollo personal de las estudiantes del

programa de estudio de educación inicial intercultural bilingüe para su posterior generalización y promoción a los demás programas y especialidades de la entidad y compartir experiencias con otros centros de educación superior.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

La pedagogía y el contexto mundial demandan que el rol del profesor (a) deba acomodarse a las demandas y exigencias actuales, cambios que están acelerando las demandas al sector educación.

La OIT (1994) define la competencia como: “La capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad en forma eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real y demostrado en determinado contexto de trabajo, y que no resulta solo de la instrucción, sino de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional” (p.10)

Bajo este parámetro, la formación inicial docente debe enmarcarse en desarrollar competencias profesionales en 4 campos que son:

- Competencias Pedagógicas, se orientan a organizar y desarrollar el currículum ya que están en estricta correspondencia con el área o disciplina. Además, implica un acercamiento al saber,

capacidad, habilidad, destreza que son importantes en la labor del docente y así seguir mejorando los aprendizajes del educando.

- Competencias Investigativas, referida al conocimiento, capacidad, habilidad o destreza relacionada con los avances científicos que fortalecen la acción o tarea del docente a partir de su propia realidad.

- Competencias Tecnológicas, se orienta al empleo y dominio de las herramientas tecnológicas en la actividad del docente hacia el estudiante. Es decir, es el conocimiento, capacidad, habilidad o destreza para gestionar los entornos virtuales de aprendizaje y las distintas herramientas digitales para el logro de aprendizajes. En la actualidad no se concibe al profesional de la educación fuera de este avance tecnológico que vive la sociedad.

- Competencias Socio Emocionales, referidas a los conocimientos, capacidades, habilidades o destrezas intrapersonales e interpersonales que permitirán un nivel óptimo de desarrollo profesional en cualquier contexto donde se desenvuelva.

El aspecto o elemento que se refiere al lado afectivo como también emotivo de la persona, asimismo el vínculo que establece con los demás y sus expectativas que tiene sobre el contexto. Por medio de esta, un sujeto llega a autodefinirse, controlar su estado de ánimo, fijar objetivos, consolidarlos y en especial, entablar lazos sociales apropiados con el resto para asumir una decisión responsable para su existencia. Estas son fundamentales para lograr una salud emocional positiva, la Organización Mundial define la salud emocional como: “El estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Las competencias socio emocionales generan un estado de autogobierno o autorregulación y, por tanto, contribuyen significativamente en el rendimiento académico y en la formación de la ciudadanía ayudándolos a gestionar sus emociones, a construir relaciones positivas con los demás, desarrollar su compromiso como ciudadano, de construir con los otros un orden social caracterizado por la convivencia pacífica, la participación democrática y la valoración de la diversidad.

Este último campo muy pocas veces desarrolladas, por ello mi interés de centrar mi investigación en ella por las siguientes razones que detallo a continuación.

Al interior del contexto, una exigencia implica no solo recordar datos, sucesos, personas o fechas; es decir, conlleva a abarcar más del conocimiento, cumplir procesos más complejos para arribar a resultados, demanda un conocimiento más complejo. Dada estas aproximaciones conceptuales, se destaca la competencia socioemocional la misma que fue tema de investigación por la Universidad de Harvard, específicamente, por el grupo The Carnegie Foundation y Stanford Research Institute, quienes llegar a concluir sobre la relevancia de la actitud sobre la aptitud, cuyo producto sale a la comunidad científica en 1918 por medio de Charles Riborg Mann. Se identifica que un 16% de los logros a nivel profesional y laboral se debe a un saber técnico en la cual se especializa una persona; en otras palabras, desarrolla la competencia técnica. A esto se suma que 84% se debe al dominio de las distintas habilidades blandas, que se representan por medio de las actitudes, autodeterminaciones, habilidades para comunicarse, laborar en equipos, pensar críticamente, resolver los problemas y otros puntos más sustanciales.

Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva.

Según el informe del Fondo Económico Mundial (2015) las habilidades que debe poseer un estudiante del siglo XXI involucran: el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad, la comunicación y la colaboración, entre otras.

La habilidad social es una destreza personal que conlleva al sujeto a ser más exitosa y curiosa. Se llegan a denominar, también, como una habilidad interpersonal e intrapersonal porque intervienen de forma sustancial en las demostraciones de afecto entre las personas e individuos. Asimismo, se tiene un sinnúmero de estudios que demuestran la gran variedad de habilidad blanda, las que nos permite una relación con otro sujeto y también el vínculo con el ambiente que nos rodea. Sin duda alguna, la habilidad blanda se ha considerado como el sustento para generar aprendizajes durante este nuevo siglo (XXI), no se les da la debida importancia, en nuestro caso, no se promueve en ningún nivel educativo del sistema educativo peruano. Por lo tanto, se ha convertido indispensable el desarrollo de las habilidades blandas, toda vez que, una persona necesite ascender en su profesión demanda a tener que fortalecer la habilidad técnica ya que esta es importante cuando se busca perfeccionar en una especialidad determinada.

Las habilidades blandas han adquirido una gran relevancia, por la necesidad de formar a la persona en cuestiones laborales de orden “transversal” además de ofrecer una cualificación de tipo específico. Susana Claro, chilena que realiza el doctorado en la universidad de Stanford sobre este tema plantea: “... para lograr que los niños interioricen las habilidades blandas, estas deben estar envueltas en

contextos que les den sentido a los alumnos. (Claro, 2014, p.1)

El área académica de la Universidad Católica del Perú, durante el 2016, publicó un texto denominado: Imaginando la universidad al 2030, en ella suscribe la idea:

La formación por competencias y en especial en habilidades blandas es indicio de otra de las percepciones venideras, asumiendo que el avance de la ciencia va a permitir una enseñanza “optimizada” (innovaciones pedagógicas), con una evaluación al estudiante que enfatiza en la capacidad de estar preparado para nuevos aprendizajes y resolución de situaciones reales, antes que el conocimiento almacenado.

Bajo los ideales que se exponen, se considera al salón como un escenario apropiado para consolidar los aprendizajes relacionados a la habilidad intelectual porque es suficiente con solo leerlo o escucharlo para dominar un determinado conocimiento. Asimismo, se considera como escenario idóneo para cambiar las conductas a la misma existencia; es decir, nuestra vivencia personal reflejada a través de los años para luego ser apreciada (habilidad blanda).

Es importante destacar que la habilidad blanda deba de relacionarse con la dura o técnica a fin de alcanzar los objetivos en la actuación real, el hacer. La idea de toda persona que ofrece un trabajo, estima el desempeño de su trabajador, de acuerdo a su conocimiento y destreza para enfrentar una situación problema a fin de ser solucionada. Misma actitud debe mantener al interior de la institución donde labora. Desarrollar las actividades anteriores, no es suficiente. Se califica a una persona de competente cuando establece un vínculo con su entorno e interviene de forma activa con sus semejantes, siendo estos sus colegas de trabajo y el cliente interno como externo. Formar parte de los equipos de trabajo para cumplir con actividades designadas; con todo esto se busca la unión de la habilidad dura con la blanda para que la persona posea las destrezas

suficientes para solucionar un problema y alcance las metas a partir de su propia gestión personal y social en el escenario laboral, social y familiar. Al reconocer la relevancia de la habilidad blanda se llega a asumir que son capacidades para vivir con pertinencia. Estas se caracterizan por tener una integración más sólida. Una investigación, al respecto, demostró que aquellos sujetos con una habilidad blanda sólida tienen una mayor probabilidad de sobrevivencia antes los fenómenos naturales, pero ellos deben de tener un cincuenta por ciento de esta habilidad.

Desde la óptica de Mora (2013), al interior de una acción emprendedora, la habilidad dura y blanda se convierte en un aspecto importante para identificar la fortaleza porque la persona llega a tener un panorama mayor a ser logrado en el tiempo, en otras palabras, posee la habilidad de trabajar en equipos que se comprometen con su función y también con el lado social, los cuales, en la actualidad, son muy importantes al momento de diseñar un plan de negocio.

En el proceso de la formación docente inicial en los institutos de educación superior pedagógico público y universidades del Perú, adolece la formación de habilidades blandas, toda vez que el plan curricular se centra más en el desarrollo de las habilidades duras (aptitudes) que enfatizan la formación cognitiva y técnica, por tanto, la experiencia nos demuestra que hace falta desarrollar o fortalecer las habilidades blandas, que deberían ser primordiales en los futuros docentes ya que les dará las herramientas para gestionar su vida misma (intrapersonal) y la relación con los demás (interpersonal), ello será garantía del éxito profesional. Se encuentra estudiantes en proceso de formación que les falta desarrollar la capacidad comunicativa, el trabajar en equipo, con escaso pensamiento crítico, con pocas herramientas para la solución de conflictos, *al cambio, tolerancia y manejo emocional*, etc.

Este hecho repercute en la formación de los futuros profesionales de la educación, toda vez que se descuida la formación humana o el componente desarrollo de las habilidades blandas, y como consecuencia nos genera estudiantes con escasa formación en habilidades blandas lo cual repercute en su formación integral y holística.

Una habilidad blanda se define como aquellas capacidades individuales que guardan una correspondencia con la conducta de los sujetos y son el rendimiento ante la sociedad, su forma de liderar, su personalidad, dominio de sus emociones. Durante estos últimos años, las instituciones o entidades dan prioridad a este punto para que los trabajadores se desempeñen con pertinencia.

Al realizar una consulta a varios investigadores, por parte de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), sobre que habilidad o aspecto deben de potencializar en el profesional peruano, se afirmó que es la comunicación y la responsabilidad.

Por su parte, Gómez, quien es la representante de la fundación Forge Perú, describe ciertas limitaciones en la juventud y son: llevar un proceso comunicativo, cumplir con la función y fortalecer la habilidad blanda.

Al mismo tiempo, la CCL, afirma que existe un elevado porcentaje de jóvenes que no desarrollan algún talento y que las instituciones, al respecto, presentan una serie de limitaciones porque no encuentran a la persona que cumpla con dichos criterios exigidos.

El gerente del Grupo EFE, Vidal Flores, manifiesta sobre este limitado desempeño que el profesional que egresa de alguna carrera es muy bueno en el lado técnico, pero posee limitaciones en cuanto se refiere a la habilidad blanda, que son las buenas comunicaciones, laborar a través de equipos, lidera un equipo, entre otros puntos.

“Las habilidades blandas son un diferencial del talento porque te permiten obtener resultados. Por ello, es clave una capacitación permanente que involucre no solo temas técnicos, sino también temas blandos”, anotó.

Este mismo añadió que un talento se debe desarrollar, capacitar y ser movilizado a través de un proyecto novedoso porque “el talento tiene que medirse a través del desempeño-resultado. Además, la actitud del profesional debe ser entusiasta para nunca dejar de aprender”, dijo Flores.

Al respecto, se tiene los postulados de Mario Espinoza, responsable de Adecco Perú, quien menciona, en la actualidad, las entidades o instituciones no invierten en las capacitaciones o cursos de formación para potenciar las habilidades de sus trabajadores; vale decir, ellos se desvinculan del desarrollo profesional de su empleado.

“Las empresas no están tomando conciencia de que ya cuentan con capital humano y de que deben invertir en ello. Pasa todo lo contrario, prefieren invertir en cosas que los beneficiará en un corto plazo (tecnología). No hay que olvidar que el talento humano en una empresa es la herramienta y el motor para que esta funcione”, recalcó Espinoza.

La habilidad blanda es aquel atributo o particularidad de un sujeto para entablar lazos o vínculos con los demás de manera asertiva. Es considerada como una habilidad transversal, donde se pone en juego la habilidad social y también las destrezas para trabajar una tarea o actividad.

Realizada la descripción general de este tema y considerándose un tópico muy importante en estos últimos años, se vio por conveniente este estudio que busca identificar y fortalecer la habilidad blanda en el educando porque él está formándose permanentemente; es decir, pone en juego esta habilidad cuando aprende una asignatura y tendrá una mayor repercusión durante sus estudios universitarios.

Una habilidad blanda permite el desarrollo de un sujeto y ello lo diferencia del resto. Asimismo, esta habilidad es una oportunidad

para dar solución a un problema y no ser derrotado en el trayecto. Para la carrera de la docencia es fundamental, toda vez que en el cumplimiento de su función profesional pondrá en acción esas capacidades intrapersonales siendo capaz de gestionar su inteligencia emocional y las capacidades interpersonales sabiendo gestionar su rol de educador en el marco de una convivencia con estudiantes, pares, padres de familia y la comunidad.

Se puede decir que también es un aspecto crucial en la formación de una persona. Del mismo modo, cobra relevancia en una carrera relacionada con la pedagogía, donde están en permanente interacción con estudiantes, con profesores, directivos, padres de familia y la comunidad.

Otra de las ideas que se tiene sobre esta habilidad es que está vinculada con la competencia socioemocional, interpersonal, intrapersonal, en otras palabras, se relaciona con el lado emocional porque se constituye como el eje principal para sobresalir en el trabajo y también como persona.

La formación docente en el Perú adolece de la incorporación de la formación de las habilidades blandas en los futuros profesionales de la educación, siendo una debilidad toda vez que es un eje fundamental que garantizará su formación integral y el éxito en su vida profesional futura en el campo de la pedagogía. Según investigación realizada por Jenny Liliana Rodríguez Siu en su Tesis: “Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario” comprueba que hay existe una asociación positiva y directa entre ambas variables de estudio, vale decir, los profesores que tienen una habilidad blanda superior demuestran tener un rendimiento sobresaliente en las actividades que se le encomienda. Por tanto, se llega a colegir que la habilidad blanda es la directa responsable, en un 70%, de los logros laborales y dada la alta relación entre estos dos fenómenos, es imposible realizar una

reformulación para escoger al profesor. Del mismo modo, se debe considerar aquellos talleres que llevan a cabo temas referidos a la habilidad blanda y estos mismos centros deben de certificar el desenvolvimiento del personal con el objetivo de ser considerado como un criterio para la contrata del personal docente. Así se busca garantizar un mayor rendimiento del trabajador.

La pedagogía contemporánea debe incidir en el valor que tienen las emociones en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para ello, hay la necesidad de generar programas de formación docente en competencias socioemocionales a los que ya están en servicio, y en la formación inicial docente se debe incorporar de manera transversal, a fin de que adquieran estrategias para acompañar a los estudiantes en su desarrollo socio emocional.

El futuro de una sociedad global depende de quienes la dirigen, y aunque pueda parecer dramático, los estudiantes de hoy son los líderes de ese mundo futuro desconocido, ese cambio, se sustenta en el desarrollo de las habilidades blandas.

Por ello, mi interés de abordar esta temática de investigación que nos permite demostrar la efectividad de la aplicación del programa experimental planteado con tal fin.

La propuesta del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” que consta de 16 sesiones vivenciales que promoverán el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo del Programa de Estudios de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle”, fortalecerá sus habilidades intrapersonales e interpersonales generando personas con mayor gestión de lo intrapersonal e interpersonal y como consecuencia mejores personas, y la clave de ello fue desarrollar habilidades blandas que traen como consecuencia el éxito y un mejor desempeño. Los seres humanos no somos seres racionales que sentimos emociones sino, seres emocionales que razonamos.

Fundamentamos que la propuesta del programa en mención, contribuirá al fortalecimiento de las habilidades blandas, conducirá a la mejora de la gestión de la capacidad intra personal y la capacidad inter-personal; ya que vienen a ser destrezas de corte actitudinal para entablar lazos positivos con el resto; se suma también la habilidad de escuchar activamente, hablar, comunicar, ejercer un liderazgo, llegar a motivar, dar funciones al resto para que analice, juzgue, negocie y arribe a una serie de compromisos con el objetivo de asumir un determinado valor, donde destaque la importancia de la salud y la seguridad de laborar en equipos. A esto se suma, nuestra actitud, las habilidades para motivarse y motivar, orientarse al logro, desarrollar el pensamiento crítico, discrepancias, principios morales, estar sujeto a los cambios, ser resilientes, poniendo en primer orden el razonamiento armónico ante lo lineal.

1.2 Formulación del problema

Problema General:

¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta 2020?

Problema Específicos:

¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la **comunicación** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta?

¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la **empatía** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta?

¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del **monitoreo de las emociones** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta?

¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del **manejo del estrés** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta?

¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la **autoevaluación** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta?

¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la **toma de decisiones** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta?

¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la **solución de problemas** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta?

¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del **trabajo en equipo** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo General

Comprobar el efecto que produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta.

1.3.2. Objetivos Específicos:

Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la **comunicación** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la **empatía** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del **monitoreo de las emociones** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del **manejo del estrés** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la **autoevaluación** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la **toma de decisiones** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la **solución de problemas** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del **trabajo en equipo** en

estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta.

1.4 Justificación (teórica, práctica y metodológica)

Se sustenta en los siguientes argumentos:

Conveniencia

La investigación es conveniente toda vez que en la formación inicial docente no se trabaja las habilidades blandas como eje de su formación, lo que genera un vacío en el fortalecimiento de las competencias intrapersonales e interpersonales. Los beneficiarios de la investigación serán los estudiantes, porque el resultado de la investigación permitirá la toma de decisiones y establecer lineamientos para la mejora de la formación profesional docente.

Relevancia Social

Tiene una implicancia social, porque la investigación permitirá replantear la formación inicial docente permitiendo al equipo directivo de la entidad, tomar las decisiones más adecuadas, ello traerá como consecuencia mejorar las competencias y el logro del perfil profesional; y que finalmente, los beneficiados serán los niños, padres de familia y comunidad al contar con un profesional de pedagogía con habilidades blandas fortalecidas conduciendo a una convivencia adecuada.

Implicaciones Prácticas

La presente investigación se emprendió a partir de la situación de demanda extraída de la realidad institucional de la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta donde hay falencia respecto a la formación de habilidades blandas que son muy necesarias en la formación del futuro docente, con la ejecución de la investigación se fortaleció las competencias blandas en los estudiantes de formación docente inicial que es primordial y que debe ser parte del proceso formativo, ya que permitió forjar estudiantes con habilidades blandas capaces de gestionar y afrontar en la búsqueda de soluciones a un

problema complejo por medio de un razonamiento apropiado, creativo. Al mismo tiempo, gestionar en la labor de la persona por medio de actividades en equipo, donde la particularidad sea la coordinación e identifique el estado emocional de la persona para asumir medidas que busquen la tranquilidad de los usuarios, de esta forma, se cultiva la habilidad para negociar y desarrollar destrezas cognitivas flexibles.

La habilidad blanda es aquel atributo o particularidad que identifica a un sujeto y lo pone en juego cuando se relaciona con las demás personas de forma apropiada; es decir, mantiene la tranquilidad y asertividad. Dicha habilidad está presente a nivel laboral y durante nuestra vida cotidiana.

Valor Teórico

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre las habilidades blandas ya que se aplicó un programa de desarrollo personal con el fin de validar la propuesta y generalizar su aplicación en la formación docente inicial, ya que se demostró la importancia y utilidad del programa en el fortalecimiento de las habilidades blandas de los futuros docentes.

Con este estudio se pretende validar el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” como una propuesta para ser incorporada en el proceso de la formación inicial docente y con ello contribuir en la formación integral de los estudiantes de pedagogía futuro profesionales de la educación. En ese sentido, los productos finales que se generan a partir de esta investigación contribuyen al campo teórico; vale decir, incrementa la teoría sobre este tópico que cobra importancia en estos últimos años. Sin duda, este estudio cobra relevancia teórica ya que abarca un campo temático sustancial para la educación, psicología y demás disciplinas, las mismas que reciben la denominación de habilidad blanda. Igualmente, desarrolla el tema de la formación del futuro docente y por esta razón, cada evidencia

recabada suma a las discusiones teóricas sobre este tema por ser un tema actual e importante.

Utilidad Metodológica

La elaboración y aplicación del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” se realizó en estricto cumplimiento con cada paso de la metodología científica; en otras palabras, se estudia una realidad que llega a ser comprobada por medio de la ciencia. Al determinar su validez y fiabilidad, llega a ser utilizado en otros estudios científicos como también instituciones. La investigación diseñó distintos instrumentos para recabar las informaciones y los mismos que se sometieron a procesos de validez y confiabilidad para que sean considerados en estudios posteriores referidos a la educación. Asimismo, se convierte en una referencia para otros estudios; ser adaptados por el investigador para una correcta ejecución de los mismos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

La exploración y búsqueda de los antecedentes relacionados a la investigación generan los siguientes resultados:

Internacional:

Contreras (2015) desarrolló la tesis titulada: “Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, de tipo descriptiva con diseño explicativo aplicada a una muestra de 649 miembros de una institución superior, se recopiló datos mediante un cuestionario de encuesta, en la que concluyó, posterior a la aplicación de los instrumentos respectivos, que la menciona institución presenta un agradable clima, pero es necesario realizar una serie de actividades con el fin de reconocer y motivar el rendimiento de los trabajadores y así, ellos se sientan satisfechos con las diferentes responsabilidades que deban de cumplir.

Calvo (2014) realizó la tesis titulada: “Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna”. Se realizó este estudio en la Universidad Libre de la ciudad de Bogotá, responde a una investigación de corte cualitativa, constituyó la muestra con 60 participantes de la menciona institución, los datos lo recabó por medio de una ficha de observación. Arribó a la conclusión que implementar el taller compuesto de una serie de actividades que fomenta la discusión, el cuestionamiento y tareas de corte lúdico contribuyen o inciden en los saberes de los maestros, en la forma de definir el clima como apropiado, destacar la actividad de sus colegas como también la actitud de cada trabajador; todo ello hace posible a conformar un espacio cómodo para laborar y generar lazos interpersonales idóneos que se fundamenta en un

buen proceso comunicativo que motiva y no excluye. Estas acciones generan en el trabajador una satisfacción y por ello, se empeña en cumplir con cada una de las tareas encomendadas a fin de alcanzar la meta y objetivo de la entidad.

Sánchez y et all (2016) realizó la tesis titulada: “Estudio de la perspectiva de las habilidades blandas y su importancia por parte de los profesores y los estudiantes del área de Informática Empresarial del Colegio Técnico Profesional de Cartagena”. El estudio desde un enfoque de tipo cualitativo de corte descriptivo, busca aprovechar la información recolectada por las investigadoras a través de: cuestionarios, entrevistas y grupo focal, dirigidas a los y las informantes integrados por: egresados, docentes y estudiantes de décimo año del área de informática empresarial del Colegio. El objetivo de este estudio fue realizar un análisis sobre la habilidad blanda y su relevancia en el papel pedagógico del docente como también de los educandos que llevan el área de informática empresarial de la indicada institución o centro de estudios. A su vez, es plantear un método que fortalezca la actividad del maestro por medio de las evaluaciones. Entre las finalidades específicas vienen a ser de llevar a cabo el proceso de indagación sobre los conceptos teóricos y los ideales que posee el docente y educando acerca de la habilidad blanda. Al mismo tiempo, fortalecer la labor del docente para ser evaluados a través de la formulación de un proyecto. Se suma también el hecho de identificar el nivel que poseen sobre esta habilidad en el trabajador y egresado de la respectiva área. Igualmente, evidenciar la necesidad teórica y práctica del maestro para evaluar un proyecto. Posteriormente, diseñar un plan didáctico para implementar las evaluaciones a través de proyectos o planes. De esta manera, se plantea que la habilidad blanda es aquella que se vincula con las habilidades profesionales con el propósito de establecer procesos comunicativos con los demás, socializar informaciones, plantear alternativas de solución, tomar una decisión de forma creativa, cumplir las

actividades de trabajo por medio de los equipos. A esto se suma, su liderazgo, promover una actitud positiva, sea empático, labore de forma colaborativa, cuya finalidad es incidir o repercutir en el resto; todo esto es considerado cuando se analiza el desempeño del trabajador. Este investigador arribó a la conclusión siguiente, desde una mirada del docente y estudiante, de que el tipo de actividad de enseñanza y aprendizaje incentiva al fortalecimiento de la habilidad blanda, donde su razonamiento es muy reflexivo, pero que es indispensable la actividad en grupo, tolerar y respetar a sus semejantes, al mismo tiempo, se busca mejorar los aprendizajes técnicos, en bien del conocimiento.

Nacional:

Rodríguez (2020) realizó la investigación doctoral en la Universidad Norbert Wiener titulada “Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario”, en este estudio se fijó como objetivo primordial determinar la relación de la habilidad blanda y desempeño del maestro que realizan sus estudios en la unidad de posgrado de la mencionada universidad. Este trabajo responde a un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal correlacional. En ella arribó a la conclusión siguiente: La habilidad blanda representa el 70% de los logros que se tienen a nivel del trabajo. Asimismo, evidencia una relación significativa de ambos fenómenos de estudio. Por tanto, es necesario realizar las reformulaciones curriculares con la finalidad de capacitar e inducir en el nuevo perfil del maestro la habilidad blanda como uno de los criterios a ser calificados cuando se contrate al maestro y esta forma, se garantiza un buen desempeño o rendimiento.

Calcina (2014) realizó la investigación titulada: “El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012”, se desarrolló en la Universidad Nacional del

Altiplano, Puno. Este estudio responde al tipo descriptivo, relacional; la muestra lo constituyó con 171 maestros. Se recabó la información por medio de dos cuestionarios. En ella arribó a la conclusión siguiente: existe una asociación directa entre el desempeño y clima institucional en los respectivos maestros de las mencionadas universidades de la UNA y UANCV, el nivel que presentó es alto, cuya puntuación es de 0,77 y 0,65 según el estadígrafo r de Pearson. En ese sentido, se asume la idea que el clima institucional repercute en el desempeño laboral de los maestros.

