

HABILIDADES BLANDAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESPAM-MFL.

HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor¹ Francis Sebastián Guevara Caza

Autor² Andrea Dayana Vélez Carreño

Autor³ Martha Elizabeth Álvarez Vidal

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:

Dirección: Calceta, Avenida Simón David Velásquez

Nombres: Martha Elizabeth Alvarez Vidal

Correo: martha.alvarez@espam.edu.ec

Telf.: 094920227

Fecha de recepción: 6/11/2023

Fecha de aceptación: 17/17/2023

RESUMEN

En el presente estudio se llevó a cabo la investigación de habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM-MFL. El objetivo se basó en la determinación de estas habilidades en el desempeño laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con una encuesta elaborada para dicha investigación, teniendo en cuenta una muestra por conveniencia de 25 docentes. El enfoque utilizado involucró la obtención de información a través de encuestas autoadministradas, que exploraron habilidades blandas como la comunicación, colaboración en equipo, solución de conflictos y la capacidad de pensamiento crítico, además de aspectos demográficos como género y tiempo de servicio. Se procedió a evaluar el estado actual de las habilidades blandas de docentes, mediante un cuestionario estructurado tipo Likert, que se sometió a validación mediante el Coeficiente de Validez de Contenido. Se obtuvieron resultados,

¹ Francis Sebastián Guevara Caza, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, ESPAM-MFL, Francis.guevara.41@espam.edu.ec, <https://orcid.org/0009-0008-8786-4560>, Manabí, Ecuador

² Andrea Dayana Vélez Carreño, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, ESPAM-MFL, andrea.velez.41@espam.edu.ec, <https://orcid.org/0009-0008-5844-2684>, Manabí, Ecuador

³ Martha Elizabeth Álvarez Vidal, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, ESPAM-MFL, martha.alvarez@espam.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0003-1646-7089>, Manabí, Ecuador

asegurando su confiabilidad mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, se destaca la relevancia de fomentar el crecimiento de habilidades blandas para influir positivamente en el desempeño laboral. Esto conlleva implicaciones significativas tanto para la gestión de recursos humanos como para la implementación de programas de formación. Este estudio contribuye al conocimiento sobre la importancia de habilidades blandas en el entorno laboral, para la toma de decisiones en la ESPAM-MFL.

PALABRAS CLAVES: Habilidades blandas, Desempeño Laboral, Docentes.

SOFT SKILLS AND THEIR INFLUENCE ON THE JOB PERFORMANCE OF TEACHERS AT ESPAM-MFL.

ABSTRACT

In the present study, research was conducted on soft skills and their influence on the job performance of teachers in the Public Administration program at ESPAM-MFL. The objective was to determine the impact of these skills on job performance. A quantitative approach was used, with a survey designed for this research, taking into account a total population of 25 teachers. The approach employed involved gathering information through self-administered surveys, which explored soft skills such as communication, teamwork, conflict resolution, and critical thinking ability, as well as demographic aspects like gender and years of service. The current state of teachers' soft skills was assessed. To carry out this process, it began with a literature review that addressed dimensions related to the variables of interest in the research. Subsequently, a structured Likert-type survey was designed, which underwent validation through the Content Validity Coefficient. Once