Regional:

Aybar (2016) realizó la tesis titulada: “Habilidades blandas en la gestión directiva en Instituciones Educativas de Ayacucho 2016”. Investigación en la Universidad Privada César Vallejo. La finalidad de este estudio fue identificar aquella relación entre la habilidad blanda y la gestión directiva en los respectivos centros educativos del nivel secundario. El trabajo responde a un tipo descriptivo, relacional y forma parte del no experimental. Los participantes fueron 40 directores y para recabar las informaciones se emplearon dos cuestionarios referidos a cada variable. La correlación se determinó por medio del estadígrafo r de Spearman. Cada resultado se presenta por medio de tablas. Finalmente, concluye que la habilidad blanda está en estrecha relación con los aprendizajes y las gestiones directivas que cumplen los directores. En ese sentido, la gestión directiva será buena cuando los trabajadores presenten niveles altos de habilidad blanda.

Ccayo, (2016) realizó la tesis titulada: “Propuesta de plan de mejora del clima institucional en instituciones educativas del distrito de Hualla – 2016”. Estudio que fue llevada a cabo en la Universidad César Vallejo y responde a un tipo experimental, pre experimental. La muestra fue constituida por 43 maestros y las informaciones fueron recabadas por medio de dos cuestionarios. Finalmente, arribó a la conclusión de que aplicar planes de mejora trae consigo mejoras significativas a nivel del clima en la institución. Esta información se corrobora con el valor de la significancia que es igual

a 0,000, el cual es inferior a 0,05, por esta razón, no se acepta la nula y tampoco se rechaza la alterna, demostrándose así que el clima de la institución presenta una diferencia significativa entre las respectivas pruebas de entrada y salida, cuyo margen de error fue del 5%; por tanto, se demostró la hipótesis de estudio.

2.2. Diseño Teórico

Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay”:

Fundamento Filosófico

En la actualidad muestran posiciones que consideran que “la filosofía de la educación ha dejado de ser una reflexión dentro de la filosofía sobre la educación o una aplicación de la primera sobre la segunda para convertirse en estudio desde el interior de la práctica y la investigación de la educación hecha por educadores mismos” (Follari, 1996, p. 76); que ella “examina el aparato conceptual utilizado por maestros y teóricos a fin el significado exacto del lenguaje educativo” (More, 1998, p. 22), que: “La filosofía de la educación hoy, es realmente un híbrido de filosofías educacionales y de aquellas teorías ... que argumentan que la filosofía y la teoría no pueden ni deben estar separadas” (Burbules, 2002, p. 352); que la misma constituye “una manera de mirar, pensar, percibir y actuar en y sobre el mundo, así como ayudar a superar las formas de desigualdad y opresión estructural” (Beyer, 2003, 13); o también que dicha disciplina es la brújula orientadora y la guía teórica necesaria que ofrece “la unidad de pensamiento que tiene que dar coherencia a las diferentes respuestas que se ofrezcan a todas las esferas del proceso educativo” (Chávez, 2003, p. 10).

El saber filosófico radica en la comprensión de la actividad humana y la misma que se califica como una teoría universal. Esta disciplina centra su atención en identificar aquella relación regular de lo abstracto y concreto como una tarea del ser humano que busca comprender el escenario o

ambiente que le rodea y también el entorno social en la cual se desenvuelve.

Cuando se busca edificar la conducta de la persona como un ser lleno de energía implica dotar de herramientas necesarias para que enfrente las dificultades de este mundo complejo. Al mismo tiempo, se debe propiciar la intervención de las demás disciplinas que tienen por objeto de estudio a la naturaleza humana, de ser así, el profesor realiza acción de modelamiento de acuerdo a las características individuales de una persona. Se destaca, por tanto, la reflexión filosófica acerca del hombre y aquella asociación con el ambiente que también considera la misma acción pedagógica.

Fundamento Psicológico

Adquirir una competencia de corte emocional implica un proceso de asimilación que se sustenta en un tipo de inteligencia y es la emocional. Al ser trabajadas adecuadamente se tendrá un mayor desenvolvimiento laboral. Cada competencia emocional está agrupada en un conjunto, las mismas que están sujetas a la inteligencia emocional. Por tanto, los logros personales de un individuo está vinculada principalmente al fortalecimiento de cada una de las habilidades que se desprenden de la mencionada inteligencia. Un sujeto que carece de una habilidad social presentará serios problemas porque le será difícil persuadir a sus oyentes, no podrá conducir equipos de trabajo y jamás buscará cambios.

Un aproximado de más de trescientas actividades fueron desarrolladas por distintas instituciones educativas y en ellas, prima la habilidad emocional que la cognitiva. Del mismo modo, a nivel de la profesión técnica y científica, pensar de forma analítica no es la más indispensable ya que se ubica por debajo de aquellas habilidades relacionadas con la motivación y persuasión que puedan tener para lograr objetivos propuestos. Se sabe que el solo desarrollo de la intelectualidad no es suficiente a nivel del escenario científico, sino implica fortalecer las capacidades de persuasión e influir en cada persona. Se considera como un aspecto importante para lograr una

serie de metas institucionales. Una persona que posee un nivel de coeficiente intelectual por sobre los niveles no llegan a ser útiles hasta que sea comunicada a otra persona o, de ser el caso, se utilice en bien de los demás.

En fin, la competencia emocional se convierte en un elemento indispensable para lograr una excelencia a nivel laboral ya que se convierte en un aspecto muy relevante a nivel internacional.

Fundamento Pedagógico

La habilidad blanda viene a ser una serie de pericias que contribuyen al buen desempeño de la relación laboral y personal. Varios investigadores del campo educativo consideran que la habilidad técnica se puede enseñar fácilmente a diferencia de la habilidad blanda. Por esta razón, un trabajador es más eficiente cuando posee habilidad comunicativa, tiene destrezas para negociar y establece un vínculo interpersonal. Al cumplir estas condiciones, se busca retener al empleado al interior de la entidad porque fortalece al recurso humano.

Desde la óptica de Mora (2013), quien considera la acción de complementar la habilidad dura y blanda porque permite tener una mayor fortaleza individual. Estas personas tendrán una visión más amplia para trabajar y diseñar estrategias que velen por la actividad cooperativa activa, se comprometen con su trabajo y el entorno social. Estas cualidades, en estos últimos años, se han convertido en puntos clave para mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Los aportes científicos referidos a la sicología consideran que la corriente del cognitivismo, constructivismo y conductismo son claves en el desarrollo de la persona porque hasta la fecha siguen influyendo en los aprendizajes de los educandos. Sin duda, existe un gran abanico de estudios referidos a los aprendizajes ya que es el resultado del progreso de la ciencia y tecnología. Estos avances no supieron ser explicados con anteriores aportes teóricos a la ciencia.

Los docentes, en estos últimos años, no buscan precisar, fundar o desarrollar conocimientos, sino, en términos de Anderson y Dron (2011), ser aquella persona que guía la vía de aprendizaje donde se une el saber inicial y la nueva experiencia. Aquí se destaca los aprendizajes sociales, siendo el conectivismo el más representativo porque estas informaciones contribuyen a la labor del docente que trabaja a nivel de la sociedad y su entorno inmediato.

Definir los aprendizajes conlleva a revisar el aporte teórico del constructivismo que tuvo sus inicios desde el año de 1960. Aquí el norte o punto clave radica en que los educandos deben de tener una intervención activa en las diferentes tareas escolares, donde, según Vigotsky (1978), se trabaje de forma colaborativa y este supervisado por un instructor especializado.

Fundamento de Área

Este punto halla sustento en el aporte que realiza Alles (2013), quien indica que la competencia blanda está relacionada al rasgo particular de un sujeto, a su conducta, las mismas que repercuten en el rendimiento personal cuando se cumple una determinada actividad al interior de una entidad. Existen evidencias científicas que un 34% de las habilidades referidas a la competencia blanda predicen los aprendizajes en el educando (Tseng et al, 2019). Es visto, y es un error, que el conocimiento este asociado a una competencia y la aclaración vienen a ser que los conocimientos o saberes se convierten en el sustento principal para una competencia; es decir, es una competencia técnica.

Para Russell y Carol (2000), viene a ser una habilidad no cognitiva, pero principal para desenvolver de forma exitosa en una tarea, para algunos se considera como el desarrollo de un pilar educativo que es el ser y saber ser. Por medio de esta, se busca un desenvolvimiento apropiado hacia sus semejantes y las capacidades que debe tener para cumplir una función.

Este mismo investigador, define una habilidad dura o conocimiento teórico como aquel que se asimila de forma inmediata a diferencia de la blanda porque esta se vincula con los rasgos de una persona. Esta se convierte en un problema y obstaculiza su enseñanza. Es importante identificar los escenarios en la cual se desenvuelve un individuo ya que de esta depende fortalecer estas capacidades personales.

Adquirir la competencia socioemocional implica cumplir una serie de actividades dinámicas, siendo estos: el taller, liderazgo, curso. Se diferencia de los conocimientos porque están llegan a comprenderse con facilidad a diferencia de las blandas que demanda un mayor tiempo a ser asimiladas (Yan et al, 2019). Se puede decir que es una fusión de la competencia social, comunicativa para que reconozca su situación individual como también del resto. Por ello, el sujeto se relaciona y comunica con pertinencia. En estos tiempos, se califica como un rasgo importante a ser tomado para la correcta gestión en las instituciones educativas y también cuando se conforma el equipo de trabajo. Una entidad cuando convoca para un determinado puesto de trabajo, busca que el personal tenga desarrollado ambas habilidades y no solo una. Es importante destacar la singularidad del puesto para que una persona pueda demostrar todo su talento.

La habilidad blanda viene a ser la competencia, hábito y conducta que hacer ser diferente entre los profesionales, esta particularidad se evidencia cuando se inicia con los proyectos, dar solución a un problema y relacionarse con asertividad entre sus colegas. Las entidades de estos tiempos no buscan un profesional que solo se desempeñe en un rubro, sino que asuma los compromisos institucionales y sea motivo para concordar.

Es cierto que la competencia blanda está asociada al lado emotivo, interpersonal. De esta forma, la persona debe gozar de la tranquilidad emotiva, física y psíquica (Alli at el, 2017). Aquí se destaca campos temáticos referidos a la tarea en equipos, resolver un problema, gestionar el tiempo, manejar el estrés, liderar, comunicarse efectivamente, ser

empático, controlar la emoción, autoevaluarse, asumir nuevas medidas o disposiciones. En las instituciones u organizaciones es tan importante el dominio de la competencia blanda porque, según Fernández et al (2017), se puede solucionar un problema de distintas maneras y no cumplir una tarea de manera automatizada. La competencia cognitiva puede ser sustituida por la computadora, pero no llega interrelacionarse, comprometerse y ser creativo como las personas. Se sabe que esta competencia es una capacidad innata en la persona, pero la gran mayoría no la desarrolla como debe ser y desconocen de su importancia porque no son conscientes de esta habilidad. En estos tiempos un profesional debe ser distinto desde el mismo momento en que busca un trabajo y hasta conseguirlo. Vale decir, que para permanecer en una institución es necesario seguir perfeccionando la habilidad profesional.

Por su parte, la persona que cumple el rol de facilitador, en especial, en la competencia blanda debe reunir algunas particularidades que son de oír, generar la proximidad y organizar la conversación de forma constructiva (Bates, 2018). Al mismo tiempo, entra en juego la competencia dura que vela por la organización, planificación y gestión con la finalidad de realizar el monitoreo a las transformaciones que se lleven a cabo cuando se implementa un plan de trabajo. Una persona que tenga desarrollada la competencia blanda, entiende la organización de un proyecto y demás elementos, será capaz de analizar la situación dinámica del contexto social y la complejidad del proyecto (Azim y CoIS, 2010).

Es una propuesta de programa vivencial de habilidades blandas para ser puesta en ejecución y ver el resultado que se obtenga en el marco de la investigación.

Según Betancourt (2007), conceptúa al taller bajo los términos de unidad productiva para generar el conocimiento sobre una realidad determinada, la misma que llega a ser transferida a otro escenario más integral, enredada, pensativa, cuya finalidad es ser transformada. Aquí el participante trabaja utilizando el sustento teórico y práctico, cuya base

esencial es la labor pedagógica, donde se busca entablar un proceso comunicativo eficaz con la sociedad a partir del encuentro dialógico del maestro con el educando ya que cada uno de ellos son pieza clave en los equipos de trabajo y realizan sus contribuciones desde sus mismas funciones. En ese sentido, un taller vivencia se convierte en una estrategia indispensable para desarrollar la habilidad blanda en los educandos.

Desde la posición de Egg, que es mencionado por Betancourt (2007), define a los talleres como un espacio para reflexionar y actuar a fin de tener un mayor desempeño, donde se une la teoría y práctica. La unidad de los conocimientos y la actividad laboral debe ir de la mano con la formación del educando en todo el nivel educativo que inicia desde el nivel primario hasta el superior. Por tanto, a través de los talleres se busca integrar los procesos teóricos y prácticos a fin de construir sus aprendizajes de manera funcional porque la educación responde a un proceso no lineal ya que debe ser dinámico y flexible. Al poseer esta particularidad, el maestro llega a realizar su proceso de enseñanza de manera adecuada, la misma que debe ser evaluada según los objetivos establecidos. Así el docente identifica cada una de sus limitaciones en el ejercicio de su trabajo para luego establecer actividades que busquen dar solución a los problemas. De esta forma, se fortalece la labor del docente y se premia sus logros.

Al respecto, Reyes citado por Betancourt et al (2011), menciona sobre el taller como un espacio integrador, que posee una complejidad. Se caracteriza por la unión de la teoría y práctica como elemento sustancial para guiar la actividad pedagógica. Aquí prima un proceso comunicativo relacionado con el ambiente social y donde la labor de los maestros y educandos radica en el diálogo constante porque cada uno de ellos asume su rol con mucha pertinencia y contribuyen con ideas específicas.

Por su parte, Kisnerman, quien es citado por Betancourt et al (2011), asume la idea que este es una unidad productiva de conocimiento que se

desprende de un contexto real, la misma que debe ser transformada por los mismos integrantes haciendo uso de los aportes teóricos y prácticos.

De acuerdo a Maya (2007) “El taller es por excelencia el centro de actividad teórico-práctica, constituye una experiencia práctica” (p.34)

Al respecto, Maceratesi (1999) menciona que este viene a ser una reunión de individuos en la cual desempeñan distintas labores, en ocasiones, son idénticas, cuyo propósito es realizar análisis y estudios sobre algún problema para luego dar una alternativa de solución de forma conjunta.

Aquí se combinan tareas que deben ser realizadas en grupos, tales como elaborar y presentar un acta e informe, organizar y ejecutar el trabajo por medio de una comisión que debe investigar y preparar cada documento para el informe final. Una de las bondades de llevar a cabo los talleres es que potencializa los procesos mentales y el análisis porque se busca una comprensión del proceso, se identifican la causa y se plantea la solución práctica. Al mismo tiempo, fortalece la actividad cooperativa ya que se trabaja en grupos e incentiva la imaginación.

Para Betancourt (2007), cada taller debe cumplir los siguientes puntos que son objetivos cruciales:

- Impulsar y hacer más dinámico la formación integral del estudiante porque integra la acción educativa y pedagógica, cuyos involucrados directos son los maestros, estudiantes, centros educativos y las comunidades. De esta forma, se supera el modelo clásico de la enseñanza, propiciando e impulsando la actividad de los educandos en cada taller, donde ellos son agentes de su propio aprendizaje y busquen ser personar con actitud reflexiva, objetiva, crítica y autocrítica.
- Se debe propiciar la inserción del participante para que atienda a la realidad del contexto en donde se ejecuta el taller, así se busca un trabajo más pertinente y dinámico para que dé solución a la problemática hallada en la sociedad.

Con la implementación de los talleres se busca alcanzar objetivos y para formularlos se debe considerar las ideas que plantea Ardila (2013) y son:

- Se busca la intervención de cada miembro del equipo, reflexionan y diseñan las actividades transformadoras.
- Debe existir un vínculo horizontal entre los trabajadores para así construir los conocimientos.
- El error se convierte en una oportunidad para aprender.
- Es necesario las autodeterminaciones para desarrollar una sesión de aprendizaje.
- Se busca elevar la autoestima.
- Comprender el logro individual y grupal.
 - Laborar de manera efectiva, donde se valora el compromiso académico, individual y de equipo.
 - Debe existir vínculos humanos con cada integrante del equipo como también con otros.
 - Se impulsa la imaginación, producción e innovaciones.

Se considera que cada uno de los puntos descritos es crucial para llevar a cabo el taller vivencial y así se garantiza que las transformaciones a nivel de los centros educativos serán más evidentes; es decir, significativo. A su vez, cada educando se beneficia, de forma directa, con las actividades diseñadas.

Al promover aprendizajes a partir de la experiencia se busca una formación a este nivel, cuyo método de trabajo es la teoría constructivista. Esta se sustenta en la transmisión del conocimiento y experiencia por medio del proceso que demanda realizar reflexiones, contextualizar la realidad. De esta forma, el enfoque orienta a que el educando aprenda de forma personal o grupal, donde el escenario se caracteriza por ser dinámico, creativo, interactivo. Una vez que se llegue a ser consciente del aprendizaje, se convierte en una serie de actividades y responsabilidades a ser cumplidas por cada agente.

Al planificar los talleres, se debe velar por su correcta sistematización para que se alcance o logre cada objetivo trazado. Sobre este punto se tiene el planteamiento de Candelo (2003), quien con mucho acierto precisa que “Una vez transcurrida la fase de concepción, en la cual ha definido los objetivos, los criterios para la selección de participantes, los temas, la metodología, las herramientas y el programa preliminar, se empieza la organización del taller” (p.87). Esta misma investigadora considera que los talleres deben reunir algunas características y los cuales vienen a ser:

- Diseñar la guía para trabajar.
- Seleccionar y contratar al personal que lleve a cargo los talleres.
- Establecer los días de trabajo.
- Determinar el monto de dinero a utilizar.
- Seleccionar y organizar el ambiente de trabajo.
- Contar con el material necesario.
- Preparar con antelación toda la actividad a desarrollar durante los talleres.

Asimismo, Aguilar (2000) indica que el objetivo de un taller se logra cuando se reúne ciertos aspectos y son:

- Requisitos para prepararse previamente.
- Desarrollar cada proceso de manera controlada.
- Se debe contar con la presencia de moderadores durante el trabajo.

Desarrollar talleres implica trabajar de forma didáctica con el propósito de garantizar los aprendizajes y para que se cumpla debe considerar: la duración, el escenario, las coordinaciones y la presencia de los asistentes. Dada nuestra realidad, la definición sobre taller se ha empleado de forma errónea porque en ella desarrollan capacitaciones, conferencias, seminarios y ello no es lo correcto. Al llevar a cabo estas actividades se asumen la idea de que no conocen la utilidad didáctica del taller.

Desde la posición de Lardone y Anduetto (2003), un taller como acción didáctica debe contar con estos aspectos:

- **Tiempo.** Es recomendable trabajar los fines de semana, y durante una o dos horas para que haya un desempeño favorable.
- **Espacio.** Se sugiere que este sea agradable y ajeno a los salones tradicionales. Se recomienda el uso de las bibliotecas, auditorios o algún ambiente externo a las instituciones educativas.
- **Clima.** Es recomendable generar ambientes para el cuestionamiento, desvío, imprevistos y, en especial, el asistente se sienta libre de actuar y pensar; es decir, debe ser un contexto donde no haya preocupación alguna, sea lugar para oír y expresar nuestros pensamientos. En fin, es respetar el ambiente y tiempo de las personas que asisten.
- **Coordinar.** La persona que cumpla la función de coordinar debe tener un abanico de lecturas o textos, y sobre ellas emplear su propia técnica y combinarla según las necesidades del ambiente en la que se encuentre. La particularidad del coordinador es ser horizontal, vela por el cumplimiento del tiempo, deja de lado la imposición, organiza al grupo, tiene un trato flexible. En fin, marca el tiempo y la acción de sus compañeros y es ahí donde se evidencia su trabajo, liderar a su equipo.
- **Asistentes.** Cada asistente llega a conocerse por las actividades que se llevan a cabo en el taller. Ellos comunican sus anhelos, necesidades e impresiones donde no haya equivocaciones. Las personas llegan a compartir sus conocimientos porque existe la consigna de manifestar y comunicar los ideales.

De esta manera, cada uno de los puntos descritos en las líneas anteriores se convierte en aspectos importantes para llevar a cabo un taller y no sea otra actividad con el mismo nombre.

Finalmente, los talleres no responden a una necesidad empírica donde asistan maestros, sino es un momento pedagógico que previamente fue planificado y así se cumple con los objetivos que se persigue con esta actividad. Por tanto, analizar y reflexionar sobre la utilidad didáctica del

taller, y más aún el vivencial, se convierte en un trabajo que necesita ser organizado con antelación.

Las distintas tipologías que pueda presentar el taller, según Betancourt et al (2011), deben de considera estas particularidades que son:

- Diseñar el objetivo a alcanzar con el taller.
- Establecer las funciones de cada participante.
- Establecer la actividad orientada a solucionar el problema que se identificó.
- Transferir el conocimiento que se adquiere.
 - Trabajar y desarrollar actividades a través de los equipos.
 - Determinar la asociación entre la teoría y la práctica.

Un aspecto muy positivo de los talleres vivenciales es que se convierte en un medio didáctico muy pertinente para que los educandos mejores sus aprendizajes y sigan aprendiendo a lo largo de su existencia. A través de esta se busca transformar al educando.

Por tanto, cuando se lleva a cabo un taller es preciso considerar que este implica la presencia de ciertos elementos. Uno, trabajar sobre el terreno, esto indica a identificar una necesidad a ser atendida en el contexto real. Dos, procesos pedagógicos, implica que el estudiante se convierta en un agente activo para lograr sus aprendizajes y para ello, debe trabajar en equipos ya que es el resultado de la propia experiencia de los investigadores. Tres, teoría y práctica, implica realizar una reflexión sobre la práctica pedagógica y al mismo tiempo, se busca la conexión entre la parte teórica y práctica para que se modifique la actividad del maestro con el fin de atender la necesidad del educando de la mejor manera y continúe aprendiendo.

Habilidades “blandas”

Partir del entendimiento de la competencia emocional es importante para ir ubicándonos en el área correspondiente.

De acuerdo a la definición de Bisquerra (2003, p. 22), la competencia emocional es “el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales”

El ser humano es una unidad biopsicosocial, por mucho tiempo se dejó de lado la importancia de las emociones en la gestión de su vida, por ello que, en los últimos tiempos viene cobrando real importancia la inteligencia emocional. En ella se despliega la capacidad de autorreflexión de identificar y regular las emociones que es la inteligencia intrapersonal, y la capacidad de reconocer los sentimientos y pensamientos de otros, que constituye la inteligencia interpersonal que implica dominar las habilidades sociales; ambos elementos importantes para el desenvolvimiento humano en la sociedad.

Según Alles (2013), están relacionadas al rasgo particular de un sujeto, a su conducta, las mismas que repercuten en el rendimiento personal cuando se cumple una determinada actividad al interior de una entidad. Existen evidencias científicas que un 34% de las habilidades referidas a la competencia blanda predicen los aprendizajes en el educando (Tseng et al, 2019). Es visto, y es un error, que el conocimiento este asociado a una competencia y la aclaración vienen a ser que los conocimientos o saberes se convierten en el sustento principal para una competencia; es decir, es una competencia técnica.

Para Russell y Carol (2000), viene a ser una habilidad no cognitiva, pero principal para desenvolver de forma exitosa en una tarea, para algunos se considera como el desarrollo de un pilar educativo que es el ser y saber ser. Por medio de esta, se busca un desenvolvimiento apropiado hacia sus semejantes y las capacidades que debe tener para cumplir una función.

Este mismo investigador, define una habilidad dura o conocimiento teórico como aquel que se asimila de forma inmediata a diferencia de la

blanda porque esta se vincula con los rasgos de una persona. Esta se convierte en un problema y obstaculiza su enseñanza. Es importante identificar los escenarios en la cual se desenvuelve un individuo ya que de esta depende fortalecer estas capacidades personales.

Adquirir la competencia socioemocional implica cumplir una serie de actividades dinámicas, siendo estos: el taller, liderazgo, curso. Se diferencia de los conocimientos porque están llegan a comprenderse con facilidad a diferencia de las blandas que demanda un mayor tiempo a ser asimiladas (Yan et al, 2019). Se puede decir que es una fusión de la competencia social, comunicativa para que reconozca su situación individual como también del resto. Por ello, el sujeto se relaciona y comunica con pertinencia. En estos tiempos, se califica como un rasgo importante a ser tomado para la correcta gestión en las instituciones educativas y también cuando se conforma el equipo de trabajo. Una entidad cuando convoca para un determinado puesto de trabajo, busca que el personal tenga desarrollado ambas habilidades y no solo una. Es importante destacar la singularidad del puesto para que una persona pueda demostrar todo su talento.

La habilidad blanda viene a ser la competencia, hábito y conducta que hacer ser diferente entre los profesionales, esta particularidad se evidencia cuando se inicia con los proyectos, dar solución a un problema y relacionarse con asertividad entre sus colegas. Las entidades de estos tiempos no buscan un profesional que solo se desempeñe en un rubro, sino que asuma los compromisos institucionales y sea motivo para concordar.

Es cierto que la competencia blanda está asociada al lado emotivo, interpersonal. De esta forma, la persona debe gozar de la tranquilidad emotiva, física y psíquica (Alli et al, 2017). Aquí se destaca campos temáticos referidos a la tarea en equipos, resolver un problema, gestionar el tiempo, manejar el estrés, liderar, comunicarse efectivamente, ser empático, controlar la emoción, autoevaluarse, asumir nuevas medidas o disposiciones. En las instituciones u organizaciones es tan importante el

dominio de la competencia blanda porque, según Fernández et al (2017), se puede solucionar un problema de distintas maneras y no cumplir una tarea de manera automatizada. La competencia cognitiva puede ser sustituida por la computadora, pero no llega interrelacionarse, comprometerse y ser creativo como las personas. Se sabe que esta competencia es una capacidad innata en la persona, pero la gran mayoría no la desarrolla como debe ser y desconocen de su importancia porque no son conscientes de esta habilidad. En estos tiempos un profesional debe ser distinto desde el mismo momento en que busca un trabajo y hasta conseguirlo. Vale decir, que para permanecer en una institución es necesario seguir perfeccionando la habilidad profesional.

Por su parte, la persona que cumple el rol de facilitador, en especial, en la competencia blanda debe reunir algunas particularidades que son de oír, generar la proximidad y organizar la conversación de forma constructiva (Bates, 2018). Al mismo tiempo, entra en juego la competencia dura que vela por la organización, planificación y gestión con la finalidad de realizar el monitoreo a las transformaciones que se lleven a cabo cuando se implementa un plan de trabajo. Una persona que tenga desarrollada la competencia blanda, entiende la organización de un proyecto y demás elementos, será capaz de analizar la situación dinámica del contexto social y la complejidad del proyecto (Azim y CoIS, 2010).

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (ocde, 2011) afirma que “los cambios ocurridos tanto en las empresas como en la economía están poniendo un creciente énfasis en los elementos de la Inteligencia Emocional” (Rychen y Hersh Salganik, 2006: 111)

La sociedad está en proceso de cambio, la dialéctica, indica que todo está en permanente cambio, nada es estático, hoy, la tendencia es que la competencia socio emocional cada vez más requerida en el mundo laboral, por lo que, la educación como herramienta de cambio y transformación humana debe contribuir en el desarrollo de dicha competencia.

Delors (1997), propone cuatro pilares en los cuales se debería cimentar la educación para el siglo XXI: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. Los últimos dos pilares (aprender a convivir y a ser), se encuentran íntimamente relacionados con habilidades sociales y emocionales que ayudarían a los estudiantes a desarrollarse integralmente a lo largo de toda su vida.

Ello evidencia que, la educación debe enfatizar potenciar el componente socio emocional, importantísimo para el ser humano y la sociedad.

Las habilidades blandas se desarrollan o fortalecen por medio del taller porque busca trabajar por medio de equipos colaborativos, donde el proceso comunicativo es esencial para los educandos. El plan curricular considera necesario el desarrollo de esta habilidad, sin embargo, no existe una forma para trabajar y qué método o estrategia se debe utilizar para atender la necesidad del educando. Existen estudios que demuestra el desarrollo de la habilidad blanda por medio de trabajos realizados en las comunidades. Al llevar a cabo esta tarea, el educando asume un mayor compromiso y tienen las capacidades necesarias para trabajar en equipos, donde el resultado es mayor. Esta forma de trabajo se considera esencial, pero involucrar a todo el estudiantado demanda implementar más métodos al igual que se hace cuando se busca desarrollar la habilidad cognitiva. Por su parte, Silva (2013) recomienda diseñar materiales que fomenten las actividades grupales, lúdicas y como consecuencia se tendrá una participación mayor. Un típico caso es planificar tareas a ser cumplidas en espacios abiertos; es decir, un servicio a la comunidad donde se busca potencializar la imaginación e innovación. Se ve que una expresión artística es un instrumento pertinente.

Las habilidades blandas también conocidas como las capacidades del ser, capacidades personales, competencias del ser, habilidades socio afectivas, son altamente requeridas actualmente. En estos últimos años, se busca que una persona posea la competencia técnica y la capacidad de

ser. Se fortalecen estas habilidades con la finalidad de preservar su trabajo, porque se busca formar de manera íntegra para tener un mayor desenvolvimiento en sus funciones. La habilidad de conocerse a sí mismo y fortalecer la habilidad blanda depende del tiempo, en ese sentido, es indispensable realizar actividades de estimulación. Una persona que busca ser contratado en una institución debe poseer estas habilidades, en especial, del ser. Dicha capacidad es desarrollada desde los primeros años de vida y se fortalecen a lo largo de la vida del ser humano, por lo que, permanentemente tiene que potenciarse mediante variadas estrategias vivenciales.

¿Cómo desarrollar, potenciar y cultivar las habilidades blandas?

Las habilidades blandas se desarrollan mediante actividades vivenciales como:

- Talleres que fomenten en equipo y colaborativo, y en actividades que se incentive la comunicación.
- Encuentros vivenciales que permitan interactuar con sus pares.
- Trabajos comunitarios donde se vincule con personas de la comunidad.
- Campamentos o retiros que ayuden a fortalecer la competencia de intrapersonal e interpersonal.
- Actividades de meditación que ayuden al autocontrol, entre otros.

¿Cómo se evalúan las habilidades blandas?

Se diseña un plan a un tiempo corto y donde el educando va viendo su avance, para ello, es indispensable realizar acompañamientos muy cercanos por medio de la entrevista personal. En este instrumento, cada indicador debe ser flexible; es decir, no debe ser rígido para así identificar las cualidades o acciones del educando en diferentes situaciones de aprendizaje. Al recabar las informaciones, en términos de Silva (2013), se debe considerar el lado afectivo, sus progresos y los vínculos con sus semejantes al interior de un determinado curso o asignatura.

Habilidad blanda, desarrollo humano y formación integral

La habilidad blanda es importante para formar al futuro profesional y también al especialista pedagógico, sobre esta idea se busca que los centros superiores brinden una preparación holística porque no solo es suficiente el dominio de los saberes disciplinares, sino el dominio o preparación a nivel personal que demanda el desarrollo de la habilidad blanda ya que en estos últimos tiempos se considera como aspecto indispensable al momento de ejercer una función civil como persona con derechos. Es así que se busca respetar el derecho humano y plantear alternativas de solución de manera creativa. Al respecto, la OMS reconoce que la habilidad blanda contribuye a tener una adecuada salud en los educandos y además, sirve de estrategia para promocionar un estado mental apropiado, libre de todo mal que pueda afectar a un ser humano. (Ippolito-Shenherd y Cerqueira, 2003).

Formar al estudiante universitario demanda una preparación tanto teórica y práctica, al cual se suma una serie de métodos que buscan construir la autonomía en el desarrollo de los aprendizajes, innovaciones cuando se busca solucionar un problema, cultivar una reflexión crítica que este en armonía o comprometida con el lado social y optimismo para enfrentar una dificultad. Por ello, formar integralmente a una persona se requiere de los campos del hacer y ser; en otras palabras, es seguir aprendiendo constantemente con el objetivo de consolidar un aprendizaje de emprendimiento. A esto se suma el aprendizaje referido a la convivencia, desde la óptica de Ruiz (2007), se ven relacionadas con la competencia blanda.

Al respecto, tomando los aportes de Raciti (2015), formar o prestar un servicio de corte superior se orienta a buscar el progreso del educando, donde se busca fortalecer las habilidades de interacción con el ambiente que se rodea, cuyo vínculo debe ser solidario, participativo, innovador, ético y de compromiso con la sociedad; por tal razón, formar al educando de manera holística no solo se busca que este asimile los saberes conceptuales o técnicos de una ciencia, sino asuma una conducta

comprometida con el progreso del ámbito social. En estos tiempos, considerar el saber técnico, Hard Skills, y ser un excelente estudiante en una determinada asignatura no garantiza tu progreso como profesional, es por ello, que se busca en el nuevo trabajador las habilidades interpersonales, Soft Skills, que deban ser utilizadas en la ejecución de un proyecto personal, así se busque el destaque correspondiente. Cuando se busque aquel vínculo de estas dos habilidades, se afirma que una persona progresa profesionalmente. Asumir con responsabilidad la capacidad interpersonal y utilizarlas en el tiempo o momento exacto contribuye a lograr el objetivo laboral, de esta manera se cumple las actividades con un menor esfuerzo. Las habilidades blandas más importantes son: Convivencia democrática y gestión de conflictos, habilidades comunicativas, motivación, trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento crítico reflexivo, adaptabilidad, gestión del cambio, pensamiento creativo, resolución de problemas, gestión del tiempo, manejo del estrés, autoevaluación, toma de decisiones, trabajo en equipo, entre otros.

Convivencia democrática y gestión de conflictos, convivir democráticamente implica ser tolerante y respetar las opiniones de los demás, en otras palabras, viene a ser una forma de vida donde se destaca las diferencias personales para construir un ambiente más diverso. Al ejercer la democracia se busca no restringir el pensamiento personal, en ese sentido, vivir democráticamente conlleva a que pensemos con libertad y comuniquemos nuestras ideas a los demás sin ninguna restricción. Por tanto, esta forma de vivir se conserva el derecho de cada sujeto que vive en un espacio o contexto social determinado, donde no existen diferencias de colores, religiones o pensamientos políticos.

Habilidades comunicativas, responde a comprender elementos de corte verbal y no verbal, en este mismo aparecen los interlocutores referidos a la recepción del mensaje y decodificación de los mismos. Si bien es cierto, que comunicar demanda transferir significados entre personas, al no

transmitir las informaciones o datos, no se produce un acto comunicativo. Una persona que no entiende lo que oye y tampoco comprende sus propios escritos, se asume que el proceso comunicativo no fue efectivo. En este mismo proceso se busca comprender los significados de cada término que se expresa a nivel escrito y oral. Comunicar no solo es transmitir términos lingüísticos porque cuando se leen textos digitales como también impresos, primero, deben ser entendidos y leídos con mucho cuidado para así confirmar un acto comunicativo efectivo. Las actividades comunicativas de las personas son necesarias y vitales para transmitir información. Existen casos que la misma forma de actuar; es decir, no emplea el lenguaje articulado se comunica una idea, la cual es no hablar. Al interior de las instituciones que laboran un gran número de trabajadores, las acciones comunicativas son cruciales para asumir una correcta decisión. Se llega a decir que la acción de comunicarse constituye la esencia de toda entidad. Al interior de toda entidad, se identifican dos maneras de comunicarse que son: formal e informal. La primera obedece al empleo de una serie de documentos, informes oficiales, las mismas que registran en documentos de corte jerárquico y son supervisados a nivel nacional. En cuanto al segundo, viene a ser mecanismo comunicativo que emplean los trabajadores de la institución; da a conocer un tema o situación real y por el cual, no se cataloga como insignificante. Existen casos donde lo informal es más trascendental que el formal; y al no ser atendidas llegan a perjudicar el progreso de una organización.

Una actividad comunicativa demanda las siguientes acciones:

- Planificar la información
- Crear y organizar la información de manera coherente
- Seleccionar el soporte físico pertinente para comunicar
- Recepcionar e interpretar los mensajes
- Retroalimentar

Motivar y laborar a través de equipos, desde los planteamientos de Koontz et al (2012), se conforma un equipo con individuos que poseen distintas habilidades, pero trabajan de forma coordinada porque se complementan unas con otras y logran los objetivos propuestos. Al determinar la meta y la forma de laborar se alinea a un trabajo mutuo. A continuación, se menciona algunos elementos para laborar por medio de equipos:

- Desarrollar o conforma el equipo
- Retroalimentación
- Participar y diseñar la visión de forma acoplada
- Gestionar los conflictos
- Se determina la función y estructuración de los grupos.
 - Perfección de cada miembro con quienes se labora.
- Comprender y colaborar.

Liderar y pensar de forma crítica y reflexiva, desde la posición de Koontz et al (2012), liderar viene a ser aquella habilidad de persuadir a una persona para que se comprometa con la actividad a realizar, cuyo propósito es lograr el objetivo grupal. Aquí no prima acciones de imposición, lo que se busca es generar el espacio para que el sujeto intervenga en la tarea de manera alegre y consciente. Existen momentos en la cual la acción de liderar trae desilusiones y dependencias. En suma, una persona que ocupa el puesto de líder debe buscar mecanismos apropiados para que motive a sus trabajadores sin la necesidad de emplear algún condicionamiento; por ello, este sujeto debe inculcar la labor cooperativa y considere esencial alcanzar la meta institucional; es decir, se elimina el interés personal.

Según Dessler (1999), un líder debe poseer algunas capacidades o habilidades y vienen a ser: debe ser un agente que fomente el aspecto cultural, domine con eficacia los vínculos comunicativos, promover el trabajo en equipo, dominar los cambios de forma pertinente, y tener la idoneidad de direccionar a los equipos. Al mismo tiempo considera una serie de características del líder que son:

- Confiar en su propia persona
- Ser positivo y visionario
- Tener un alto nivel de inteligencia emocional
- Diseña y socializa la visión institucional
- Motiva a los trabajadores al cumplimiento de la visión
- Se considera como aquel prototipo de trabajador
- Gestiona de forma pertinente el desempeño.
- Propicia la ayuda o auxilio como también las estimulaciones

Adaptable y gestiona hacia la transformación o cambio

Asumiendo los ideales de Jiménez (2012), un cambio no solo está relacionado con la inserción de elementos tecnológicos, cambios estructurales o el impulso de una nueva estrategia comercial. Por este motivo, el cambio conlleva a eliminar ciertas actividades tradicionales, prácticas y modas con el fin de ser asociada con el escenario de la entidad. El proceso de cambiar conlleva a realizar modificaciones en aquellas personas que cumplen una función específica, siendo el primero el interés personal y grupal, arriesgar, eliminar los miedos y ser resistentes o resilientes. Por estas razones, los cambios están orientados a la entidad, tecnología y gestión de las tareas culturales y de la conducta.

Conociendo los planteamientos de Lewin (1951), se destaca algunas etapas que se describen en las líneas siguientes. Uno, descongelar, por medio de este se identifica el problema y los obstáculos que no permite realizar los cambios, se considera como el primer momento para movilizar a la entidad; en otras palabras, sale de su zona de confort. Dos, mover, aquí se desarrollan las transformaciones en cada una de las áreas como también funciones con el único objetivo de lograr la meta institucional. Tres y último, recongelar, es cuando una nueva práctica llega a ser asimilada por toda la entidad.

Contar con estas competencias, conllevan a tener un muy buen rendimiento y su capacidad obliga a que se reestructure todo el ambiente institucional.

Dichas transformaciones están relacionadas a la plantilla institucional. A este se suma la tarea de liderar de forma constructiva a un conjunto de sujetos con estilos diferentes, pero la más respetada es del marzo

Las entidades progresan de forma participativa, donde uno cultiva el hábito del otro. En suma, se busca adaptarse al cambio y el indicador con demasiados aspectos se orientan a liderar el lado profesional y personal.

Un trabajador que domine estas competencias, poseen la destreza personal como también la acción de adaptarse con mayor proximidad al trabajo cooperativo. Otro rasgo es su flexibilidad y ser el vehículo para seguir aprendiendo y estimar los pensamientos o ideales para cumplir cada una de sus actividades.

Pensamiento creativo y resolución de problemas, cualquier pensador, científico o persona que haya resuelto problemas importantes de la humanidad, según Shannon, ha mantenido una actitud sana, intelectualmente, frente a cómo buscar soluciones mejores a problemas ya resueltos con anterioridad, por él o por otros; y tener un espíritu curioso por conocer y entender de las cosas, los artilugios, el mundo...

A continuación, nos indica los 6 puntos **claves de la resolución** de problemas:

1. **Modelizar** el problema, caracterizarlo y reducirlo para entenderlo. Es decir, **simplificamos** lo que queremos solucionar: Sea un caballo esférico... Ejemplo de la Vaca Esférica.
2. Desde Aristóteles, el **pensamiento analógico** es una forma de afrontar los problemas desde otras áreas del conocimiento humano. Es decir, si hemos podido resolver otros problemas, por analogía, podemos acercarnos a posibles procesos de resolución similares a aquellas soluciones. *El caso del taxista*

*de Nueva York que dio la solución a la Nasa para aterrizar en la Luna. Les dijo que él, **puesto que no podía aparcar, dejaba a su mujer cuando debía hacer compras y él daba vueltas por las calles hasta que era la hora de recogerla y volver a casa.** Luego la Nasa dejó en la órbita de la Luna el módulo principal y envió una pequeña cápsula a la Luna. Cuando acabó la Misión en suelo lunar, la cápsula se encontró en la órbita con el módulo principal y volvieron a «casa».*

3. Cuando no solucionas el problema, tener una mirada diferente ayuda a su solución. En ocasiones la **visión diferente** de afrontarlo de otras personas ayuda a entenderlo mejor. Es el caso de los aprendizajes por insight, también denominado: **Aprendizaje súbito**.
4. Una vez resuelto el problema, intentar **generalizar** la hipótesis, idea, solución para ampliar el campo de aplicabilidad. Por ejemplo, sea o no cierta, la generalización de la Manzana de Newton.
5. **Análisis:** Dividir el problema en pequeños problemas para entender las partes de la totalidad y utilizar cada pequeño problema resuelto como un proceso en el que tengo una entrada y una solución. Encadeno y logro entender la solución total. Son diferentes **procesos** (cajas negras) que posiblemente no me interese ni saber que hacen, pero confío en como entran los datos y en cómo se transforman en salidas.
6. **Invertir el problema.** Buscar la solución contraria para entender la solución buscada. En la 2a Guerra Mundial se plantearon cómo reforzar el fuselaje de los aviones para evitar que los derribaran. Todos los que volvían del frente presentaban impactos en las alas, cabina... la idea era

reforzarlos allí donde más impactos tenían. Pero alguien tuvo una idea mejor. Si los que volvían estaban totalmente agujereados por determinadas partes del fuselaje, pero en cambio, no tenían tantos impactos en otras partes, lo que quería decir era que la parte a blindar más era la menos afectada de los que se salvaban.

Gestión del tiempo y el estrés, considerando los postulados de Mengual y Juárez (2012), se asume que la asociación del tiempo con las informaciones o dinero es crucial en el desarrollo institucional. Estos investigadores consideran que es indispensable controlar el tiempo para tener mejores resultados como también el uso adecuado de cualquier recurso. Por su parte, Aponte y Pujol (2012), indican que gestionar el tiempo conlleva a determinar la meta u objetivo de forma exacta porque se utilizan los instrumentos que contribuyen al uso adecuado del tiempo. En otras palabras, se fija su disponibilidad, el uso que se dio al mismo y controlarlo depende de la actividad individual de la persona que cumple una función específica. (Aponte y Pujol, 2012 citado Martínez, 2015).

Se da una mayor utilidad al tiempo cuando cumple estas tres fases tan importantes:

- **Interiorizar:** Aquí se identifican los problemas que generan la pérdida del tiempo y también se determina las posibles causas; es decir, es un análisis exhaustivo. La persona debe ser consciente de su papel porque solo así se llega a superar cualquier dificultad. Es recomendable este análisis cuando el trabajo abrumba y no se pueda solucionar, dada esta situación se podrá reconocer y plantear la estrategia y herramienta a ser útil para la solución del problema.
- **Ejercer con voluntad:** Cuando se haya identificado y analizado con la finalidad de superar esta debilidad, la persona debe asumir este reto con mucha voluntad o compromiso.
- **Automotivarse:** La persona debe motivarse para así lograr la mejora o superación que se fijó inicialmente.

Un individuo puede tener la competencia técnica muy desarrollada, pero muy limitada la habilidad social y por ende, no tendrá un buen desenvolvimiento a nivel profesional. Un profesional exitoso es aquel que entiende y estimula cada trabajador que forma parte de su grupo y comprende el lado emocional de sus compañeros. Este tendrá la capacidad de valorar el desenvolvimiento de sus compañeros, porque será aquel que medie cuando se presenten los problemas y cuando asuma el rol del liderazgo institucional. A nivel social, esta persona habilidosa se pone en la situación de su compañero, sin dejar de lado que debe cumplir una actividad en bien de los demás. Por tanto, se debe motivar a cada persona para tener una mayor producción o rendimiento y también el escenario laboral debe ser positivo para tal fin. Es necesario identificar el ambiente o escenario para realizar algún reconocimiento y también para realizar un análisis de la misma tarea a cumplir.

Una habilidad blanda viene a ser aquella que se une con las habilidades profesionales que entran en juego cuando nos comunicamos, compartimos informaciones, lideramos, conducimos, motivamos, escuchamos y sé es empático para trabajar de forma colaborativa. En fin, se busca influir en la conducta de los demás.

Los conocimientos técnicos están a disposición del usuario y sufre constantes cambios; pero la habilidad interpersonal es algo eterno y no es fácil adquirirlo, por este rasgo se convierte en un elemento indispensable para toda organización.

No es normal que un individuo alcance un progreso profesional, sin que haya desarrollado su habilidad blanda, ideal que sostiene el investigador Heinig, quien es docente de Esade Business School, Buenos Aires y dirige una organización homónima. "Estas capacidades son muy valiosas porque nos ayudan a movernos en la incertidumbre y crear, ante cada nuevo acontecimiento, un repertorio de acciones que acortan la brecha entre nuestros deseos y los resultados que obtenemos. Nos permiten crear

nuestras propias respuestas, ante situaciones que no están en el manual", agrega.

Un aspecto relevante de la competencia blanda está sujeta a que desarrolla o describe el aspecto emotivo, interpersonal y el desenvolvimiento de la persona; en otras palabras, según Alli et al (2017), retrata la tranquilidad emotiva, espiritual y física. De esta forma, se consideran puntos temáticos a los siguientes: **trabajo en equipo y motivación, creatividad y resolución de problemas, gestión del tiempo y el estrés, gestión del cambio, manejo del stress, liderazgo, habilidades comunicativas, convivencia democrática y gestión de conflictos, liderazgo con pensamiento crítico reflexivo, adaptabilidad y gestión del cambio, entre otros**. Desde la posición de Fernández et al. (2017), el dominio de la competencia blanda se convierte en un aspecto importante cuando se habla del trabajo ya que las actividades se convierten en una función repetitiva. Es cierto que la competencia cognitiva es reemplaza por la computadora; pero, las interacciones, el compromiso e imaginación aún no son desarrolladas por este artefacto. Se sabe que cada competencia de la persona es una capacidad innata de él, pero existen sujetos que aún no creen en esas potencialidades y simplemente, no las desarrollan. El profesional necesita ser diferente y resaltar cuando desempeña una función o trabajo; por ello, debe estar en una constante preparación para estar listo cuando se presente a un trabajo, permanezca en él y siga creciendo profesionalmente. Del mismo modo, aquella persona que cumple el rol de facilitador para el perfeccionamiento profesional, desde la posición de Bates (2018), debe tener la habilidad de oír, generar proximidad y crear una comunicación constructiva.

La habilidad blanda debe ser promovida en los centros educativos desde el nivel primario y lo largo de su formación, de esta forma se fortalece durante su existencia.

El desarrollo humano debe ser holístico que involucre el desarrollo de las competencias socioemocionales, el éxito personal y grupal está definido

por su grado de salud emocional y mental, los que harán posible la existencia con bienestar personal y el colectivo interactuando en una sociedad con cultura de paz, respeto, justicia y equidad.

2.3. Definiciones de Término Básicos:

Habilidades Blandas

Las denominadas habilidades blandas son aquellas competencia intrapersonales e interpersonales que permiten al ser humano desempeñarse eficazmente y con proactividad en el trabajo y en la vida diaria en la sociedad.

Habilidades Intrapersonales

Es la inteligencia del yo, es la capacidad que tiene la persona en la interpretación de sus propios pensamientos y emociones.

Habilidades Interpersonales

Es la comunicación e interacción con otros, son habilidades que permiten laborar como integrante de un determinado equipo, se colabora en el trabajo, se es cortés y cooperativo. Asimismo, se respeta las diferencias como también sus creencias, principios con el fin de tener una misma mira u objetivo.

Aprendizaje

"Es un cambio persistente en el desempeño humano o en el desempeño potencial que debe producirse como resultado de la experiencia del aprendiz y su interacción con el mundo".

Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.

Formación Inicial Docente

Viene a ser aquel panorama que orienta a la formación o preparación del futuro docente, quien debe tener las competencias necesarias para formar con pertinencia a sus futuros educandos. Debe ser una persona con

autonomía y comprometido con su profesión con el fin de ser agentes activos al servicio de la sociedad.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Formulación de Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

3.1.2. Hipótesis Específicas

HE1

El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la **comunicación** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

HE2

El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la **empatía** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

HE3

El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del **monitoreo de emociones** en

estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

HE4

El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del **manejo del estrés** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

HE5

El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la **autoevaluación** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

HE6

El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la **toma de decisiones** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

HE7

El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la **solución de problemas** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

HE8

El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del **trabajo en equipo** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

3.2. Variables

Según Linton C. Freeman (1971. P 18) citado por Sierra Bravo. R (1999, p.96) las variables son “características observables de algo que son

susceptibles de adoptar distintos valores de ser expresadas en varias categorías”.

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Sampierie, p.105). Por otra parte, las variables pueden ser definidas de forma operativa y constitutiva. “Las variables de forma constitutiva se identifican con los constructos hipotéticos, que describen la esencia del objeto de estudio...de forma operativa consiste en describir las operaciones que se han seguido para para medirlo o manipularlo.se refiere al campo de lo observable” (Bisquera, 2009, p.135)

Variable Independiente: Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay”

Variable Dependiente: Fortalecimiento de Habilidades Blandas

3.3. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay”	El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay”, es un sistema de entrenamiento, que ayudará a definir objetivos y desarrollar un plan de acción que permitirá fortalecer las habilidades blandas y así aprender a gestionar el saber ser, las emociones para mejorar los resultados en el ámbito personal y profesional.	Se elaborará el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” sobre habilidades blandas que constan de 16 talleres vivenciales y cada taller está dividido en inicio, desarrollo y evaluación.	Inicio	Actividades de motivación <ul style="list-style-type: none"> - Juego de roles - Virtudes y defectos - Lluvia de ideas - Control del estrés - Virtudes y defectos - Los colores - Solución de problemas - El pueblo manda 	Nominal Aplica / No aplica
			Desarrollo	Talleres vivenciales <ul style="list-style-type: none"> - Saber escuchar, saber hablar - Empatía - Monitoreo de emociones - Manejo de estrés - Autoevaluación - Toma de decisiones - Solución de Problemas - Trabajo en equipo 	
			Evaluación	Autoevaluación Coevaluación Heteroevaluación	
Habilidades Blandas	Russell & Carol (2000) afirma que son un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para desempeñarse exitosamente en el trabajo a su vez estas habilidades son llamadas también del “saber ser”, es decir, como debe ser una	Se elaboró un cuestionario sobre habilidades blandas en base a las dimensiones establecidas en la presente investigación.	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Escucha activamente y con atención. - Busca entender lo que otros expresan. - Intervenir para armonizar o evitar conflictos. - Verificar lo que la persona trata de expresar. 	Ordinal Siempre = 4 Casi siempre = 3
			N	<ul style="list-style-type: none"> - Procura entender el punto de vista de la otra persona. 	

	persona, qué habilidad debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás.		EMPATÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Es capaz de compartir sentimientos. - Toma conciencia cuando otras personas están muy molestas por acción o inacción propia. - Pide disculpas cuando ofende. - Entiende el lenguaje gestual. 	<p>Algunas veces = 2 Nunca = 1</p>
			MONITOREO DE EMOCIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica sus cambios de humor. - Puede controlar sentimientos negativos antes de que le afecten. - Identifica ambientes o situaciones que provocan intranquilidad. - Es consciente de los cambios físicos que acompañan a sus emociones. 	
			MANEJO DE ESTRÉS	<ul style="list-style-type: none"> - Comparte preocupaciones. - Pide ayuda para enfrentar situaciones estresantes. - Cuenta con técnicas para calmarse. - Prepara con anticipación lo necesario para evitar preocupaciones. - Mantiene buen humor ante situaciones estresantes. 	
			AUTOEVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Es consciente de las consecuencias de su comportamiento. - Evita cometer los mismos errores. - Se compara con otras personas para ver en que va mal o bien. - Pide ayuda si su evaluación lo recomienda. - Evita dejarse llevar ciegamente por lo que piensan o hacen los demás. - Escucha y pide opinión a los demás para conocer y evaluar sus acciones. 	
				<ul style="list-style-type: none"> - Considera los riesgos de una elección antes de poner en práctica una decisión. 	

			<p>TOMA DE DECISIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Examina toda la información que dispone sobre las diferentes opciones. - Calcula los posibles resultados antes de realizar una acción. - Escucha atentamente diferentes opiniones. - Desarrolla una lista de prioridades que ayuden a reflexionar sobre el tema. 	
			<p>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifica la naturaleza de los problemas que enfrenta. - Compara cada solución posible con otras para encontrar la mejor solución a al problema. - Pide ayuda a personas con más experiencia para la solución del problema. - Solucionado un problema, analiza las consecuencias. - Es consciente de cómo afecta a los demás la solución a su problema. 	
			<p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espera a llegar a un acuerdo, antes de iniciar una acción. - Al trabajar en equipo, puede evitar o minimizar el impacto de problemas con otras personas del grupo. - Incluso si puede trabajar solo, procura trabajar en equipo. - Reconoce el éxito de los compañeros de equipo. - Sabes trabajar en equipo - Cuando le demuestran que estaba equivocado se disculpa y sigue colaborando sin rencores. 	

3.4. Tipo y nivel de investigación

Tipo de Investigación: Experimental

Este estudio obedece al tipo experimental, el cual, en términos de Tamayo (2009), se sustenta en las indagaciones que debe realizar el investigador con la finalidad de determinar la relación causal de las variables en estudio. Este proceso experimental se logra cuando el investigador realiza las siguientes actividades:

- 1) Inducirá a que suceda el fenómeno a ser estudiado; en otras palabras, será el encargado de manipular a la variable independiente.
- 2) Demarca el fenómeno a ser estudiado. Aquí se controla los efectos de la variable extraña.
- 3) Mide el resultado obtenido en cuanto a la variable dependiente.

Nivel: Explicativo

Desde la posición de Arias (2012), este nivel busca explicar las causas de un determinado fenómeno o suceso; es decir, se identifica la relación de causa y efecto en las variables. Por tanto, este estudio puede orientarse a determinar la causa (trabajo post facto) o el efecto (trabajo experimental), en la cual se comprueba una hipótesis. Cada resultado y conclusión evidencia un trabajo minucioso del conocimiento.

3.5. Métodos

Los métodos generales utilizados en el proceso de la investigación son:

Analítico - Sintético

Véliz y Jorna (2014) expresan que el método analítico-sintético fue empleado para descomponer el todo en las partes, conocer las raíces y, partiendo de este análisis, realizar la síntesis para reconstruir y explicar. Aquí la reconstrucción y explicación implican elaboración de conocimientos, lo cual es un llamado a que, aunque lo más común en

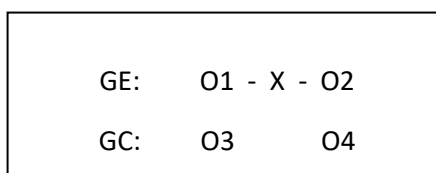
su empleo es para la búsqueda de información, en ocasiones se le utiliza para la elaboración de conocimientos.

Hipotético Deductivo

Se formula la hipótesis a ser demostrada, la misma que considera dos elementos primordiales que vienen a ser el universal y el otro, empírico. La primera se formula en cuando a las leyes científicas o sustentos teóricos y reciben la denominación de enunciado nomológico. La segunda se denomina enunciado entimemático porque responde a determinar el problema a partir de la observación y ello, motiva a ser indagado, para luego ser contrastado con otros estudios empíricos (Popper, 2008). Su propósito es entender el fenómeno y dar explicaciones sobre cómo se origina; es decir, identifica las causas que la ocasionan. Otra de sus finalidades es predecir y controlar un suceso para luego ser sustentadas por una teoría o ley científica.

3.6. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en la investigación fue el cuasi experimental. Este diseño de estudio permite identificar a la variable independiente porque esta será aplicada o ejecutada en una muestra de estudio. Es representada con la grafía X, que significa introducir el experimento. La dependiente se representa por medio de la grafía O. Se ha evidenciado que antes de implementar el experimento se realizan pruebas iniciales, las cuales se denominan pre pruebas y luego de realizar el experimento, con fines de recabar las informaciones, se aplica la pos prueba (Hernandez, S.; Fernandez, C.; Baptista, I., 2006)
Esquema:



Donde:

GE = Grupo Experimental
GC = Grupo Control
O1 - 03 = Pre test
X = Variable Experimental
O2 - 04 = Post test

Grupo Experimental, es el grupo en el cual se aplica la variable experimental.

Pre test, es una oportunidad para identificar las potencialidades y las necesidades específicas de los estudiantes antes de aplicar el programa experimental.

Post Test, permitirá medir el resultado final luego de la aplicación del experimento.

El programa experimental, es el programa construido a partir de aportes de la ciencia en el rubro de la emocionalidad que se aplicará mediante talleres vivenciales.

Grupo Control, es el grupo que no recibe la variable experimental. Sus resultados del pre test y post no ayudan para hacer comparación y determinar si la variable experimental es eficaz.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

“Una población es la totalidad de sujetos o elementos que tienen características comunes. En otras palabras, una población es la totalidad de los miembros de la unidad de análisis. El concepto de población equivale al concepto de conjunto y este es delimitado por el investigador según los criterios que considere pertinentes. ... el tamaño de la población dependerá de la definición que el investigador formule.” (Mejía, 2005, p. 95)

La población estudiada serán todas las estudiantes del Programa de Estudio de Educación Inicial Intercultural Bilingüe cuyas edades fluctúan entre los 17 a 27 años y cuyo nivel socio económico es medio y bajo. En total 110 estudiantes y todas mujeres.

Población	110 estudiantes del Programa de Estudios de Educación Inicial Intercultural Bilingüe
-----------	--

3.7.2. Muestra

Tamayo (2004), afirma que “la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p. 181). Por consiguiente, se determinó como muestra en el siguiente trabajo está constituida por estudiantes del IV ciclo 2020 del Programa de Estudios de Educación Inicial Intercultural Bilingüe conformada por:

Grupo Experimental	Educación Inicial Intercultural Bilingüe IV A	27
Grupo Control	Educación Inicial Intercultural Bilingüe IV B	27

Para la elección de la muestra, aplicamos el muestreo no probabilístico ya que la elección fue aleatoriamente e intencional. Este tipo de muestras no aleatorias o intencional, según Hernández y otros (1977), “la ventaja de una muestra no probabilística es su utilidad para un determinado diseño de estudio, que requiere no tanto de una “representatividad de elementos de una población, sino de una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema” (p. 278).

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnicas:

Para Chiroque (citado por Quispe, 2012) “las técnicas serán las competencias operativas que existe fundamentalmente dentro del investigador; mientras que los instrumentos serán los objetos externos usados por él en su desempeño investigativo” (p. 113).

La técnica a utilizarse será:

La Encuesta:

“... la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida” (López, et al, 2015, p 14).

3.8.2. Instrumentos

Sobre el Instrumento Quispe (2012) menciona que “vienen a ser los medios o recursos elaborados o elegidos por el investigador y se aplican para recopilar la información en la muestra, estas se elaboran de acuerdo a los indicadores establecidos en la operacionalización de las variables” (p. 113).

El cuestionario fue elaborado por el investigador en base a la investigación de fuentes bibliográficas tomando en cuenta las dimensiones establecidas en el programa experimental de la investigación.

El cuestionario permitió medir el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo académico del programa de estudios de Educación Inicial Intercultural Bilingüe. Se aplicó en el grupo experimental y en el grupo de control,

Está organizado en 8 dimensiones: comunicación, empatía, monitoreo de emociones, manejo de estrés, autoevaluación, toma de decisiones, solución de problemas y trabajo en equipo; 7 dimensiones con 5

indicadores y 1 dimensión con 6 indicadores, y con un total de 41 indicadores, cuya escala de valoración fue el ordinal, donde el encuestado califica con una valoración de 1 a 4, siendo la valoración del cumplimiento del indicador los siguientes: 1 Nunca, 2 Algunas veces, 3 Casi siempre y 4 Siempre. El instrumento permite medir el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en el grupo experimental en las 8 dimensiones propuestas en el pre test y posterior a la aplicación de la propuesta experimental el pos test.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

Para Hernández (2008) se describe al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, quiero decir, que la validez de un instrumento a menudo se define dentro del contexto de cómo se está usando la prueba.

En el presente estudio se empleará instrumentos validados de una investigación cuantitativa con diseño pre experimental.

Validez

Uno de los mecanismos para hallar la validez de los instrumentos es la técnica del juicio de expertos. En efecto, a través de este procedimiento se determinó la correspondiente prueba de validez del instrumento utilizado en la presente investigación. Para ello se les hizo la entrega del instrumento a cada uno de los jueces o expertos quienes luego de la revisión hicieron las observaciones que fueron posteriormente corregidos. Es luego de este proceso que emiten su valoración, siendo estos los siguientes:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	90	90	92	92	91	91	90	90	93	94	91.3
2	85	90	91	91	94	90	91	87	91	94	90.4
3	90	90	91	92	86	92	90	91	89	94	90.5

Promedio de ponderación	90.7%
--------------------------------	--------------

Se puede evidenciar los resultados y el promedio a los que arribaron los expertos en relación al instrumento validado, siendo un valor igual a 90.7 % de validez y por tanto se encuentra apto para su aplicación.

Confiabilidad

El proceso de confiabilidad garantiza que el instrumento utilizado en el proceso de investigación permita obtener datos con alto nivel de fiabilidad; para ello el instrumento validado es sometido a una prueba piloto y cuyos valores obtenidos son procesados mediante el estadígrafo Alpha de Crombach. En este caso se presenta el resultado del referido instrumento, siendo el valor el siguiente:

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	41

En la tabla se observa que el resultado de la prueba de confiabilidad es igual a 0,704 que permite sostener que el instrumento es muy confiable y en condiciones para ser aplicado.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

El tratamiento estadístico de los datos será procesado con el Software Estadístico IBM-SPSS versión 22,0 con el cual se elaborarán las tablas y gráficos estadísticos, usando el estadígrafo la prueba Wilcoxon para el contraste de las hipótesis de investigación.

Se realizó la recopilación de los datos, el procesamiento y la tabulación respectiva utilizando el programa SPS 24 y cuyos resultados se plasmaron a nivel descriptivo e inferencial.

3.11. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se tuvo el consentimiento informado de las autoridades de la entidad donde se desarrolló la investigación, en la redacción se utilizó las normas APA, asimismo, respetando los derechos de autor y la confidencialidad de la información.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 1

Nivel de comunicación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

	PRE TEST				POST TEST			
	CONTROL		EXPERIMENTAL		CONTROL		EXPERIMENTAL	
MUY BAJO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAJO	27	100,0	24	88,9	22	81,5	0	0,0
MEDIO	0	0,0	3	11,1	4	14,8	1	3,7
ALTO	0	0,0	0	0,0	1	3,7	26	96,3
MUY ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

DATA: resultados obtenidos a través de cuestionario

Los resultados que se muestran en la tabla, respecto a la prueba pre test, permite observar que en el grupo control el 100,0% de estudiantes muestran un bajo nivel de comunicación; asimismo, en el grupo

experimental se observa que el 89,9% de estudiantes muestran un bajo nivel de comunicación.

Por otro lado, los resultados de la prueba de post test, permiten observar que en el grupo control el 81,5% de estudiantes aún muestran un bajo nivel de comunicación, de igual modo, en el grupo experimental se observa que 96,3% de estudiantes lograron avanzar y muestran un nivel alto de comunicación.

Estos resultados permiten afirmar que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la comunicación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Tabla 2

Nivel de empatía en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

	PRE TEST				POST TEST			
	CONTROL	CONTROL	EXPERIMENTAL	EXPERIMENTAL	CONTROL	CONTROL	EXPERIMENTAL	EXPERIMENTAL
			AL	AL			AL	AL
MUY BAJO	27	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAJO	0	0,0	24	88,9	24	88,9	0	0,0
MEDIO	0	0,0	3	11,1	3	11,1	2	7,4
ALTO	0	0,0	0	0,0	1	3,7	25	92,6
MUY ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

DATA: resultados obtenidos a través de cuestionario

De acuerdo a lo valores que se muestran en la tabla, respecto a la prueba pre test, se puede observar que en el grupo control el 100,0% de estudiantes muestran un nivel muy bajo de empatía; asimismo, en el grupo experimental se observa que el 88,9% de estudiantes muestran un bajo nivel de empatía.

Por otro lado, los resultados de la prueba de post test, permiten observar que en el grupo control el 88,9% de estudiantes aún muestran un bajo nivel de empatía, de igual modo, en el grupo experimental se observa que 92,6% de estudiantes lograron avanzar y muestran un nivel alto de empatía.

De acuerdo a estos resultados se puede concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la empatía en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Tabla 3

Nivel de monitoreo de emociones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

	PRE TEST				POST TEST			
	CONTROL		EXPERIMENTAL		CONTROL		EXPERIMENTAL	
MJY	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAJO	2	96,3	22	81,5	2	81,5	0	0,0
MEDIO	1	3,7	5	18,5	5	18,5	3	11,1
ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	24	88,9
MUY ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	2	100,0	27	100,0	2	100,0	27	100,0
	7				7			

DATA: resultados obtenidos a través de cuestionario

En la tabla se puede observar, respecto a la prueba pre test, que en el grupo control el 96,3% de estudiantes muestran un bajo nivel de control de emociones; asimismo, en el grupo experimental se observa que el 81.5% de estudiantes muestran un bajo nivel de control de emociones.

Por otro lado, los resultados de la prueba de post test, permiten observar que en el grupo control el 81,5% de estudiantes aún muestran un bajo nivel de control de emociones, por el contrario, en el grupo experimental se observa que el 88,9% de estudiantes lograron avanzar y muestran un nivel alto de control de emociones.

De acuerdo a estos resultados se puede concluir que el Programa de Desarrollo Personal "Allin Runa Kay" produce efectos significativos en el fortalecimiento del monitoreo de las emociones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta

Tabla 4

Nivel de manejo de estrés en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta

	PRE TEST				POST TEST			
	CONTROL		EXPERIMENTAL		CONTROL		EXPERIMENTAL	
MJY	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAJO	22	81,5	23	85,2	23	85,2	0	0,0
MEDIO	5	18,5	4	14,8	4	14,8	20	74,1
ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	22,2
MUY	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,7
ALTO								
Total	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

DATA: resultados obtenidos a través de cuestionario

Los valores que se presenta en la tabla permiten observar, respecto a la prueba pre test, que en el grupo control el 81,5% de estudiantes muestran un bajo nivel de manejo del estrés; asimismo, en el grupo experimental se observa que el 85.2% de estudiantes muestran un bajo nivel de manejo del estrés.

Por otro lado, los resultados de la prueba de post test, permiten observar que en el grupo control el 85,2% de estudiantes aún muestran un bajo nivel

de manejo del estrés, por el contrario, en el grupo experimental se observa que el 74,1% de estudiantes lograron avanzar y muestran un nivel medio de manejo del estrés

De acuerdo a estos resultados se puede concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del manejo del estrés en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Tabla 5

Nivel de autoevaluación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

	PRE TEST				POST TEST			
	CONTROL		EXPERIMENTAL		CONTROL		EXPERIMENTAL	
MUY BAJO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAJO	25	92,6	25	92,6	23	85,2	0	0,0
MEDIO	2	7,4	2	7,4	4	14,8	6	22,2
ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	21	77,8
MUY ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,7
Total	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

DATA: resultados obtenidos a través de cuestionario

Los resultados se presentan en la tabla permite observar, respecto a la prueba pre test, que en el grupo control el 92,6% de estudiantes muestran un bajo nivel de autoevaluación; asimismo, en el grupo experimental se observa que el 92,6% de estudiantes muestran un bajo nivel de autoevaluación.

Por otro lado, los resultados de la prueba de post test, permiten observar que en el grupo control el 85,2% de estudiantes aún muestran un bajo nivel de auto evaluación, por el contrario, en el grupo experimental se observa que el 77,8% de estudiantes lograron avanzar y muestran un nivel alto de autoevaluación.

De acuerdo a estos resultados se puede concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la autoevaluación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Tabla 6

Nivel de toma de decisiones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

	PRE TEST				POST TEST			
	CONTROL		EXPERIMENTAL		CONTROL		EXPERIMENTAL	
MJY	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAJO	26	96,3	22	81,5	22	81,5	0	0,0
MEDIO	1	3,7	5	18,5	5	18,5	4	14,8
ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	23	85,2
MUY	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,7
ALTO								
Total	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

DATA: resultados obtenidos a través de cuestionario

De acuerdo a los valores que se presenta en la tabla se puede observar, respecto a la prueba pre test, que en el grupo control el 96,3% de estudiantes muestran un bajo nivel de toma de decisiones; asimismo, en el grupo experimental se observa que el 81,5% de estudiantes muestran un bajo nivel de toma de decisiones.

Por otro lado, los resultados de la prueba de post test, permiten observar que en el grupo control el 81,5% de estudiantes aún muestran un bajo nivel de toma de decisiones, por el contrario, en el grupo experimental se observa que el 85,2% de estudiantes lograron avanzar y muestran un nivel alto de toma de decisiones.

De acuerdo a estos resultados se puede concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la toma de decisiones en estudiantes del IV ciclo de

Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

Tabla 7

Nivel de solución de problemas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

	PRE TEST				POST TEST			
	CONTROL		EXPERIMENTAL		CONTROL		EXPERIMENTAL	
MJY	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAJO	24	88,9	23	85,2	24	88,9	0	0,0
MEDIO	3	11,1	4	14,8	3	11,1	0	0,0
ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	21	77,8
MUY	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	22,2
ALTO								
Total	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

DATA: resultados obtenidos a través de cuestionario

Los resultados que se presenta en la tabla permiten observar, respecto a la prueba pre test, que en el grupo control el 88,9% de estudiantes muestran un bajo nivel de solución de problemas; asimismo, en el grupo experimental se observa que el 85,2% de estudiantes muestran un bajo nivel de solución de problemas.

Por otro lado, los resultados de la prueba de post test, permiten observar que en el grupo control el 88,9% de estudiantes aún muestran un bajo nivel de solución de problemas, por el contrario, en el grupo experimental se observa que el 77,8% de estudiantes lograron avanzar y muestran un nivel alto de solución de problemas.

De acuerdo a estos resultados se puede concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la solución de problemas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Tabla 8

Nivel de trabajo en equipo en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

	PRE TEST				POST TEST			
	CONTROL		EXPERIMENTAL		CONTROL		EXPERIMENTAL	
MJY								
BAJO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAJO	24	88,9	21	77,8	20	74,1	0	0,0
MEDIO	3	11,1	6	22,2	7	25,9	0	0,0
ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	81,5
MUY								
ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	18,5
Total	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

DATA: resultados obtenidos a través de cuestionario

En la tabla se puede observar, respecto a la prueba pre test, que en el grupo control el 88,9% de estudiantes muestran un bajo nivel de trabajo en equipo; asimismo, en el grupo experimental se observa que el 77,8% de estudiantes muestran un bajo nivel de trabajo en equipo.

Por otro lado, los resultados de la prueba de post test, permiten observar que en el grupo control el 74,1% de estudiantes aún muestran un bajo nivel de trabajo en equipo, por el contrario, en el grupo experimental se observa que el 81,5% de estudiantes lograron avanzar y muestran un nivel alto de trabajo en equipo.

De acuerdo a estos resultados se puede concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del trabajo en equipo en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Tabla 9

Nivel de habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

	PRE TEST				POST TEST			
	CONTROL		EXPERIMENTAL		CONTROL		EXPERIMENTAL	
MJY								
BAJO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
BAJO	24	88,9	21	77,8	21	77,8	0	0,0
MEDIO	3	11,1	6	22,2	6	22,2	6	22,2
ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	21	77,8
MUY								
ALTO	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

DATA: resultados obtenidos a través de cuestionario

Los valores que se presentan en la tabla permiten observar, respecto a la prueba pre test, que en el grupo control el 88,9% de estudiantes muestran un bajo nivel de habilidades blandas; asimismo, en el grupo experimental se observa que el 77,8% de estudiantes muestran un bajo nivel de habilidades blandas.

Por otro lado, los resultados de la prueba de post test, permiten observar que en el grupo control el 77,8% de estudiantes aún muestran un bajo nivel de habilidades blandas, por el contrario, en el grupo experimental se observa que el 77,8% de estudiantes lograron avanzar y muestran un nivel alto de trabajo en equipo.

De acuerdo a estos resultados se puede concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 10

Resultados de prueba normalidad a través de la prueba Shapiro Wilk

Pruebas de normalidad^{a,b}
Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
MONITOREO	,193	27	,000
MANEJO	,476	27	,000
AUTOEVALUACIÓN	,294	27	,000
DECISIONES	,193	27	,000
SOLUCIÓN	,368	27	,000
TRABAJO	,368	27	,000
HABILIDADES	,368	27	,000

a. COMUNICACIÓN1 es constante. Se ha omitido.

b. EMPATIA1 es constante. Se ha omitido.

c. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los valores que se presentan en la tabla se observa que el nivel de significancia es igual a 0,000 menor a 0,05 en la variable habilidades blandas y todas las dimensiones, lo que permite determinar que no existe distribución normal en los datos; razón por el que se hace uso del estadígrafo U de Mann Whitney y Wilcoxon para la correspondiente prueba de hipótesis.

Tabla 11

Prueba de hipótesis a través de la comparación de puntajes pre test entre el grupo experimental y control sobre las habilidades blandas y sus dimensiones

	Estadísticos de prueba^a								
	COMUNICACIÓN	EMPATIA	MONITOREO	MANEJO	AUTOEVALUACIÓN	DECISIONES	SOLUCIÓN	TRABAJO	HABILIDADES
U de Mann-Whitney	265,000	260,500	337,500	337,500	148,500	175,500	351,000	148,500	190,500
W de Wilcoxon	643,000	638,500	715,500	715,500	526,500	553,500	729,000	526,500	568,500

Z	-								
	-1,972	2,14	-,642	-,559	-4,123	-3,782	-,260	-4,323	-3,222
		9							
Sig. asintótica (bilateral)	,169	,172	,521	,576	,099	,078	,795	,101	,102

a. Variable de agrupación: CONTROL_EXPERIMENTAL

1. Hipótesis estadística

$$H_0: \mu_A \approx \mu_D$$

No existen diferencias en el nivel de habilidades blandas.

$$H_a: \mu_A \neq \mu_D$$

Existen diferencias en el nivel de habilidades blandas

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadígrafo

U de Mann Witney

4. Decisión

Si "p" (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si "p" (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

El valor de "p" = 0,000 < 0,05

5. Conclusión

Debido a que el nivel de significancia obtenido en la variable habilidades blandas es $p = 0,102 > 0,05$; en la dimensión comunicación $p = 169 > 0,05$; en la dimensión empatía $p = 172 > 0,05$; en la dimensión monitoreo de emociones $p = 521 > 0,05$; en la dimensión manejo del estrés $p = 576 > 0,05$; en la dimensión autoevaluación $p = 0,099 > 0,05$; en la dimensión toma de decisiones $p = 0,78 > 0,05$; dimensión solución de problemas $p = 795 > 0,05$; trabajo en equipo $p = 101 > 0,05$ se observa que no hay evidencias estadísticas suficientes para se rechaza la hipótesis nula; por tanto, se concluye que no existen diferencias significativas en el nivel de habilidades

blandas en .estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Tabla 12

Prueba de hipótesis a través de la comparación de puntajes post test entre el grupo experimental y control sobre las habilidades blandas y sus dimensiones

	Estadísticos de prueba ^a								
	COMUN ICACIÓ N	EM PAT ÍA	MONI TORE O	MA NEJ O	AUTOEV ALUACIÓ N	DECI SONE S	SOL UCIÓ N	TRA BAJ O	HABI LIDA D
U									
de									
Man	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
n-									
Whit									
ney									
W									
de									
Wilc	378,000	378,000	378,000	378,000	378,000	378,000	378,000	378,000	378,000
oxo									
n									
Z									
	-6,928	7,216	-7,280	7,280	-7,280	-7,280	7,280	7,216	-6,923
Sig.									
asin									
tótic									
a	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
(bila									
teral									
)									

a. Variable de agrupación: CONTROL_EXPERIMENTAL

1. Hipótesis estadística

$$H_0: \mu_A \approx \mu_D$$

No existen diferencias en el nivel de habilidades blandas.

$$H_a: \mu_A \neq \mu_D$$

Existen diferencias en el nivel de habilidades blandas

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadígrafo

U de Mann Witney

4. Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

El valor de “p” = 0,000 < 0,05

5. Conclusión

Debido a que el nivel de significancia obtenido en la variable habilidades blandas es $p = 0,000 < 0,05$; en la dimensión comunicación $p = 0,000 < 0,05$; en la dimensión empatía $p = 0,000 < 0,05$; en la dimensión monitoreo de emociones $p = 0,000 < 0,05$; en la dimensión manejo del estrés $p = 0,000 < 0,05$; en la dimensión autoevaluación $p = 0,000 < 0,05$; en la dimensión toma de decisiones $p = 0,000 < 0,05$; dimensión solución de problemas $p = 0,000 < 0,05$; trabajo en equipo $p = 0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.; por tanto, se concluye que existen diferencias significativas en el nivel de habilidades blandas en .estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta

Tabla 13

Prueba de hipótesis a través de muestras relacionadas del grupo experimental y grupo control sobre las habilidades blandas y sus dimensiones

Estadísticos de prueba^a

	COMUN ICACIÓ N1	EM PAT IA1	MONI TORE O1	MA NEJ O1	AUTOEV ALUACIÓ N1	DECI SONE S1	SOL UCIÓ N1	TRA BAJ O1	HABILI ADADE S1
	COMUN ICACIÓ N4	EM PAT IA4	MONI TORE O4	MA NEJ O4	AUTOEV ALUACIÓ N4	DECI SION ES4	SOL UCIÓ N4	TRA BAJ O4	HABILI DADES 4
Z	-5,112 ^b	5,038 ^b	4,916 ^b	4,382 ^b	-1,900 ^b	4,866 ^b	4,524 ^b	4,245 ^b	-4,689 ^b
Sig. asi ntót ica (bil ater al)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

H_0 : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” no produce efectos significativos en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

H_a : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c. Estadígrafo

Wilcoxon

d. Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

El valor de “p” = 0,001 < 0,05

e. Conclusión

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Wilcoxon se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_0 : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” no produce efectos significativos en el fortalecimiento de la comunicación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

H_a : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la comunicación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

b. Estadígrafo

Wilcoxon

c. Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

El valor de “p” = 0,001 < 0,05

d. Conclusión

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Wilcoxon es igual a $0,000 < 0,05$ se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la comunicación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

Segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_0 : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” no produce efectos significativos en el fortalecimiento de la **empatía** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

H_a : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la **empatía** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c. Estadígrafo

Wilcoxon

d. Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

El valor de “p” = 0,001 < 0,05

e. Conclusión

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Wilcoxon es igual a $0,000 < 0,05$ se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la **empatía** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

Tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_0 : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” no produce efectos significativos en el fortalecimiento del monitoreo de emociones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

H_a : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del monitoreo de emociones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c. Estadígrafo

Wilcoxon

d. Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

El valor de “p” = 0,001 < 0,05

e. Conclusión

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Wilcoxon es igual a $0,000 < 0,05$ se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del monitoreo de emociones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

Cuarta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_0 : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” no produce efectos significativos en el fortalecimiento del manejo del estrés en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

H_a : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del manejo del estrés en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c. Estadígrafo

Wilcoxon

d. Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

El valor de “p” = 0,001 < 0,05

e. Conclusión

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Wilcoxon es igual a $0,000 < 0,05$ se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del manejo del estrés en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

Quinta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_0 : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” no produce efectos significativos en el fortalecimiento de la autoevaluación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

H_a : El programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la autoevaluación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c. Estadígrafo

Wilcoxon

d. Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

El valor de “p” = 0,001 < 0,05

e. Conclusión

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Wilcoxon es igual a $0,000 < 0,05$ se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la autoevaluación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

Sexta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_0 : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” no produce efectos significativos en el fortalecimiento de la toma de decisiones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

H_a : El programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la toma de decisiones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c. Estadígrafo

Wilcoxon

d. Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la H_a

El valor de “p” = 0,001 < 0,05

e. Conclusión

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Wilcoxon es igual a $0,000 < 0,05$ se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la toma de decisiones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta

Séptima hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_0 : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la solución de problemas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta

H_a : El programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la solución de problemas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c. Estadígrafo

Wilcoxon

d. Decisión

Si “p” (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) $> 0,05$, se acepta la H_a

El valor de “p” = $0,001 < 0,05$

e. Conclusión

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Wilcoxon es igual a $0,000 < 0,05$ se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la solución de problemas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta

Octava hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_0 : El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” no produce efectos significativos en el fortalecimiento del trabajo en equipo en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta.

H_a : El programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del trabajo en equipo en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta

b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c. Estadígrafo

Wilcoxon

d. Decisión

Si “p” (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) $> 0,05$, se acepta la H_a

El valor de “p” = $0,001 < 0,05$

e. Conclusión

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Wilcoxon es igual a $0,000 < 0,05$ se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del trabajo en equipo en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.

4.3. Discusión

Russell & Carol (2000) afirman que las habilidades blandas vienen a ser una habilidad no cognitiva, pero principal para desenvolver de forma exitosa en una tarea, para algunos se considera como el desarrollo de un pilar educativo que es el ser y saber ser. Por medio de esta, se busca un desenvolvimiento apropiado hacia sus semejantes y las capacidades que debe tener para cumplir una función. Se diferencia de los conocimientos porque están llegan a comprenderse con facilidad a diferencia de las blandas que demanda un mayor tiempo a ser asimiladas (Yan et al, 2019). Se puede decir que es una fusión de la competencia social, comunicativa para que reconozca su situación individual como también del resto. Por ello, el sujeto se relaciona y comunica con pertinencia. En estos tiempos, se califica como un rasgo importante a ser tomado para la correcta gestión en las instituciones educativas y también cuando se conforma el equipo de trabajo.

En el proceso de la formación docente inicial en los institutos de educación superior pedagógico público del Perú, se adolece de la formación de habilidades blandas, toda vez que el plan curricular se centra más en el desarrollo de las habilidades duras (aptitudes) que enfatizan la formación cognitiva y técnica, por tanto, la experiencia nos demuestra que hace falta desarrollar o fortalecer las habilidades blandas, que deberían ser primordiales en los futuros docentes ya que les dará las herramientas para gestionar su vida misma (intrapersonal) y la relación con los demás (interpersonal), ello será garantía del éxito profesional. Se encuentra estudiantes en proceso de formación que les falta desarrollar la capacidad

comunicativa, el trabajar en equipo, con escaso pensamiento crítico, con pocas herramientas para la solución de conflictos, al cambio, tolerancia y manejo emocional, etc.

Precisamente, con la finalidad de mejorar estas habilidades se ha puesto en acción la propuesta del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” que fue aplicado en 16 sesiones experimentales. Los resultados de este proceso de investigación permiten observar que el nivel de significancia obtenido en la variable habilidades blandas es $p=0,000<0,05$; en la dimensión comunicación $p=0,000<0,05$; en la dimensión empatía $p=0,000<0,05$; en la dimensión monitoreo de emociones $p=0,000<0,05$; en la dimensión manejo del estrés $p=0,000<0,05$; en la dimensión autoevaluación $p=0,000<0,05$; en la dimensión toma de decisiones $p=0,000<0,05$; dimensión solución de problemas $p=0,000<0,05$; trabajo en equipo $p=0,000<0,05$; razón por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.; por tanto, se concluye que luego de la aplicación del programa de desarrollo personal “Allin Runa Kay” existen diferencias significativas a favor del grupo experimental en el nivel de habilidades blandas y sus correspondientes dimensiones en .estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.

Estos resultados son corroborados con la investigación realizada por Sánchez y et all (2016) quien hizo un “Estudio de la perspectiva de las habilidades blandas y su importancia por parte de los profesores y los estudiantes del área de Informática Empresarial del Colegio Técnico Profesional de Cartagena”. En ella se concluye que, desde una mirada del docente y estudiante, de que el tipo de actividad de enseñanza y aprendizaje incentiva al fortalecimiento de la habilidad blanda, donde su razonamiento es muy reflexivo, pero que es indispensable la actividad en grupo, tolerar y respetar a sus semejantes, al mismo tiempo, se busca mejorar los aprendizajes técnicos, en bien del conocimiento.

Adquirir la competencia socioemocional implica cumplir una serie de actividades dinámicas, siendo estos: el taller, liderazgo, curso. Además, no son asimiladas con facilidad (Yan et al, 2019). Se puede decir que es una fusión de la competencia social, comunicativa para que reconozca su situación individual como también del resto. Por ello, el sujeto se relaciona y comunica con pertinencia. En estos tiempos, se califica como un rasgo importante a ser tomado para la correcta gestión en las instituciones educativas y también cuando se conforma el equipo de trabajo. Una entidad cuando convoca para un determinado puesto de trabajo, busca que el personal tenga desarrollado ambas habilidades y no solo una. Es importante destacar la singularidad del puesto para que una persona pueda demostrar todo su talento.

Estos resultados, si bien demuestran los efectos significativos en el desarrollo de las habilidades blandas, se debe tener en consideración que no es posible aún su generalización a muestras o contextos diferentes, debido a que su aplicación estuvo circunscrito a una muestra de estudiantes de una determinada institución de formación docente, vale decir se investigó con una muestra no probabilística e intencional, lo que dificulta su generalización. Sin embargo, es esta la oportunidad que se esperaba para iniciar su aplicación en otras muestras diferentes, puesto que la naturaleza de la investigación educativa hace que se presente esta particularidad.

Finalmente, se espera que otros investigadores hagan suya esta propuesta y apliquen en otras muestras y contextos diferentes con la finalidad de ir perfeccionando la propuesta, de tal manera se constituya en un aporte al conocimiento científico tan requerido en el mundo académico.

CAPÍTULO V

PROPUESTA INNOVADORA

El programa experimental es una propuesta planteada para fortalecer las habilidades blandas en los estudiantes del IV ciclo del Programa de Estudio de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, ya que las habilidades sociales son habilidades personales, que hacen a una persona más pulida y de más éxito. Las habilidades sociales son parte de las habilidades interpersonales e intra personales que juegan un papel crucial en la demostración de la relación caracterizada con la otra. Expertos dicen que hay muchas habilidades blandas, que necesitan para hacer que nuestra interacción con las personas o el medio ambiente amigable y productivo. Otra razón para entrenarnos en habilidades blandas es que no se enseñan en ningún nivel educativo del sistema educativo peruano. Las habilidades blandas vienen a ser una serie de competencias personales que están asociadas al comportamiento del individuo, su desempeño social, liderazgo, forma de ser y manejo emocional.

En el proceso de la formación docente inicial en los institutos de educación superior pedagógico público del Perú, en los planes curriculares no cuenta con un área curricular que trabaje las habilidades blandas, toda vez que el plan curricular se centra más en el desarrollo de las habilidades duras (aptitudes) que enfatizan la formación cognitiva y técnica, por tanto, la experiencia nos demuestra que hace falta desarrollar o fortalecer las habilidades blandas, que deberían ser primordiales en los futuros docentes ya que les dará las herramientas para gestionar su vida misma

(intrapersonal) y la relación con los demás (interpersonal), ello será garantía del éxito profesional. Se encuentra estudiantes en proceso de formación que les falta fortalecer las habilidades blandas como desarrollar la capacidad comunicativa, el trabajar en equipo, con escaso pensamiento crítico, con pocas herramientas para la solución de conflictos, *al cambio, tolerancia y manejo emocional*, etc.

Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva. Se trata de habilidades transversales que deben promoverse mediante la ejecución de talleres vivenciales durante el proceso formativo.

El programa de desarrollo personal “Allin runa kay”, es una propuesta que consta de talleres vivenciales que buscan fortalecer las capacidades de gestión de las habilidades blandas en las estudiantes del IV ciclo académico del Programa de Estudio de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, cuyos resultados de su planificación, implementación, ejecución y evaluación serán sistematizadas en el informe final de la investigación para su respectiva socialización.

FUNDAMENTACIÓN

A. FUNDAMENTACIÓN DEL ÁREA

La fundamentación del área se sustenta en los aportes teóricos de Alles (2013), competencia (blanda) se refiere a rasgos de personalidad, relacionadas al comportamiento, que genera un desempeño exitoso en un puesto de trabajo y por tanto en el éxito de la empresa. También se sabe que las competencias blandas pueden predecir el 34% del aprendizaje de los estudiantes (Tseng et. al, 2019). A pesar de que el término competencia se confunde con conocimientos, se debe aclarar que las competencias tienen como base los conocimientos (competencias técnicas)

Russell & Carol (2000) afirma que son un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo a su vez estas habilidades son llamadas también del “saber ser”,

es decir, como debe ser una persona, qué habilidad debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás.

Russell & Carol (2000) considera que las habilidades duras (conocimientos teóricos) se aprenden de manera más rápida que las habilidades blandas, ya que éstas últimas están íntimamente relacionadas por los rasgos de personalidad, es por esta razón que son más difíciles de enseñar. El contexto en cual está inserta la persona es fundamental al momento de observar el desarrollo de estas habilidades en los sujetos.

El aprendizaje o adquisición de las competencias blandas es un proceso que necesita entrenamiento (por ejemplo: talleres, coaching, cursos). A diferencia del conocimiento que se pueden aprender fácilmente, las competencias blandas no lo son (Yan et. al, 2019). Siendo el resultado de una combinación de competencias sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras, que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Es, por tanto, un componente muy apreciado en la actualidad, pues posibilita el buen funcionamiento de las instituciones y de los equipos de trabajo. Cuando las compañías evalúan a candidatos para un puesto, ellas están buscando lo mejor de ambas cualidades—alguien que no solo es eficiente en una función específica, sino que también cuenta con la personalidad adecuada para el cargo.

Las habilidades blandas son esas competencias, hábitos y comportamientos que nos distinguen como profesional y que marcan la diferencia en el momento de emprender un proyecto, solucionar un conflicto o relacionarnos con los demás. Hoy las grandes empresas no se limitan a buscar un profesional competente, quieren que esa persona comparta los valores de la organización y que les aporte sinergia. ¿Cuáles son las habilidades blandas más importantes?

Dado que las competencias blandas apuntan al lado emocional, interpersonal y a cómo se desenvuelve el individuo, es decir al equilibrio emocional, espiritual y físico (Alli et. al, 2017), en este plano entran

temáticas como: trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión efectiva del tiempo, gestión del cambio, manejo del stress, liderazgo, comunicación efectiva, entre otros. El manejo de las competencias blandas resulta crucial en el mundo laboral y los lugares de trabajo multinacionales (Fernández et. al, 2017) en donde la mayoría de las tareas repetitivas se están automatizando. Las competencias cognitivas pueden ser reemplazada por computadoras. Sin embargo, la interacción con otras personas, la responsabilidad y creatividad no pueden ser imitadas todavía por la computación. Si bien estas competencias son innatas en algunas personas (todos tenemos la capacidad de poder desarrollarlas), no todas las personas toman conciencia todavía de estas capacidades del ser humano. Los profesionales necesitan diferenciarse y destacar dentro del mercado competitivo actual, tanto durante la búsqueda de una oportunidad laboral como en su permanencia y crecimiento profesional dentro de una compañía. Por otro lado, los desarrolladores o facilitadores de desarrollo profesional (desarrollo de competencias blandas) deben poseer las competencias de escuchar, establecer relaciones de confianza y estructurar conversaciones constructivas (Bates, 2018). Las competencias duras de gestión de proyectos ayudan a organizar, planificar y gestionar, y hacer un seguimiento de los cambios durante el curso del proyecto. Sin embargo, la importancia de las competencias blandas, la comprensión de la complejidad del proyecto y sus factores contribuyentes ayuda a los profesionales a comprender los contextos dinámicos, sociales y complejos de los proyectos (Azim y Cols, 2010).

B. FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA

Las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en la relaciones laborales y personales. Especialistas en educación coinciden en que las habilidades técnicas se pueden enseñar mucho más fácilmente que las habilidades blandas. Tienen gran valía los trabajadores con una gran comunicación, negociación y habilidades interpersonales, éstos deben ser retenidos en una organización.

Según Mora (2013) en el mundo del emprendimiento la complementariedad generada por las habilidades duras y blandas tiende a proporcionar mayores fortalezas, ya que permiten tener emprendedores con mayor visión de futuro, capaces de generar equipos de trabajo sinérgicos comprometidos con la responsabilidad social, que son algunos criterios actuales para evaluar planes de negocio.

Las teorías de aprendizaje más influyentes son el conductismo, cognitivismo y el constructivismo, y aunque todavía tienen mucha influencia, hay nuevos fenómenos relacionados con el aprendizaje producto del avance de las ciencias y las tecnologías que las teorías anteriores no logran explicar convincentemente.

La responsabilidad de un maestro no es sólo definir, generar o asignar el contenido, esto es para ayudar a los estudiantes a crear vías de aprendizaje y hacer conexiones con fuentes de conocimiento existentes y nuevas (Anderson&Dron, 2011). Las teorías de aprendizaje social, especialmente el conectivismo, proporciona información sobre las funciones de los educadores sociales en un entorno de red.

La noción de aprendizaje se remonta a la teoría del constructivismo social en la década de 1960. El principio básico es que los estudiantes aprenden más efectivamente mediante la participación en actividades de colaboración cuidadosamente seleccionados para resolver problemas, bajo la estrecha supervisión de los instructores (Vigotsky, 1978).

C. FUNDAMENTO FILOSÓFICO.

En la actualidad muestran posiciones que consideran que la filosofía de la educación ha dejado de ser una reflexión dentro de la filosofía sobre la educación o una aplicación de la primera sobre la segunda para convertirse en estudio desde el interior de la práctica y la investigación de la educación hecha por educadores mismos (Follari,1996, 76)); que ella examina el aparato conceptual utilizado por maestros y teóricos a fin el significado exacto del lenguaje educativo (More, 1998, 22), que: “La filosofía de la

educación hoy, es realmente un híbrido de filosofías educacionales y de aquellas teorías ... que argumentan que la filosofía y la teoría no pueden ni deben estar separadas (Burbules, 2002, 352); que la misma constituye “una manera de mirar, pensar, percibir y actuar en y sobre el mundo, así como ayudar a superar las formas de desigualdad y opresión estructural (Beyer, 2003, 13); o también que dicha disciplina es la brújula orientadora y la guía teórica necesaria que ofrece “la unidad de pensamiento que tiene que dar coherencia a las diferentes respuestas que se ofrezcan a todas las esferas del proceso educativo (Chávez, 2003, 10).

La naturaleza del conocimiento filosófico puede ser adecuadamente entendida a partir de comprender a la misma como una teoría universal de la actividad humana, esto es, como una disciplina científica que estudia las regularidades esenciales universales de la activa interrelación tanto material e ideal como objetivo y subjetivo del hombre con el mundo natural y social.

Si queremos construir el edificio del hombre y modelar un sujeto activo y preparado para enfrentar las complejidades del mundo actual, debemos recurrir también al sistema de disciplinas científicas que estudian y fundamentan la naturaleza esencial del hombre y que permiten caracterizar y optimizar el proceso docente de su modelación consciente, dentro de lo cual ocupa un lugar peculiar e insustituible el análisis filosófico del hombre y de su activa relación con la realidad, incluyendo a la propia actividad educacional.

E. FUNDAMENTO PSICOLÓGICO.

Una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente. Las competencias emocionales se agrupan en conjuntos, cada uno de los cuales está basado en una capacidad subyacente de la inteligencia emocional, capacidades que son vitales si las personas quieren aprender las competencias necesarias para tener éxito en su trabajo. Si carecen de

habilidades sociales, por ejemplo, serán incapaces de persuadir o inspirar a los demás, de dirigir equipos o de catalizar el cambio.

Cerca de trescientos estudios patrocinados por empresas diferentes subrayan que la excelencia depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas. Incluso en las profesiones técnicas y científicas, el pensamiento analítico ocupa un tercer lugar, después de la capacidad de influir sobre los demás y de la motivación de logro. Por sí sola, la brillantez intelectual no conlleva el triunfo en el mundo científico, a menos que se posea la suficiente habilidad como para influir y persuadir a los demás, amén de la disciplina interna necesaria para conseguir los objetivos propuestos. Un genio reticente o perezoso puede tener todas las respuestas en su cabeza, pero éstas no servirán de nada si no son conocidas o no le importan a nadie.

Las competencias emocionales resultarán cada vez más decisivas para alcanzar la excelencia en cualquier trabajo y en cualquier país del mundo.

COMPETENCIA / CAPACIDADES MOVILIZADAS

Estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos.

COMPETENCIA PERSONAL (Estas competencias)	Conciencia de uno mismo Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia emocional: Reconocer las propias emociones y sus efectos • Valoración adecuada de uno mismo: Conocer las propias fortalezas y debilidades • Confianza en uno mismo: Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades
	Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol: Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos

determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos).	Control de nuestros estados, impulsos y recursos internos	<ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidad: Fidelidad al criterio de sinceridad e integridad • Integridad: Asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal • Adaptabilidad: Flexibilidad para afrontar los cambios • Innovación: Sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información
	<p style="text-align: center;">Motivación</p> <p>Las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de logro: Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia • Compromiso: Secundar los objetivos de un grupo u organización. Iniciativa: Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión • Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos

	<p style="text-align: center;">Empatía</p> <p>Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de los demás: Tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan. • Orientación hacia el servicio: Anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.
--	--	--

<p>COMPETENCIA SOCIAL</p> <p>(Estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con los demás).</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechamiento de la diversidad: Aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas. • Conciencia política: Capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo
	<p>Habilidades sociales</p> <p>Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia: Utilizar tácticas de persuasión eficaces. • Comunicación: Emitir mensajes claros y convincentes. • Liderazgo: Inspirar y dirigir a grupos y personas. • Catalización del cambio: Iniciar o dirigir los cambios. • Resolución de conflictos: Capacidad de negociar y resolver conflictos. • Colaboración y cooperación: Ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común. • Trabajo en equipo: Ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas

Fuente: (Goleman, D. 1999 p33)

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el estadígrafo U de Mann Withney ($p=0,102>0,05$; $p=0,000<0,05$) y Wilcoxon ($0,000<0,05$) se concluye que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta.

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo U de Mann Withney ($p=0,169>0,05$; $p=0,000<0,05$) y Wilcoxon ($0,000<0,05$) permiten concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la comunicación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta

En base a los resultados obtenidos mediante el estadígrafo U de Mann Withney ($p=0,172>0,05$; $p=0,000<0,05$) y Wilcoxon ($0,000<0,05$) se puede concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la **empatía** en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta.

Los valores obtenidos mediante el estadígrafo U de Mann Withney ($p=0,521>0,05$; $p=0,000<0,05$) y Wilcoxon ($0,000<0,05$) permiten concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del monitoreo de emociones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el estadígrafo U de Mann Withney ($p=0,576>0,05$; $p=0,000<0,05$) y Wilcoxon ($0,000<0,05$) se

concluye que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del manejo del estrés en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta.

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo U de Mann Withney ($p=0,099>0,05$; $p=0,000<0,05$) y Wilcoxon ($0,000<0,05$) permiten concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la autoevaluación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta.

En base a los resultados obtenidos mediante el estadígrafo U de Mann Withney ($p=0,078>0,05$; $p=0,000<0,05$) y Wilcoxon ($0,000<0,05$) se concluye que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la toma de decisiones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta

Los valores obtenidos mediante el estadígrafo U de Mann Withney ($p=0,795>0,05$; $p=0,000<0,05$) y Wilcoxon ($0,000<0,05$) permite concluir que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la solución de problemas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el estadígrafo U de Mann Withney ($p=0,101>0,05$; $p=0,000<0,05$) y Wilcoxon ($0,000<0,05$) se concluye que el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del trabajo en equipo en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caveró Ovalle” de Huanta.

SUGERENCIAS

Al Ministerio de Educación la incluir el área de desarrollo personal de manera transversal en el currículo educativo y en todo el sistema educativo, ello permitirá, desarrollar las habilidades blandas para desarrollar las competencias intrapersonales e interpersonales que son importantes e indispensables y demandados por la sociedad.

A la Dirección de Formación Inicial Docente del MINEDU incorporar transversalmente el desarrollo personal en toda la ruta formativa del futuro profesional de la educación con el fin de contribuir en el fortalecimiento de las competencias de las habilidades blandas como elemento necesario para garantizar el desempeño laboral con éxito.

A la Escuela de Educación “José Salvador Cavero Ovalle” a replicar la experiencia del Programa Allin Runa Kay en todos los programas de estudio con el fin de contribuir en el fortalecimiento de las competencias de las habilidades blandas, asimismo, capacitar a los formadores para incorporar en la práctica pedagógica estrategias que permitan movilizar las capacidades blandas y desarrollar el componente de desarrollo personal.

Los estudiantes de educación superior deben poner énfasis en el desarrollo de las habilidades no cognitivas como el liderazgo, trabajo en equipo, negociación y resolución de conflictos, creatividad e innovación, toma de decisiones entre otras a fin de responder a la demanda de la sociedad de contar con profesionales proactivos y con alto desarrollo de las habilidades blandas.

A los profesionales de la educación de todos los niveles educativos incorporar en la tarea educativa de manera transversal el fortalecimiento de las habilidades blandas para desarrollar las capacidades intrapersonales y

las interpersonales, ello, contribuirá en la forja de una nueva generación con un “saber ser” y “saber convivir” desarrollado que es esencial para desarrollar las competencias intrapersonales e interpersonales que son importantes en los profesionales de la educación

REFERENCIAS

Bibliografía:

- Chirinos (2004) Coaching y Negocios. Calidad Empresarial. (16) pp. 32-34.
- Hashuel (2001) El Coaching en las organizaciones. Buenos Aires, Argentina: Newsletter
- Lee Hecht Harrison-Dbm (2014) Estudio de brechas perceptuales entre empleadores y estudiantes, sobre el ingreso al Mercado Laboral en el Perú. Lima, Perú: El autor
- Libros Bounte (2006) Coaching estructural, ontológico y organizacional. Argentina: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.
- Perú21 (2013) Habilidades blandas. Lima, Perú: El autor
- Russell, M & Carol, D. (2000) 16PF 5 Manual. Madrid: TEA.
- Silva (2013) Habilidades blandas, fundamentales para el desarrollo personal. Evaluación & Evaluaciones. pp. 22-23

Tesis y trabajos de grado:

- Barreto (2017) La importancia del coaching en el desarrollo de las habilidades blandas del personal de la empresa Marcimex en la ciudad de Trujillo año 2016.
- Cárdenas (2011) Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo Universidad del Centro del Perú (Tesis de doctorado) Lima, Perú.
- Chigó & Olguín (2006) Competencias y habilidades blandas claves para ingenieros comerciales de la Universidad de Chile. (Tesis de licenciatura) Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Guzmán & Parravichini (2016) Aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2016 (Tesis de titulación) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú
- Lagos (2012) Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades “blandas”: Desde la visión de los alumnos líderes de I° a IV° medio.

(Tesis de licenciatura) Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile, Chile 91

Villegas (2015) Influencia del Coaching en la Gestión de Talento Humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza Y Garantías Ltda. Miraflores 2015 (Tesis de titulación) Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú

Páginas web:

Delgado (2014) Habilidades blandas: Indispensables para ser un profesional exitoso. Recuperado de <http://www.rinconpsicologia.com/2014/03/habilidades-blandas-indispensables-para.html> el 5 de enero del 2017

Rodríguez Siu, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. INNOVA Research (<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>)

ANEXOS

ANEXO 1

Resolución de Aprobación del Proyecto de Investigación



UNSCH

UNIVERSIDAD
POSGRADO

MEMORANDUM INSTRUCTIVO N.º 18 DEL UNMCHOPS-B

Guatemala, junio 01 de 2022

Para el conocimiento y cumplimiento por el Director de la Unidad de Fomento de los Proyectos de Fomento de la Educación sobre la ejecución del Plan de Fomento.

ANTECEDENTES

Que, mediante solicitud N.º 454 con fecha de recepción de 04 de octubre de 2022 al Sr. **Walter Marías ABÍE MILLÓN** estudiante del Doctorado en Educación, solicitó revisión, aprobación e inscripción del Plan de Fomento titulado "Optimización del presupuesto de desarrollo personal 'Valle Bien Nacy' para el fortalecimiento de instituciones rurales en comunidades del IV ciclo de desarrollo rural intercomunalizado de la ZEPF 'Zona Intercomunalizada Escudo' en Zona ZEPF".

Que, con Memorando N.º 001-005476-UNMCHOPS de fecha 21 de mayo de 2022 el Director de la Unidad de Fomento de los Proyectos de Fomento de la Unidad de Fomento de la Facultad de Ciencias de la Educación, por el momento, se encuentra en proceso de aprobación.

Que, con Decreto N.º 001-001111 de fecha 28 de mayo de 2022 el grupo de la zona aplica el Sistema de Gestión de Proyectos del plan de fomento en desarrollo, presentado por el estudiante.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 13º literal a) del Reglamento de la Unidad de Fomento.

El Director, en uso de las atribuciones que le confiere la ley.

RESOLUCIÓN

Artículo 1º.- **APROBAR** el Plan de Fomento titulado "OPTIMIZACIÓN DEL PRESUPUESTO DE DESARROLLO PERSONAL 'VALLE BIEN NACY' PARA EL FORTALECIMIENTO DE INSTITUCIONES RURALES EN COMUNIDADES DEL IV CICLO DE DESARROLLO RURAL INTERCOMUNALIZADO DE LA ZEPF 'ZONA INTERCOMUNALIZADA ESCUDO' DE LA ZEPF 'ZONA INTERCOMUNALIZADA ESCUDO' en la Zona ZEPF 'Zona Intercomunalizada Escudo' en Zona ZEPF".

Artículo 2º.- **REVISAR** el contenido de la descripción del Sr. Estudiante **Walter Marías Abíe Millón** estudiante del Doctorado en Educación.

Artículo 3º.- **REVISAR** el registro del Plan de Fomento al el Director de la Unidad de Fomento de la Facultad de Ciencias de la Educación.

REGISTRAR, FIRMAR Y CANCELAR.



UNMCHOPS
UNIVERSIDAD
POSGRADO

ANEXO 2

Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROGRAMA DE DESARROLLO PERSONAL “ALLIN RUNA KAY” EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN ESTUDIANTES DEL IV CICLO DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE DE LA EESPP “JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE” DE HUANTA 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta 2020?</p> <p>Problema Específicos: PE1: ¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la comunicación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta 2020?</p> <p>PE2: ¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la</p>	<p>Objetivo General Comprobar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.</p> <p>Objetivos Específicos: OE1: Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la comunicación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.</p> <p>OE2: Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal</p>	<p>Hipótesis General Hipótesis Alterna El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de las habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.</p> <p>Hipótesis Específicas HE1: El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la comunicación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Caverro Ovalle” de Huanta.</p> <p>HE2 El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la</p>	<p>Variable Independiente Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay”</p> <p>Indicadores: Inicio Desarrollo Evaluación</p> <p>Variable Dependiente Habilidades Blandas</p> <p>Indicadores 1. Comunicación 2. Empatía 3. Monitoreo de Emociones</p>	<p>Línea de Investigación Innovación Pedagógica</p> <p>Nivel de Investigación Explicativo</p> <p>Tipo de Investigación Experimental</p> <p>Diseño Pre experimental</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>G: O₁ - X - O₂</p> </div>

<p>empatía en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta 2020?</p> <p>PE3: ¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del monitoreo de emociones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta 2020?</p> <p>PE4: ¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del manejo del estrés en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta 2020?.</p> <p>PE5: ¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay”</p>	<p>“Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la empatía en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>OE3: Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del monitoreo de emociones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>OE4: Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del manejo del estrés en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>OE5: Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal</p>	<p>empatía en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>HE3: El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del monitoreo de emociones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>HE4: El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del manejo del estrés en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>HE5: El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el</p>	<p>4. Manejo de estrés</p> <p>5. Autoevaluación</p> <p>6. Toma de decisiones</p> <p>7. Solución de Problemas</p> <p>8. Trabajo en equipo</p>	<p>Métodos</p> <p>Analítico Sintético Hipotético Deductivo</p> <p>Población</p> <p>Estudiantes del Programa de Estudio de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>Muestra</p> <p>20 estudiantes del IV ciclo</p> <p>Técnicas</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
--	---	--	--	---

<p>en el fortalecimiento de la autoevaluación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta 2020?.</p> <p>PE6: ¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la toma de decisiones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta 2020?.</p> <p>PE7: ¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la solución de problemas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta 2020?</p>	<p>“Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la autoevaluación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>OE6: Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la toma de decisiones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>OE7: Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento de la solución de problemas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p>	<p>fortalecimiento de la autoevaluación en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>HE6: El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la toma de decisiones en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p> <p>HE7: El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento de la solución de problemas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p>		
--	--	---	--	--

<p>PE8: ¿Qué efectos produce el Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del trabajo en equipo en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta 2020?.</p>	<p>OE8: Determinar el efecto del Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” en el fortalecimiento del trabajo en equipo en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p>	<p>HE8: El Programa de Desarrollo Personal “Allin Runa Kay” produce efectos significativos en el fortalecimiento del trabajo en equipo en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe en la EESPP “José Salvador Cavero Ovalle” de Huanta.</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO 3
Programa Experimental

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**



***PROGRAMA EXPERIMENTAL DE DESARROLLO
PERSONAL "ALLIN RUNA KAY"***

PRESENTADO POR

ARCE VILLAR, WÁLTER MARIANO

ASESOR:

Dr. QUISPE MORALES, ROLANDO

AYACUCHO – PERU

2020

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1. Escuela Posgrado:** Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNSCH.
- 2. Duración del programa:** 2 meses
- 3. Periodo:** Del 01 de setiembre 2020 al 30 de octubre de 2020

II. INTRODUCCIÓN

El programa experimental es una propuesta planteada para fortalecer las habilidades blandas en los estudiantes del IV ciclo del Programa de Estudio de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, ya que las habilidades sociales son habilidades personales, que hacen a una persona más pulida y de más éxito. Las habilidades sociales son parte de las habilidades interpersonales e intra personales que juegan un papel crucial en la demostración de la relación caracterizada con la otra. Expertos dicen que hay muchas habilidades blandas, que necesitan para hacer que nuestra interacción con las personas o el medio ambiente amigable y productivo. Otra razón para entrenarnos en habilidades blandas es que no se enseñan en ningún nivel educativo del sistema educativo peruano.

Las habilidades blandas vienen a ser una serie de competencias personales que están asociadas al comportamiento del individuo, su desempeño social, liderazgo, forma de ser y manejo emocional.

En el proceso de la formación docente inicial en los institutos de educación superior pedagógico público del Perú, en los planes curriculares no cuenta con un área curricular que trabaje las habilidades blandas, toda vez que el plan curricular se centra más en el desarrollo de las habilidades duras (aptitudes) que enfatizan la formación cognitiva y técnica, por tanto, la experiencia nos demuestra que hace falta desarrollar o fortalecer las habilidades blandas, que deberían ser primordiales en los futuros docentes ya que les dará las herramientas para gestionar su vida misma (intrapersonal) y la relación con los demás (interpersonal), ello será garantía del éxito profesional. Se encuentra estudiantes en proceso de formación que les falta fortalecer las habilidades blandas como desarrollar la capacidad comunicativa, el trabajar en equipo, con escaso pensamiento crítico, con pocas herramientas para la solución de conflictos, *al cambio, tolerancia y manejo emocional*, etc.

Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva. Se trata de habilidades transversales que deben promoverse mediante la ejecución de talleres vivenciales durante el proceso formativo.

El programa de desarrollo personal “Allin runa kay”, es una propuesta que consta de talleres vivenciales que buscan fortalecer las capacidades de gestión de las habilidades

blandas en las estudiantes del IV ciclo académico del Programa de Estudio de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, cuyos resultados de su planificación, implementación, ejecución y evaluación serán sistematizadas en el informe final de la investigación para su respectiva socialización.

II. FUNDAMENTACIÓN

A. FUNDAMENTACIÓN DEL ÁREA

La fundamentación del área se sustenta en los aportes teóricos de Alles (2013), competencia (blanda) se refiere a rasgos de personalidad, relacionadas al comportamiento, que genera un desempeño exitoso en un puesto de trabajo y por tanto en el éxito de la empresa. También se sabe que las competencias blandas pueden predecir el 34% del aprendizaje de los estudiantes (Tseng et. al, 2019). A pesar de que el término competencia se confunde con conocimientos, se debe aclarar que las competencias tienen como base los conocimientos (competencias técnicas)

Russell & Carol (2000) afirma que son un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo a su vez estas habilidades son llamadas también del “saber ser”, es decir, como debe ser una persona, qué habilidad debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás.

Russell & Carol (2000) considera que las habilidades duras (conocimientos teóricos) se aprenden de manera más rápida que las habilidades blandas, ya que éstas últimas están íntimamente relacionadas por los rasgos de personalidad, es por esta razón que son más difíciles de enseñar. El contexto en cual está inserta la persona es fundamental al momento de observar el desarrollo de estas habilidades en los sujetos.

El aprendizaje o adquisición de las competencias blandas es un proceso que necesita entrenamiento (por ejemplo: talleres, coaching, cursos). A diferencia del conocimiento que se pueden aprender fácilmente, las competencias blandas no lo son (Yan et. al, 2019). Siendo el resultado de una combinación de competencias sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras, que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Es, por tanto, un componente muy apreciado en la actualidad, pues posibilita el buen funcionamiento de las instituciones y de los equipos de trabajo. Cuando las compañías evalúan a candidatos para un puesto, ellas están buscando lo mejor de ambas cualidades—alguien que no solo es eficiente en una función específica, sino que también cuenta con la personalidad adecuada para el cargo.

Las habilidades blandas son esas competencias, hábitos y comportamientos que nos distinguen como profesional y que marcan la diferencia en el momento de emprender un proyecto, solucionar un conflicto o relacionarnos con los demás. Hoy las grandes empresas no se limitan a buscar un profesional competente, quieren que esa persona comparta los valores de la organización y que les aporte sinergia. ¿Cuáles son las habilidades blandas más importantes?

Dado que las competencias blandas apuntan al lado emocional, interpersonal y a cómo se desenvuelve el individuo, es decir al equilibrio emocional, espiritual y físico (Alli et. Al, 2017), en este plano entran temáticas como: trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión efectiva del tiempo, gestión del cambio, manejo del stress, liderazgo, comunicación efectiva, entre otros. El manejo de las competencias blandas resulta crucial en el mundo laboral y los lugares de trabajo multinacionales (Fernández et. al, 2017) en donde la mayoría de las tareas repetitivas se están automatizando. Las competencias cognitivas pueden ser reemplazada por computadoras. Sin embargo, la interacción con otras personas, la responsabilidad y creatividad no pueden ser imitadas todavía por la computación. Si bien estas competencias son innatas en algunas personas (todos tenemos la capacidad de poder desarrollarlas), no todas las personas toman conciencia todavía de estas capacidades del ser humano. Los profesionales necesitan diferenciarse y destacar dentro del mercado competitivo actual, tanto durante la búsqueda de una oportunidad laboral como en su permanencia y crecimiento profesional dentro de una compañía. Por otro lado, los desarrolladores o facilitadores de desarrollo profesional (desarrollo de competencias blandas) deben poseer las competencias de escuchar, establecer relaciones de confianza y estructurar conversaciones constructivas (Bates, 2018). Las competencias duras de gestión de proyectos ayudan a organizar, planificar y gestionar, y hacer un seguimiento de los cambios durante el curso del proyecto. Sin embargo, la importancia de las competencias blandas, la comprensión de la complejidad del proyecto y sus factores contribuyentes ayuda a los profesionales a comprender los contextos dinámicos, sociales y complejos de los proyectos (Azim y cols, 2010).

B. FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA

Las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en la relaciones laborales y personales. Especialistas en educación coinciden en que las habilidades técnicas se pueden enseñar mucho más fácilmente que las habilidades blandas. Tienen gran valía los trabajadores con una gran comunicación,

negociación y habilidades interpersonales, éstos deben ser retenidos en una organización.

Según Mora (2013) en el mundo del emprendimiento la complementariedad generada por las habilidades duras y blandas tiende a proporcionar mayores fortalezas, ya que permiten tener emprendedores con mayor visión de futuro, capaces de generar equipos de trabajo sinérgicos comprometidos con la responsabilidad social, que son algunos criterios actuales para evaluar planes de negocio.

Las teorías de aprendizaje más influyentes son el conductismo, cognitivismo y el constructivismo, y aunque todavía tienen mucha influencia, hay nuevos fenómenos relacionados con el aprendizaje producto del avance de las ciencias y las tecnologías que las teorías anteriores no logran explicar convincentemente.

La responsabilidad de un maestro no es sólo definir, generar o asignar el contenido, esto es para ayudar a los estudiantes a crear vías de aprendizaje y hacer conexiones con fuentes de conocimiento existentes y nuevas (Anderson&Dron, 2011). Las teorías de aprendizaje social, especialmente el conectivismo, proporciona información sobre las funciones de los educadores sociales en un entorno de red.

La noción de aprendizaje se remonta a la teoría del constructivismo social en la década de 1960. El principio básico es que los estudiantes aprenden más efectivamente mediante la participación en actividades de colaboración cuidadosamente seleccionados para resolver problemas, bajo la estrecha supervisión de los instructores (Vigotsky, 1978).

C. FUNDAMENTO FILOSÓFICO.

En la actualidad muestran posiciones que consideran que la filosofía de la educación ha dejado de ser una reflexión dentro de la filosofía sobre la educación o una aplicación de la primera sobre la segunda para convertirse en estudio desde el interior de la práctica y la investigación de la educación hecha por educadores mismos (Follari, 1996, 76)); que ella examina el aparato conceptual utilizado por maestros y teóricos a fin el significado exacto del lenguaje educativo (More, 1998, 22), que: “La filosofía de la educación hoy, es realmente un híbrido de filosofías educacionales y de aquellas teorías ... que argumentan que la filosofía y la teoría no pueden ni deben estar separadas (Burbules, 2002, 352); que la misma constituye “una manera de mirar, pensar, percibir y actuar en y sobre el mundo,

así como ayudar a superar las formas de desigualdad y opresión estructural (Beyer, 2003, 13); o también que dicha disciplina es la brújula orientadora y la guía teórica necesaria que ofrece “la unidad de pensamiento que tiene que dar coherencia a las diferentes respuestas que se ofrezcan a todas las esferas del proceso educativo (Chávez, 2003, 10).

La naturaleza del conocimiento filosófico puede ser adecuadamente entendida a partir de comprender a la misma como una teoría universal de la actividad humana, esto es, como una disciplina científica que estudia las regularidades esenciales universales de la activa interrelación tanto material e ideal como objetivo y subjetivo del hombre con el mundo natural y social.

Si queremos construir el edificio del hombre y modelar un sujeto activo y preparado para enfrentar las complejidades del mundo actual, debemos recurrir también al sistema de disciplinas científicas que estudian y fundamentan la naturaleza esencial del hombre y que permiten caracterizar y optimizar el proceso docente de su modelación consciente, dentro de lo cual ocupa un lugar peculiar e insustituible el análisis filosófico del hombre y de su activa relación con la realidad, incluyendo a la propia actividad educacional.

E. FUNDAMENTO PSICOLÓGICO.

Una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente. Las competencias emocionales se agrupan en conjuntos, cada uno de los cuales está basado en una capacidad subyacente de la inteligencia emocional, capacidades que son vitales si las personas quieren aprender las competencias necesarias para tener éxito en su trabajo. Si carecen de habilidades sociales, por ejemplo, serán incapaces de persuadir o inspirar a los demás, de dirigir equipos o de catalizar el cambio.

Cerca de trescientos estudios patrocinados por empresas diferentes subrayan que la excelencia depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas. Incluso en las profesiones técnicas y científicas, el pensamiento analítico ocupa un tercer lugar, después de la capacidad de influir sobre los demás y de la motivación de logro. Por sí sola, la brillantez intelectual no conlleva el triunfo en el mundo científico, a menos que se posea la suficiente habilidad como para influir y persuadir a los demás, amén de la disciplina interna necesaria para conseguir los objetivos propuestos.

Un genio reticente o perezoso puede tener todas las respuestas en su cabeza, pero éstas no servirán de nada si no son conocidas o no le importan a nadie.

Las competencias emocionales resultarán cada vez más decisivas para alcanzar la excelencia en cualquier trabajo y en cualquier país del mundo.

III. COMPETENCIA / CAPACIDADES

Estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos.

<p>COMPETENCIA PERSONAL</p> <p>(Estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos).</p>	<p>Conciencia de uno mismo</p> <p>Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia emocional: Reconocer las propias emociones y sus efectos • Valoración adecuada de uno mismo: Conocer las propias fortalezas y debilidades • Confianza en uno mismo: Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades
	<p>Autorregulación</p> <p>Control de nuestros estados, impulsos y recursos internos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol: Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos • Confiabilidad: Fidelidad al criterio de sinceridad e integridad • Integridad: Asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal • Adaptabilidad: Flexibilidad para afrontar los cambios • Innovación: Sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información
	<p>Motivación</p> <p>Las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de logro: Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia • Compromiso: Secundar los objetivos de un grupo u organización. Iniciativa: Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión • Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos

<p style="text-align: center;">COMPETENCIA SOCIAL</p> <p>(Estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con los demás).</p>	<p style="text-align: center;">Empatía</p> <p>Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de los demás: Tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan. • Orientación hacia el servicio: Anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes. • Aprovechamiento de la diversidad: Aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas. • Conciencia política: Capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo
	<p style="text-align: center;">Habilidades sociales</p> <p>Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia: Utilizar tácticas de persuasión eficaces. • Comunicación: Emitir mensajes claros y convincentes. • Liderazgo: Inspirar y dirigir a grupos y personas. • Catalización del cambio: Iniciar o dirigir los cambios. • Resolución de conflictos: Capacidad de negociar y resolver conflictos. • Colaboración y cooperación: Ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común. • Trabajo en equipo: Ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas

Fuente: (Goleman, D. 1999 p33)

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS

RUTA DE LOS TALLERES E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Los jóvenes son el más importante recurso con que cuenta una comunidad, ellos son los llamados a ser los protagonistas del desarrollo, a ellos se dirigen las sesiones contempladas en la presente guía, con la que se pretende desarrollar destrezas que los ayuden a enfrentar y prevenir situaciones de riesgo exitosamente. En este sentido, la presente guía está orientada a clarificar y a desarrollar las competencias personales, valorar y aprovechar las oportunidades que representa una práctica adecuada de las habilidades blandas, esto implica ampliar las perspectivas de desarrollo personal en diferentes esferas o ámbitos en la que la vida del joven se desenvuelve. A continuación, precisiones técnicas:

Aspectos Metodológicos.

La presente guía busca promover las siguientes habilidades a través de la adquisición de determinadas competencias que se detallan:

DIMENSIÓN	Indicadores
1. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> a) Escucha activamente y con atención lo que otros dicen durante la conversación. b) Busca entender lo que otros expresan durante la conversación. c) Intervenir para armonizar o evitar conflictos.
2. Empatía	<ul style="list-style-type: none"> a) Procura entender el punto de vista de la otra persona. b) Es capaz de compartir sentimientos de amigos o amigas. c) Toma conciencia cuando otras personas están muy molestas por acción o inacción propia. d) Pide disculpas cuando ofende a alguien con palabras o acciones.
3. Monitoreo de emociones	<ul style="list-style-type: none"> a) Identifica sus cambios de humor. b) Puede controlar sentimientos negativos antes de que le afecten. c) Identifica ambientes o situaciones que provocan intranquilidad. d) Es consciente de los cambios físicos que acompañan a mis
4. Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> a) Comparte preocupaciones con amigos o amigas cuando lo necesita. b) Pide ayuda para enfrentar situaciones estresantes. c) Cuenta con técnicas para calmarse ante situaciones de tensión. d) <u>Prepara con anticipación lo necesario para</u>
5. Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> a) Es consciente de las consecuencias de su comportamiento. b) Evita cometer los mismos errores. c) Se compara con otras personas para ver en que va mal o bien. d) Pide ayuda si su evaluación lo recomienda. e) Evita dejarse llevar ciegamente por lo que piensan o hacen los demás. f) Escucha y pide opinión a los demás para conocer y evaluar

6. Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> a) Considera los riesgos de una elección antes de poner en práctica una decisión. b) Examina toda la información que dispone sobre las diferentes opciones. c) Calcula los posibles resultados antes de realizar una acción. d) Escucha atentamente diferentes opiniones. e) Desarrolla una lista de prioridades que ayuden a reflexionar
7. Solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> a) Identifica la naturaleza de los problemas que enfrenta. b) Compara cada solución posible con otras para encontrar la mejor solución a al problema. c) Pide ayuda a personas con más experiencia para la solución del problema. d) Solucionado un problema, analiza las consecuencias. e) Es consciente de cómo afecta a los demás la solución a su problema.
8. Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> a) Espera a llegar a un acuerdo, antes de iniciar una acción. b) Al trabajar en equipo, puede evitar o minimizar el impacto de problemas con otras personas del grupo. c) Incluso si puede trabajar solo, procura trabajar en equipo. d) Reconoce el éxito de los compañeros de equipo. e) Cuando le demuestran que estaba equivocado se disculpa y sigue colaborando sin rencores.

Metodología didáctica

La metodología didáctica implica la participación activa de los jóvenes, a lo largo de toda la sesión, por ello se anexan a esta guía algunas técnicas participativas. Además, en cada sesión, se sugieren y se plantean algunas técnicas participativas específicas al tema que se desarrolla.

En todo proceso de enseñanza aprendizaje existen tres momentos claramente definidos:

1. Motivación,
2. Desarrollo de contenidos
3. Refuerzo o evaluación.

En la presente guía tales momentos se han estructurado como sigue:

MOTIVACIÓN	Son las dinámicas o técnicas participativas que se realizan al inicio de cada sesión, esto es muy importante ya que
------------	---

	contribuye a construir un clima de confianza y respeto, estimula la atención, y genera una disposición a participar.
DESARROLLO	En todas las sesiones, el desarrollo del tema es dinámico, participativo, con mucha más razón debido a la naturaleza del tema, las habilidades para la vida no se aprenden solo en la pizarra o leyendo, se aprenden practicando, por ello el diseño de las sesiones implica técnicas participativas orientadas a la formación y desarrollo de las habilidades para la vida.
REFUERZO	El reforzamiento de los temas trabajados se da a través de actividades grupales y en base a los formatos incluidos para cada sesión en el “Cuaderno de trabajo”, pero también se adicionan formatos para registrar el desempeño de las habilidades en otros contextos en donde la habilidad se ponga en ejercicio. Este punto se constituye en un proceso de seguimiento por parte del facilitador.

La estructura de cada sesión es como sigue:

I. Objetivo de la sesión:

II. Logros

III. Ideas a trabajar

IV. Procedimiento

- a) Inicio.
- b) Dinámica de entrada
- c) Desarrollo del tema
 - a. Introducción: breve exposición del tema
 - b. Dinámica de análisis
 - c. Práctica Guiada
 - d. Tarea/Registro de aplicación de habilidades

Desarrollo de la sesión:

I. Objetivo de la sesión:

Hace referencia a lo que se pretende realizar en la sesión, por ejemplo: “Identificar y poner en práctica procedimientos que permitan desarrollar la empatía”, es decir las actividades de la sesión están orientadas a identificar que es empatía, cuáles son los procedimientos para poner en práctica y desarrollar la empatía.

II. Logros

Son las conductas que los participantes deben de incorporar al repertorio de sus habilidades, por ejemplo:

SESION 2, EMPATIA: LOGROS, los participantes:

1. Procurar ver desde el punto de vista de la otra persona.
2. Logra sentir pena por un amigo o amiga que está muy triste.
3. Anima a las personas de su entorno cuando están tristes.
4. Toman conciencia cuando otras personas están muy molestas por algo que se han hecho.
5. Piden disculpas cuando ofende a alguien con palabras o acciones.
6. Entiende los gestos como formas de comunicación de las personas con las que se conversa.

III. Ideas a trabajar

Son los temas y aluden a diferentes actividades que se van a desarrollar por sesión deben contribuir a la formación de conceptos, ideas, actitudes y comportamientos, las ideas a trabajar dan una pauta que se orienta en ese sentido.

IV. Procedimiento

Como ya se dijo, líneas arriba, el procedimiento tiene que ver con tres momentos: introducción o motivación del tema, desarrollo de los contenidos y reforzamiento o evaluación.

En todo el proceso será de manera participativa, de allí que a lo largo de la guía se plantean actividades basadas en técnicas participativas, esto implica que todo el grupo con el que se esté trabajando deberán participar activamente; para el efecto la guía considera para cada sesión una dinámica de entrada que le disponen a los participantes a tener una participación activa lo cual, debe de ser aprovechado para el transcurso de toda la clase.

En todas las sesiones hay espacios para las practicas grupales, para ello, incluye un problema cotidiano, los jóvenes se reúnen en sub grupos y procuran diseñar la forma de afrontar el problema. Seguidamente se realiza un plenario, las conclusiones del plenario deben de enfatizar e compromiso de practicar las habilidades aprendidas.

Como tarea, en cada sesión hay un formato de auto observación, una suerte de anecdotario estructurado para observar la práctica de las habilidades en contextos externos a la sesión, el facilitador o promotor prestará asesoría a cada joven de acuerdo a las observaciones que haya registrado en su cuaderno de trabajo.

La secuencia lógica debería ser:

ADQUISICIÓN DE
CONOCIMIENTOS

PRÁCTICA

REFORZAMIENTO

MANTENIMIENTO Y
GENERALIZACIÓN

En consecuencia, el enfoque didáctico debe de mantener la correspondiente secuencia lógica:

1. Desarrollo de aspectos conceptuales, referido específicamente a:

- Definición de los conceptos.
- Generación de ejemplos positivos.
- Corrección de conceptos erróneos.

2. Promoción de la adquisición.

- Ensayos dirigidos.
- Evaluación del desempeño.
- Retroalimentación.

3. Mantenimiento y generalización.

- Generación de la disposición a adquirir nuevas habilidades.
- Ensayos auto dirigidos.
- Aplicación en situaciones de la vida diaria (Desarrollo de proyectos de emprendimiento social).
- Autoevaluación y adaptación de habilidades aprendidas.

De otro lado se debe de precisar que las habilidades para la vida no solo son los comportamientos en sí mismos, son herramientas que facilitan a la persona comportamientos saludables y productivos.

Consideraciones previas a las sesiones:

- a. Leer, analizar, comprender los conceptos que se presentan en el cuadernillo de conceptos claves.
- b. Preparar los materiales que se deben de utilizar en la sesión.
- c. Creación de un ambiente propicio, de disposición a la participación.
- d. Ambiente adecuado para la práctica de técnicas participativas

- a) Espacios amplios
- b) Con sillas individuales
- c) Con posibilidad de hacer ruido sin generar molestias a terceros

El programa pretende incorporar conceptos o conocimientos, son capacidades, actitudes, comportamientos en las estudiantes sean expertas en el manejo de capacidades para vivir armónicamente en su medio, en este sentido se pretende que las jóvenes que participen en estos talleres fortalezcan sus competencias personales de sus habilidades blandas.

Para ello, en el desarrollo del programa, estará a cargo del facilitador como el motor central que va a permitir movilizar conocimientos, conductas y comportamientos para la formación de destrezas prácticas. Por tanto, el facilitador es una persona especial, mínimamente cuenta con el siguiente perfil.

1. Dinámico: motivado y motivador, manifiesta entusiasmo especial en los temas de interés del grupo.
2. Utiliza el feedback permanentemente
3. Comprometido con su trabajo.
4. Abierto a las sugerencias, críticas y bromas.
5. Previamente prepara las experiencias con el grupo y luego las analiza.
6. Flexible al atribuir y admitir responsabilidades.
7. Respetuoso de la dignidad de los integrantes del grupo.
8. Ejemplar, da el ejemplo con su conducta de lo que predice.
9. Alienta a los jóvenes a seguir lo aprendido en las diferentes sesiones.

Sugerencias para el desarrollo de las sesiones, los tiempos no son rígidos, están en función a la cantidad de participantes y a la complejidad del tema, la presente sugerencia alude a 25 participantes por sesión.

TIEMPO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUGERENCIA
15'	Dinámica de entrada	Permite iniciar la sesión	Previamente seleccionar, leer y memorizar instrucciones de la dinámica que se como anexo. Poner énfasis en el tono y volumen de
10'	Introducción	Es una exposición breve de los conceptos básicos, en términos sencillos y fácilmente entendibles.	De acuerdo con las características de los participantes, sus edades, lenguaje, clima de grupo (democrático, caótico, disciplinados). Previamente preparar y ensayar la exposición.
30'	Dinámica del tema	Está orientada a la comprensión de conceptos y ensayo de	Tener especial cuidado con las indicaciones.

		conductas relacionadas al tema de la sesión.	La actividad debe de contribuir a comprender el concepto y a ensayar conductas relacionadas al tema de la sesión.
5'	DESCANSO		
30'	Dinámica del tema	Orientada a complementar conceptos y comportamientos del tema.	Tener especial cuidado con las indicaciones. La actividad debe de contribuir a comprender el concepto y a ensayar conductas relacionadas al tema de la sesión.
30'	Taller de trabajo en grupo	Corresponde a los trabajos indicados en la propuesta.	Leer previamente el manual de conceptos básicos. Comprender la función de la habilidad correspondiente. Asesorar a los sub grupos, detalladamente en función a la habilidad.
5'	DESCANSO		
20'	Plenario	Todos los participantes por medio de los grupos discuten y arriban a conclusiones.	Procurar, facilitar, motivar a que los participantes aporten a la elaboración de las conclusiones, éstas deben de contener, además de conceptos, pautas de conducta a practicar.

V. ACCIONES Y CRONOGRAMA

Tiempo Tareas	2020								
	Setiembre				Octubre				Noviem
	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1
Planificación, implementación									
Aplicación de la sesión 1 y 2	X								
Aplicación de la sesión 3 y 4		X							
Aplicación de la sesión 5 y 6			X						
Aplicación de la sesión 7 y 8				X					
Aplicación de la sesión 9 y 10					X				
Aplicación de la sesión 11 y 12						X			
Aplicación de la sesión 12 y 13							X		
Aplicación de la sesión 14 y 15								X	
Aplicación de la sesión 16									X

SESIONES DE APRENDIZAJE

SESIÓN 1 y 2: SABER ESCUCHAR, SABER HABLAR

I. Objetivo de la sesión:

Identificar y utilizar los componentes de comunicación que permitan comprender y hacerse comprender con el interlocutor.

II. Logros

Los participantes:

1. Escuchan con atención lo que otros dicen durante la conversación.
2. Confirman lo que realmente otros tratan de decir durante la conversación.
3. Ponen atención a lo que dice la persona con la que se conversa.
4. Intervienen para armonizar o evitar conflictos.
5. Verifican lo que las personas tratan de expresar.

III. Ideas a trabajar

- La comunicación es:
 - o Un proceso de “ida y vuelta”: **COMPRENDER Y HACERSE COMPRENDER.**
 - o Saber escuchar, prestar atención, mirar a los ojos
 - o Asegurarse de entender bien lo que otra persona quiere decir.
 - o Entender a la persona, antes de pensar en lo que hay que decir.
 - o No Interrumpir cuando alguien está hablando
 - o Ser preciso cuando se quiere decir algo.
 - o Asegurarse que la otra persona ha entendido lo que se ha tratado de decirle
- Importancia de la comunicación para regular las relaciones interpersonales
 - o Pone en práctica o manifiesta conocimientos, valores. Afectos.
 - o Refuerza las funciones de liderazgo
 - o Da oportunidad para manifestarse en lo que respecta a los intereses propios
 - o Contribuye a la solución de conflictos
 - o Genera y refuerza vínculos afectivos, familia, amigos,

IV. Procedimiento

- a. Inicio. Dinámica de entrada
Ver opciones (anexo)
- b. Desarrollo del tema

1ra. Parte:

Introducción:

Ideas básicas: Exposición breve del tema.

Dinámica: Juego de Roles

Saber comprender, saber escuchar

Se forman parejas, para ello se “numeran” previamente a todos los participantes

solo con “1” y “2”. Todos los “1” se quedan en el salón, y todos los “2” salen.

Se plantean las siguientes consignas, por separado:

Grupo 1: preparar un tema de análisis para conversar, puede ser por ejemplo: “como contribuyen los jóvenes al desarrollo de la comunidad”.

Grupo 2: prepararse para dialogar sobre “la importancia del deporte para la salud del joven”

- Los integrantes de cada grupo deben procurar convencer al interlocutor.
 - No deben de permitir ser convencidos.
- Tienen 5 minutos para prepararse
- Posteriormente todos ingresan al salón y se ubican con sus respectivas parejas, para realizar el dialogo durante 5 minutos.
- Seguidamente, se ubican en círculo y se les piden expresen sus experiencias respecto a:
 - Si han entendido a su interlocutor fácilmente.
 - Si han podido hacerse comprender por su interlocutor.
 - Que dificultades han encontrado.
 - Que sentimientos han experimentado.
 - Como se puede mejorar el dialogo en contextos semejantes.
- Como ayudar a que el interlocutor se exprese con mayor confianza

2da parte: *Sociodrama*

Tema: **Como decir no**

Se desarrolla en tres pasos:

- **1º: Se elige un tema.**
 - Precisar, definir el tema
 - Justificar el tema, porque y para que
- **2º: Se explora y conversa sobre el tema, de manera que el grupo homogeniza sus ideas, y**
- **3º: En base a lo conversado se acuerda la representación.**
 - Se prepara la historia y argumento,
 - Se identifican los personajes,
 - La secuencia de los hechos, y
 - Se realiza la presentación. Recomendaciones:
 - Hablar con voz clara, fuerte y pausadamente.
 - Moverse y hacer gestos que refuercen el dialogo
 - Ubicar paneles o letreros que indiquen el lugar o situación.

Tener en cuenta los siguientes aspectos para el dialogo:

- Aproximación a las personas sin ofender,

- Tener en cuenta normas de saludo y despedida, al inicio y término
- Referirse a la persona por su nombre siempre que se pueda.
- Sonreír cuando la ocasión lo requiera, esto acerca a las personas.
- Conservar la calma en todo momento, de una discusión
- Es necesario escuchar, pero escuchar bien.
- Hablar pausado, señalando lo positivo si conforme a la situación

Situaciones ejemplo:

Situación 1:

A Julissa un grupo de chicos le invitan a una fiesta, ella no quiere ir, de otro lado quiere evitar cualquier percance que se pueda dar debido a que también van a ir personas de mala fama o de dudosa reputación, con las que ella no quiere relacionarse. Sin embargo, los amigos o amigas insisten y amenazan con retirarle la amistad.

Situación 2:

Grupo de amigos y amigas invitan a Luis a gastar dinero en licor, para “pasarla bien”, saben que él trabaja y acaba de cobrar su sueldo, los amigos persisten y lo acusan de “sobrado”, “engreído”, “aniñado”. Y pese a que se quiere retirar los amigos lo persiguen.

V. Reforzamiento: Evaluación

PRACTICA: “Mejorando mi estilo de comunicación”

- a) Formar cuatro subgrupos.
- b) Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “Mejorando mi estilo de comunicación”.
- c) Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
- d) Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente.

TAREA DE APLICACIÓN

- Desarrollar formato de REGISTRO DE APLICACIÓN PRÁCTICA “COMUNICACIÓN” anexada en el cuaderno de trabajo.
- Registrar la práctica realizada de conceptos y estrategias aprendidas en el taller, según formato adjunto en cuaderno de habilidades.

SESIÓN 3 y 4: EMPATIA

I. Objetivo de la sesión:

Identificar y poner en práctica procedimientos que permitan desarrollar la empatía.

II. Logros

Mejoran sus relaciones interpersonales a través de la puesta en práctica de la empatía.

1. Identifica los cambios de humor
2. Controla sentimientos negativos antes de que afecten
3. Identificar ambientes o situaciones que provocan intranquilidad
4. Es consciente de los cambios físicos que acompañan a mis emociones
5. Reconoce y se identifica con la alegría de un amigo o amiga cuando también está alegre

Ideas a trabajar

Empatía es:

- identificar y ubicarse en el punto de vista del interlocutor.
- Identificar, compartir o solidarizarse con los sentimientos de otras personas.
- Reconocer y alentar los logros de las personas.
- Corregir o enmendar experiencias negativas generadas en situaciones anteriores (pedir disculpa).
- Tener en cuenta los derechos de las demás personas antes de actuar.
- Percibir el malestar de las personas por algo que se ha hecho.

III. Procedimiento

a. Inicio: Dinámica de entrada

Ver opciones (anexo)

b. Desarrollo del tema

1ra. Parte:

Introducción:

Ideas básicas: exposición breve

Dinámica

EL RELOJ: Conociéndonos Virtudes y defectos

- Cada participante tiene una hoja de papel en la que, dibuja un reloj a todo lo largo de la página, indicando solamente las horas, mas no las agujas.
- Se indica que deberán establecer citas con los demás participantes en determinadas horas, para cada cita le corresponde solo una hora.

- Para ello tienen que dibujar un reloj a lo largo de toda una página bond, tamaño A4.
- Ya dibujado el reloj, se indica a los participantes establezcan citas en su reloj, deberán llenar todas las horas con citas (nombres de la persona con quien se van a reunir).
- Ya establecidas las citas, se indica, por ejemplo, “asistir a la cita de las cinco”, todos se reúnen, de acuerdo a la cita indicada en su reloj, a las cinco.
- Ya reunidas las parejas se les pide que en cinco minutos dialoguen sobre los siguientes puntos:
 - o Presentación: nombres, lugar de procedencia, lugar de nacimiento.
 - o La experiencia más feliz.
 - o La experiencia más triste.
 - o Virtud más importante.
- A continuación, todos los participantes se ubican en círculo, por parejas exponen la experiencia realizada, teniendo en cuenta que el uno presenta al otro, ejemplo: “Juan comenta que la experiencia más.....”
- El facilitador anota en pizarra las participaciones dividiéndolas por columnas de acuerdo al tipo de experiencia.

El facilitador:

- Pregunta al azar sobre los sentimientos experimentados durante la práctica del reloj.
- Anota las participaciones
- Realiza las conclusiones: en base a los aportes el facilitador presentara el concepto de empatía.

2da Parte.

PRACTICA: “EXPERIMENTANDO EMPATIA”

- a) Formar cuatro subgrupos.
- b) Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “EXPERIMENTANDO EMPATIA”
- c) Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
- d) Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente.

TAREA DE APLICACIÓN

Anecdótico: REGISTRO DE APLICACIÓN PRÁCTICA “EMPATIA”

Registrar la práctica realizada de conceptos y estrategias aprendidas en el taller, según formato adjunto en cuaderno de habilidades.

SESION 5 y 6: MONITOREO DE EMOCIONES

I. Objetivo de la sesión:

Reconocer y poner en práctica habilidades para identificar y controlar emociones.

II. Logros

Los participantes:

1. Identifican los cambios de humor.
2. Controlan sentimientos negativos antes de que afecten.
3. Identifican ambientes o situaciones que provocan intranquilidad.
4. Son conscientes de los cambios físicos que acompañan a las emociones.
5. Reconocen y se identifican con la alegría de un amigo o amiga cuando también está alegre.

III. Ideas a trabajar

- Concepto e importancia de las emociones.
- Técnicas de control de emociones.
- Identificar situaciones que generan intranquilidad.
- Componentes de las emociones: fisiológicos, cognitivos, conductuales.
- Compartir y participar de emociones agradables con otras personas.

IV. Procedimiento

- a. Inicio, dinámica de entrada
Dinámica de entrada. Ver anexo.
- b. Desarrollo del tema:

1ra. Parte: Introducción

Ideas básicas:
Exposición breve

LLUVIA DE IDEAS:

- Se pide a los participantes mencionen una emoción, el facilitador escribe en papelote o pizarra las emociones manifestadas.
- Con apoyo de los participantes el facilitador clasifica en dos grupos a las emociones escritas en: agradables o desagradables.

REPRESENTACION DE SENTIMIENTOS

- Teniendo en cuenta el listado de emociones o sentimientos se elaboran fichas en las que se escriben un sentimiento o emoción por ficha, el número de fichas corresponde al número de participantes.
- Se piden voluntarios, ellos extraerán las fichas al azar. Debe haber una ficha por participante.
- El voluntario representará la emoción o sentimiento escrito en la ficha, con gestos y posturas, sin palabras.
- Los demás participantes deben de adivinar el sentimiento representado.

2da Parte.

- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “EXPERIMENTANDO EMOCIONES”.
- Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.

Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente

3ra parte

Desarrollar “Tarea de aplicación práctica de emociones” insertada en el anexo.

(NOTA IMPORTANTE: para la siguiente sesión, “manejo de estrés, indicar a los participantes que deben venir con ropa cómoda o de deporte).

SESION 7 y 8: MANEJO DEL ESTRES

I. Objetivo de la sesión:

Identificar y poner en práctica técnicas para el control del estrés.

II. Logros

Los participantes:

1. Aprovechan la reunión de grupo para compartir preocupaciones con los amigos o amigas
2. Comparten preocupaciones con personas que considera pueden dar ayuda
3. Cuentan hasta 10 para calmarse cuando siente mucha molestia.
4. Respiran hondo para calmar la ansiedad ante una situación que dan temor.
5. Preparan con cuidado y anticipación lo que necesitará en el trabajo o estudios para no tener preocupaciones innecesarias.
6. Realizan sus tareas con tiempo y anticipación para evitar amontonar todo en un mismo día.
7. Cuentan chistes y ríe con los demás.

III. Ideas a trabajar

- Conceptos básicos de estrés
- Principales componentes del estrés –psicológicos, conductuales, fisiológicos.
- Inicio y desarrollo del estrés
- Formas de prevenir y de afrontar el estrés
 - Básicas (descanso-distracción, contar con amigos, distribución del tiempo)
 - Técnicas cognitivas (contar hasta 10 para calmarse, sustituir pensamientos negativos por otros positivos)
 - Técnicas fisiológicas (relajación física, control de la respiración)
 - Conductuales (practicar conductas asertivas, aprender conductas agradables)
- Consecuencias del estrés mal manejado
- **Manejo del estrés:**
 - Importancia de compartir las preocupaciones con padres, amigos o personas cercanas.
 - Calmarse, contar hasta 10 para apaciguar las reacciones psicológicas y fisiológicas de las emociones.
 - Relajarse, respirando hondo y relajando los músculos.
 - Planificando el tiempo, de acuerdo a la importancia y urgencia de las responsabilidades.

- Desarrollar un sentido optimista, sano, respetuoso con las personas del entorno.

IV. Procedimiento

(En la sesión anterior se ha solicitado venir con ropa de deporte)

- a. Inicio. Dinámica de entrada Ver opciones (Anexo)
- b. Desarrollo del tema

1ra. Parte: Introducción

Ideas básicas: exposición breve - Dinámica: lluvia de ideas

1ro. CONCEPTUANDO EL ESTRÉS

Dinámica: La Papa se quema

En un espacio abierto (parque, jardín, u otro) los participantes se sientan en círculo.

El facilitador entrega una pelota y pide que se las pasen de uno en uno lo más rápido posible, mientras dice por varias veces: “la papa se quema”, cuando diga “LA PAPA SE QUEMO” todas se quedan inmóvil, la persona que tiene la pelota tiene que:

- De acuerdo a sus experiencias, manifiestan que es el “estrés” y cuáles son sus component es.
- El facilitador anota las participaciones y contribuye a concretizar el concepto, haciendo énfasis en los aspectos psicológicos, conductuales, fisiológicos.

Todos deben de participar.

2do. PRACTICANDO TECNICAS DE RELAJACION

- En círculo el facilitador indica cómo se realiza:
 - o Control de respiración: respira profundamente contando hasta 10 y exhala suavemente el aire.
 - o Relajación física
- **RELAJACIÓN COGNITIVA EN ACCION**
 - o En un papel escriben 3 deseos o ideas más importantes y que les genera mucha gratificación (aspiraciones, personas queridas, recuerdos agradables, otros).
 - o Se les indica en caso se les presente situaciones estresantes utilizar estas ideas para manejar el estrés.
- **USO DE CONDUCTAS ASERTIVAS**
 - o En parejas al azar son numerados con el “1” y “2”, todos los numero “1” hacen el rol de estresores (agresivos, autoritarios, negativitas, ...) (Ejercen presión molesta sobre la persona, exigen, gritan, son acelerados). Y los números “2” ensayan conductas asertivas (capacidad de autoafirmar los propios derechos y expresar los

sentimientos personales, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás).

- o Se intercambian los roles
- o En círculo exponen la experiencia.

- APOYO SOCIAL

- o Indicar la importancia de compartir con otras personas de confianza las preocupaciones, inquietudes, problemas por las que se está atravesando. (éstas personas pueden ser integrantes del mismo grupo).
- o En un papel en blanco los participantes escriben los nombres de las personas más importantes, con quien pueden hablar sobre sus problemas o preocupaciones. Pueden ser familiares - hermanos, padres, primos - amigos, profesores, otras personas.
- o Ensayar formas de entablar comunicación con las personas que se han anotado en el papel.
 - Anotan en un papel el objetivo (cuál es el tema que se va a tratar, como abordar a la persona, como abordar el tema, que se debe de lograr)

- DESARROLLAR UN SENTIDO DE OPTIMISMO.

- o Se trata de desarrollar habilidades para generar alegría, diversión, recreación.
- o Plantearse ideas agradables, objetivos de esparcimiento.
- o Realizar actividades de sano esparcimiento (deportes, paseos, arte, danza, etc)

- PRÁCTICA DE LA ASERTIVIDAD

- o Aprender a decir “NO”,
- o Defender los derechos ante situaciones hostiles.

- REALIZA UN LISTADO DE PRIORIDADES

Basando en el siguiente cuadro determinar lo más importante, lo urgente, lo menos importante (se adjunta en el cuaderno de trabajo).

	URGENT	NO
IMPORTANTE	<p>I. Es el cuadrante de la Crisis. Se refiere a problema apremiantes son actividades retrasadas, por vencer. Desafíos, inmediatos</p>	<p>II. Es el cuadrante de la prevención Consiste a la construcción de relaciones, aprovechar oportunidades, planificar. Permite prepararse para incrementar las capacidades Es el tiempo para la familia, para las actividades recreativas, los hobbies.</p>

NO IMPORTANTE	<p>III. Es el cuadrante de las Interrupciones Referidas a reuniones improductivas y no importantes, de las actividades acuciantes. Tiene que ver con actividades apremiante para otras personas, la que nos entrapa</p>	<p>IV. Cuadrante de las Trivialidades</p> <p>Son las llamadas triviales, de la pérdida de tiempo, Es, por ejemplo, contestar correos cadena.</p>
--------------------------	---	--

V. Reforzamiento – Evaluación

- En grupos desarrollar el ejercicio práctico “enfrentando al estrés” consignado en el cuaderno de trabajo.
- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el anexo.
- Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente

Tarea de aplicación

Registrar formas de afrontar el estrés en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, hogar, escuela, cale, según el formato indicado en el cuaderno de habilidades para la vida.

SESION 9 y 10: AUTOEVALUACION

I. Objetivo de la sesión:

Identificar y poner en práctica habilidades de autoevaluación

II. Logros

Los participantes:

1. Son conscientes de las buenas o malas consecuencias de su comportamiento.
2. Evita cometer los mismos errores aprendiendo de ellos.
3. Se compara con otras personas para ver en que va mal o bien.
4. Revisa su comportamiento, reconociendo que no puede hacerlo todo él solo.
5. Pide ayuda con facilidad cuando ve que no puede hacer algo bien.
6. Cuando toma una decisión no se deja llevar por lo que piensan o hacen los demás.
7. Escucha y pide opinión a los demás para conocer y evaluar sus acciones.

III. Ideas a trabajar

Auto eficacia (idea de lograr lo que se plantea)

- Importancia de tener en cuenta: Experiencias de éxito, Modelos exitosos, Persuasión social / auto persuasión, Activación, ánimo, poder, para emprender la conducta.

Expectativas de logro (que se ha propuesto lograr mediante la conducta que va a desarrollar, ejemplo: estudio toda la noche y apruebo el curso de química)

- Disciplina - auto motivación

Afrontamiento de problemas.

Solicita ayuda para que algo salga le resulte bien.

Pide y Escucha otras opiniones para evaluar sus acciones.

Evalúa las consecuencias de su conducta y Evita cometer los mismos errores.

IV. Procedimiento

- a. Inicio. Dinámica de entrada. Ver opciones (anexo)
- b. Desarrollo del tema

1ra. Parte:

Introducción:

Ideas básicas: exposición breve

Dinámica: virtudes y gestos ¿Cómo soy?

Objetivo: autoconocimiento, virtudes.

- Se distribuyen hojas de papel bond a cada participante

- Se les piden que anoten 3 características personales positivas (física, psicológica, afectiva) en un lapso de 3 minutos.
- Sentados en círculo cada participante describe brevemente sus virtudes anotadas, luego, a manera de cierre, hace un gesto con todo el cuerpo (aplaude, salta, se para de cabeza...etc)
- El que sigue, imita el gesto del anterior y describe sus tres virtudes terminando con un gesto propio, así continúan todos los participantes.
- Mientras tanto el facilitador anota en pizarra o papelote las participaciones.
- En base a lo apuntado en la pizarra el facilitador hace una breve exposición respecto a la importancia de “auto conocerse”
- Expone brevemente la importancia de cada virtud.

o Mi logro más importante:

Objetivo: autoconocimiento, logros

- De manera similar al anterior ejercicio se procede con el tema de “Mi logro más importante”, pero indicando 2 factores importantes o decisivos que hayan contribuido efectivamente a la realización del logro (los factores pueden estar referidos a experiencias anteriores de éxito, observación de modelos exitosos, errores cometidos anteriormente, la influencia –motivación– de los amigos.
- En base a lo anotado el facilitador, expondrá la importancia del control de factores de éxito, el cual se detalla en el manual de conceptos.

o Evitando los mismos errores:

- Se distribuyen hojas de papel bond a cada participante.
- Se les pide que en tres minutos anoten (anónimamente):
- El error más grande que hayan cometido y sus consecuencias.
- Que hubieran hecho para evitar ese error.
- El promotor recoge cada uno de las hojas escritas.
- Ante los participantes ubicados en círculo lee cada hoja, y pide sugerencias para anotarlas en la pizarra o papelógrafo.
- Conclusiones: En base a las sugerencias de los participantes el facilitador enfatiza la necesidad e importancia de evitar errores, prevenir, solicitar ayuda, mantenerse disciplinado, etc.

o Cómo funciona la auto evaluación

Conjuntamente con los participantes desarrollar y describir el cuadro:
“COMO

FUNCIONA” del cuaderno de habilidades sociales (ver manual de conceptos).

NOTA: Enfatizar

Los determinantes de la conducta

Experiencias de éxito

Modelos exitosos

El reforzamiento y auto reforzamiento

La conducta a realizar

Los efectos: productos positivos o negativos de la conducta

Los efectos positivos dan lugar a un reforzamiento positivo

Los efectos negativos dan lugar a un reforzamiento negativo

- Conclusiones:

V. Reforzamiento – Evaluación

Ejercicio práctico:

- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el anexo.

Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo. Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente

- TAREA DE APLICACIÓN

- Desarrollar “Tarea de aplicación práctica de AUTOEVALUACION” insertada en el anexo.

SESION 11 y 12: TOMA DE DECISIONES

I. Objetivo de la sesión:

Identificar y poner en práctica habilidades para la toma de decisiones.

II. Logros

Los participantes:

1. Busca información precisa que ayude a entender la situación.
2. Considera los riesgos de una elección antes de poner en práctica una decisión.
3. Examina toda la información que dispone sobre las diferentes opciones.
4. Calcula los posibles resultados antes de realizar una acción.
5. Escucha atentamente diferentes opiniones.
6. Desarrolla una lista de prioridades que ayuden a reflexionar sobre el tema.
7. Se asegura que la información que dispongo del tema es correcta.

III. Ideas a trabajar

- Importancia de la toma de decisiones
 - o Posibilidad de aprovechar oportuna y adecuadamente las diferentes circunstancias que se presenten como oportunidades de superación y desarrollo personal.
- Para la toma de decisiones se debe:
 - o Conocer los pasos o procedimientos adecuados.
 - o Contar con objetivos precisos.
 - o Contar con criterios o referentes para la toma de decisiones.
 - o Contar con estrategias para informarse adecuadamente.
 - o Contar con la información precisa del tema.
 - o Tener en cuenta los riesgos en la toma de decisiones.
 - o Tener en cuenta los principales errores en la toma de decisiones.
 - o Contar con una lista de prioridades personales.
 - o Tener en cuenta posibilidades y opciones provenientes de otras fuentes.

IV. Procedimiento

- a. Inicio. Dinámica de entrada. Ver opciones (en anexo).
- b. Desarrollo del tema

1ra. Parte Introducción

Ideas básicas: exposición breve del tema

Dinámica:

- Se preparan 9 “regalos” envueltos con papel de diferentes colores y de diferentes tamaños, de acuerdo a los siguientes criterios:

- o Tres amarillos pequeños.
 - o Tres rojos grandes.
 - o Tres verdes medianos
- El contenido de los regalos son dilemas, en este sentido se preparan tres dilemas diferentes, se saca tres copias de cada dilema, de manera que en cada uno de los regalos amarillos se pondrá el dilema “A”, en los rojos los dilemas “B”, y así con los verdes.
 - Los participantes se organizan en tres sub grupos (nombre del grupo, líder, secretario, como los integrantes del sub grupo decidan).
 - A cada sub grupo se presenta los tres “regalos” u opciones, para que selecciones solo uno.
 - Cada grupo deberá explicar porque se han decidido por el “regalo” determinado
 - Los ejemplos de dilemas podrían ser:

o **Ejemplo Dilema 1**

Juan siempre ha tenido gusto por ejercer y defender el derecho propio y el de los demás, ahora que termina la secundaria, ha logrado una beca integral (incluye gastos) para estudiar Derecho en una universidad de Lima, sin embargo, se le ha presentado la oportunidad de trabajar ganando 2000 soles al mes, esto implica ir a zonas muy alejadas sin acceso a carreteras, por tres años. La opción parece importante y necesaria, ya que tiene 3 hermanos menores que apoyar y la madre atraviesa por una situación de salud muy delicada, que requiere de costosas operaciones y medicinas.

¿Que debe de hacer Juan?

o **Ejemplo Dilema 2**

Luis cuando tenía 18 años estaba metido en la droga y en compañía de otros dos jóvenes de su edad asaltaron la vivienda de una mujer viuda, madre de dos niños pequeños y le robaron 2500 soles, que la señora tenía para pagar el colegio de sus tres hijos, alimentación del mes, y otros gastos, además se llevaron algunos objetos de valor y recuerdos familiares, valorados en 3000 soles.

La sentencia de la Audiencia judicial lo condenó en el 2005 a más de dos años de prisión, al año salió de la prisión. La sentencia fue apelada por la agraviada y la corte judicial ratificó la condena 7 años después. Luis en este tiempo (2012) se ha casado, tiene un hijo de 5 años, es un padre ejemplar, trabaja en Saposoa como peón en una empresa de construcción de carretera. Ahora tiene que cumplir el año de cárcel que le queda. Su abogado ha pedido el indulto para Luis, alegando que ya está reinsertado en la sociedad, y que tiene responsabilidades familiares.

¿Se le debe indultar?

o **Ejemplo Dilema 3**

En la clase se ha roto el cristal de una ventana, como consecuencia de la mala conducta de un alumno. El profesor pregunta quién ha sido, diciendo que si el culpable no aparece toda la clase tendrá que pagar su reparación, además de sufrir otros castigos. Un grupo de alumnos saben quién es el responsable, pero deciden no decir nada, porque el alumno causante del problema es amigo de ellos, y no quieren ser acusados de "soplones" ni "traidores". Además, quieren evitarse los problemas y molestias que les causaría su confesión.

En consecuencia, toda la clase es castigada. ¿Ves correcta la conducta de esos alumnos? ¿Tú qué harías en un caso similar?

VI. Reforzamiento/Evaluación

Ejercicio práctico:

En sub grupos desarrollar el cuadro “TOMANDO DECISIONES CORRECTAS”, del anexo.

- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el anexo “Mejorando mi estilo de comunicación”.
- Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
- Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente.

VII. TAREA DE APLICACIÓN

- Desarrollar “Tarea de aplicación práctica de AUTOEVALUACION” según anexo.

SESION 13 y 14: SOLUCION DE PROBLEMAS

I. Objetivo de la sesión:

Identificar y utilizar los procedimientos adecuados para la solución de problemas

II. Logros:

1. Ante un problema, primero identifica exactamente de qué se trata.
2. Ante un problema, primero identificar cual fue su origen.
3. Compara cada solución posible con otras para encontrar la mejor solución al problema.
4. Ante un problema elije la mejor solución, pero coherente con el problema.
5. Pide ayuda a personas con más experiencia para la solución del problema.
6. Solucionado un problema, analiza lo que pasa después.
7. Es consciente que la solución a su problema afectará a los que le rodean.

III. Ideas a trabajar

- Tipos de problemas
- Características de los problemas
- Procedimientos en la solución de problemas
 1. Reconocimiento e identificación del problema.
 2. Definición de la naturaleza del problema.
 3. Disponibilidad de recursos.
 4. Planificación de pasos para la resolución del problema.
 5. Combinación de los pasos en una estrategia.
 6. Monitoreo del proceso de resolución.
 7. Evaluación de la solución.
- Habilidades cognitivas para la solución del problema
 - o Tipos de razonamiento
 - o Deductivo
 - o Inductivo
 - o Solución de problemas por ensayo y erros
 - o Por intuición
 - o Metodológicamente (algoritmo)
 - o Heurística (empíricamente)
- Habilidades socio conductuales para la solución de problemas
 - o Solicitar ayuda de otras personas
 - o Solicitar opinión de otras personas
 - o Opiniones para la evaluación de la solución
- Actitudes obstáculos que bloquean la solución
 - Sesgo de la confirmación: tendencia a buscar información que confirme nuestras ideas preconcebidas. Nos predispone a ratificar nuestras hipótesis y nos impide cuestionárnoslas

- Fijación: incapacidad para ver un problema desde un nuevo punto de vista, es un impedimento para resolver problemas.
 - O Fijación mental: tendencia a enfocar un problema de una forma específica, en especial si ha surtido efecto en el pasado, aunque no asegure la resolución del problema.
 - O Fijación funcional: tendencia a pensar en cosas sólo en términos de su función habitual, es un impedimento para resolver problemas.

IV. Procedimiento

- a. Inicio. Dinámica de entrada
Ver opciones (anexo)
- b. Desarrollo del tema

1ra. Parte:

Introducción:

Ideas básicas: exposición breve

Dinámica: ciclo de “Solución de problemas”

- Previamente se ha escrito “el ciclo de la solución de problemas” en un papelote o pizarra, ver recuadro.

“CICLO DE LA SOLUCIÓN DE PROBLEMA”
1. Identificación del problema
2. Priorizando mis problemas
3. Definición del problema
4. Análisis de problema
5. Generación de soluciones
6. Identificar criterios
7. Evaluar alternativas
8. Elegir las alternativas
9. Planificación
10. Ejecución
11. Evaluación

- Seguidamente se pasa a exponer, brevemente, el ciclo de la solución del problema.
- Se entrega 5 hojas de papel bond a cada participante, ellos en base a sus vivencias y con la ayuda del facilitador resolverán los siguientes puntos:

1. Identificación del problema

Identificando mis problemas

- Teniendo en cuenta los obstáculos, situaciones de incertidumbre, posibilidades, intereses, Hacer una lluvia de ideas para identificar los principales problemas personales a los que se debe de dar solución

- Hacer una relación de posibles problemas que requieren solución.

2. Priorizando mis problemas

- Clasificar los problemas de acuerdo a los siguientes criterios
- A. Problemas importantes que demandan urgente solución
- B. Problemas importantes, pero no urgentes
- C. Problemas urgentes, pero no importante

3. Definición del problema

Planteando el problema

- Elegido el problema de mayor importancia y de mayor urgencia, definirla en pocas palabras de manera objetiva y precisa (realista y exactamente)

4. Análisis de problema

- Buscan otras opiniones relacionadas con el problema, sus causas, alternativas y consecuencias deseadas.
Preguntan y escuchan las opiniones de los compañeros de grupo, profesores, otros. Mantienen una actitud abierta para recibir opiniones.
- Identificando sus causas sistemáticamente
Utilizan: Árbol de problemas, lluvia de ideas, otras técnicas
- Priorizan las causas
Hacen una relación, ordenando las causas de acuerdo a su importancia.

5. Generación de soluciones

- Generación de alternativas
A cada causa habrá que darle una orientación positiva, ejemplo: causa: reducido tiempo para estudiar; solución: incrementar el tiempo para estudiar. Causa: escasa estrategias de técnicas de estudio; Solución: incrementar estrategias de Técnicas de Estudio.

6. Identificar criterios

- El tiempo disponible para solucionar el problema
- La cantidad de recursos (materiales, financieros, habilidades) con que se cuenta.
- La pertinencia de la solución con el problema (¿la alternativa solucionará el problema de manera efectiva?)
- Riesgos o consecuencias, consecuencias inmediatas, a corto y largo plazo, positivas, negativas.
- Aplicación práctica (es fácil, sencilla)

7. Evaluar alternativas

- Se evalúan en base a los criterios arriba señalados
- Evalúan las ventajas o desventajas, las consecuencias de cada solución
- Alternativas más prácticas, realizables, de aplicación sencilla.
- Nivel de eficacia de las alternativas

- Pertinencia de la solución con el problema

8. Elegir las alternativas

- En base a la tabla resultante de la evaluación de alternativas

9. Planificación

- Elaborar un plan operativo:
 - Objetivo
 - Metas/tiempo
 - Cronogramas (si se desea usar el modelo de cronograma del proyecto)

10. Ejecución

- Desarrollar el cronograma

11. Evaluación

- Este es un punto transversal a todo el proceso, para el inicio del proceso, durante y después.

V. Reforzamiento – Evaluación

Ejercicio práctico:

En sub grupos desarrollar el cuadro “SOLUCIONANDO PROBLEMAS” del cuaderno de trabajo.

- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el anexo: “SOLUCIONANDO PROBLEMAS”.
- Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
- Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente.
- **TAREA DE APLICACIÓN**
- Desarrollar “Tarea de aplicación práctica de AUTOEVALUACION” ver anexo.

SESION 15 y 16: TRABAJO EN EQUIPO

I. Objetivo de la sesión:

Identificar y poner en práctica actitudes y comportamientos para el trabajo en equipo efectivo.

II. Logros

Los integrantes del grupo juvenil:

1. Espera a que todos se pongan de acuerdo, antes de iniciar una acción
2. Trabajo en equipo evitando cualquier tipo de problemas con otras personas del grupo.
3. Siempre toma decisiones en grupo, no depende de una persona para tomar decisiones
4. A pesar que puede hacer las cosas bien, procura trabajar en equipo
5. Motiva, alienta y felicita a los compañeros de equipo cuando tienen éxito.
6. Trabaja fácilmente con personas que tienen diferentes opiniones y puntos de vista.
7. Cuando le demuestran que estaba equivocado se disculpa y sigue colaborando sin rencores.

- III. Ideas a trabajar
- Importancia del trabajo en equipo.
 - Características del trabajo en equipo:
 - o Normas, se establecen y asumen reglas para la toma de decisiones, el trabajo en equipo y prevención de conflictos personales.
 - o Actitudes: Solidaridad, Cooperación, Tolerancia a la diversidad.
 - o Habilidad para adaptarse a los cambios
 - o Liderazgo participativo, Motivar o alentar a los demás
 - o Respeto, pide disculpas si se ha equivocado y continua el trabajo en equipo sin rencores

IV. Procedimiento

a. EL PUEBLO

MANDA Objetivo:

Identificar y poner en práctica habilidades que favorecen el trabajo en equipo.

Desarrollo:

Se conforman subgrupos de 4 o 5 integrantes.

Cada sub grupo se pone un nombre ejm: los tigres, Se prepara una lista de tareas por ejemplo:

- Construir el castillo de papel más alto
- Elaborar la mayor cantidad de muñecos recortados de papel

Se dan las siguientes las siguientes instrucciones:

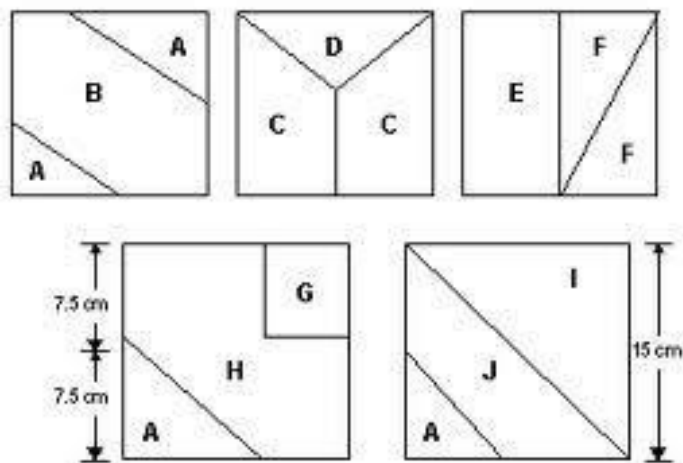
- 1º. A cada grupo se le va a dar una lista de tareas.
- 2º El grupo deberá de organizarse para realizar la tarea.
- 3º El grupo que acabe primero gana

Análisis:

- Cada grupo se reúne y analiza la experiencia, relacionada con las dificultades que se han encontrado y cuáles han sido las virtudes que se pueden rescatar.
- Escribe en papelotes su experiencia y las expone en plenario

b. LOS CUADRADOS ROTOS

1. Se confeccionan en cartón cinco juegos de rompecabezas, cuadrados de 15 cm, de acuerdo al siguiente modelo:



Hacer 5 juegos de acuerdo a este modelo.

2. Las piezas se colocan en un sobre manila
3. Se conforman grupos de cinco personas como promedio (todos los grupos deben de tener el mismo número de participantes).
4. A cada grupo se le entrega un sobre conteniendo las piezas de los cuadrados.
5. Consigna: en cada sobre hay cinco cuadrados, deberán de armarlos lo más rápido posible,
6. Plenario: cada grupo se reúne, después de haber realizado la tarea, y analiza la experiencia, la escribe en un papelote para luego exponerla en plenario de acuerdo a los siguientes puntos:
 - a. Nivel de comunicación al interior del grupo
 - b. Liderazgo-organización
 - c. Solidaridad
 - d. Motivación

V. Reforzamiento – Evaluación

Ejercicio práctico:

En sub grupos desarrollar el cuadro “TRABAJANDO EN EQUIPO” según el anexo.

- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el anexo: “TRABAJANDO EN EQUIPO”.
- Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
- Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CADA SESION

Son el medio con el cual se podrá registrar y obtener la información necesaria para verificar los logros o dificultades. A continuación, presentamos lo siguiente:

Tipos de instrumentos de evaluación	Instrumentos para evaluar la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionarios - Fichas de indagación - Fichas gráficas - Reflexión personal - Observación externa - Contraste de experiencias con compañeros
	Instrumentos para evaluar el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa y sistemática (escalas, listas de control, registro anecdótico, lista de cotejo) - Análisis de producción de los y las estudiantes (ficha de metacognición, resúmenes, trabajos, cuadernos de clase, resolución de ejercicios y problemas, pruebas orales, motrices, plásticas, musicales, etc.) - Intercambios orales con los y las estudiantes (entrevista, diálogo, puesta en común, grabaciones, observación externa, cuestionario).

ANEXO 4

Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO

Señoritas Estudiantes del Programa de Estudio de Educación Inicial Intercultural Bilingüe IV ciclo, previo saludo:

Es una exploración de cuanto tienes fortalecido las habilidades blandas en tu diario desenvolvimiento en la formación inicial docente. Por ello, se te pide que conteste las siguientes preguntas con sinceridad. No hay respuestas correctas e incorrectas, solo es mostrar tal cual eres.

Gracias

¿Cuál es tu edad?

Marca con x

COMUNICACIÓN						
Or	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	Escuchas activamente y con atención					
2	Buscas entender lo que otros expresan					
3	Intervienes para armonizar y evitar conflictos					
4	Verificas lo que la otra persona trata de expresar					
5	Tienes facilidad de comunicar tus ideas o posición					
EMPATIA						
Or	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Procuras entender el punto de vista de la otra persona					
2	Eres capaz de compartir sentimientos					
3	Tomas conciencia cuando otras personas están muy molestas por acción o inacción propia					
4	Pides disculpas cuando ofendes					
5	Entiendes el lenguaje gestual					
MONITOREO DE EMOCIONES						
Or	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Identificas tus cambios de humor					
2	Puedes controlar sentimientos negativos antes de que te afecten					
3	Identificas ambientes o situaciones que provocan intranquilidad					
4	Eres consciente de los cambios físicos que acompañan tus emociones					
5	Eres capaz de gestionar o manejar tus emociones					
MANEJO DEL ESTRÉS						
Or	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Compartes preocupaciones					
2	Pides ayuda para enfrentar situaciones estresantes					
3	Cuentas con técnicas para calmarte					
4	Preparas con anticipación lo necesario para evitar preocupaciones					
5	Mantienes buen humor ante situaciones estresantes					

AUTOEVALUACIÓN						
Or	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Eres consciente de las consecuencias de tu comportamiento					
2	Evitas cometer los mismos errores					
3	Te comparas con otras personas para ver en que va mal o bien					
4	Pides ayuda si tu evaluación lo recomienda					
5	Evitas dejarte llevar ciegamente por lo que piensan o hacen los demás					
6	Escuchas y pides opinión a los demás para conocer y evaluar tus acciones.					
TOMA DE DECISIONES						
Or	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Consideras los riesgos de una elección antes de poner en práctica una decisión					
2	Examinas toda la información que dispones sobre las diferentes opciones					
3	Calculas los posibles resultados antes de realizar una acción					
4	Escuchas atentamente diferentes opiniones					
5	Desarrollas una lista de prioridades que ayuden a reflexionar sobre el tema					
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS						
Or	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Identificas la naturaleza de los problemas que enfrentas					
2	Comparas cada solución posible con otras para encontrar la mejor solución al problema					
3	Pides ayuda a personas con más experiencia para la solución del problema					
4	Solucionado un problema, analizas las consecuencias					
5	Eres consciente de cómo afecta a los demás la solución a tus problemas					
TRABAJO EN EQUIPO						
Or	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Esperas llegar a un acuerdo, antes de iniciar una acción					
2	Al trabajar en equipo, puedes evitar o minimizar el impacto de problemas con otras personas del grupo					
3	Incluso si puedes trabajar sólo, procuras trabajar en equipo					
4	Reconoces el éxito de los compañeros del equipo					
5	Sabes trabajar en equipo					

Agradecemos por tu participación

ANEXO 5

Carta de Aplicación de la Investigación



"Haciendo las Lecciones Con Dios, la Comunidad y la Responsabilidad"

Huanta, 15 de diciembre de 2020

OFICIO N° 152-2020-EESP-Pub. "15000/D.G.-HTA."

SEÑOR : Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Docente del curso de Investigación del Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la UNSCH

ASUNTO : Comunica ejecución de la investigación del Doctorando **WALTER MARIANO ARCE VILLAR**

REF. : OFICIO N° 152-2020-EESP-Pub. "15000/D.G.-HTA."

Por el presente tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle el saludo cordial y afectuoso a nombre de toda la comunidad educativa de la EESP "José Salvador Cavero Ovalle" de Huanta, la entidad **AUTORIZÓ** la ejecución de la investigación titulada: **"Aplicación del Programa de Desarrollo Personal **RAA** Raza Key en el Fortalecimiento de las Habilidades Básicas en Estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de EESP **HTA** José Salvador Cavero Ovalle de Huanta"** del Doctorando **WALTER MARIANO ARCE VILLAR**; el mismo que ejecutó en cumplimiento a su proyecto de investigación habiendo sido testigos del trabajo realizado con los estudiantes de la especialidad y ciclo indicado.

Agradeciéndole anticipadamente por su atención, aprovecho la oportunidad para expresarle nuestra más distinguida consideración y estima personal.

Atentamente,



WALTER ARCE VILLAR
WALTER.AV@eep.edu.pe
WAV

Jr. **WALTER ARCE VILLAR** – Huanta
Teléfono (086) 221071
www.eesp@eep.edu.pe
comunicacion@eep.edu.pe

ANEXO 6

Evidencias Fotográficas



Aplicación del Pre Test a estudiantes de Educación Inicial Intercultural Bilingüe
IV ciclo sección A





Identificando sus competencias socio emocionales con el Pre Test





Vivenciación de los talleres “Allin Runa Kay”





Desarrollo de los talleres “Allin Runa Kay”





Participación activa de las estudiantes de Educación Inicial Intercultural Bilingüe
IV ciclo sección A





Pos Test, al concluir el Programa Experimental “Allin Runa Kay”



**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 089-2022-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la Escuela de Posgrado - UNSCH; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

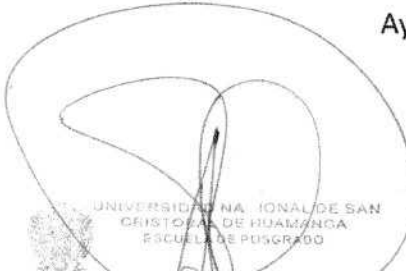
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Mtro. ARCE VILLAR, WALTER MARIANO
DOCTORADO:	EDUCACIÓN
TÍTULO DE TESIS:	APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PERSONAL "ALLIN RUNA KAY" PARA EL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES BLANDAS EN ESTUDIANTES DEL IV CICLO DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE DE LA EESPP "JOSÉ SALVADOR CAVERO OVALLE" DE HUANTA
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	20%
N° DE TRABAJO:	1883617050
FECHA:	17-ago.-2022

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 17 de agosto del 2022.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

E/Ing. Edith Coviana Asto Peña
Responsable Área Académica

Aplicación del programa de desarrollo personal "Allin runa kay" para el fortalecimiento de habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP "José

por Walter Mariano Arce Villar

Fecha de entrega: 17-ago-2022 12:05p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1883617050

Nombre del archivo: MARIANO_ARCE_VILLAR_PARAFRASEADO.docx (2.52M)

Total de palabras: 39880

Total de caracteres: 217892

Aplicación del programa de desarrollo personal "Allin runa kay" para el fortalecimiento de habilidades blandas en estudiantes del IV ciclo de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la EESPP "José

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	ecotec.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%

repositorio.unc.edu.pe

8	Fuente de Internet	1 %
9	1library.co Fuente de Internet	1 %
10	www.eesppjsco.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
13	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.grupocelac.com Fuente de Internet	<1 %
19	parlamentoandino.org Fuente de Internet	<1 %

20	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
24	online.aliat.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
25	studylib.es Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
28	pqs.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias ≈ 30 words

Excluir bibliografía

Activo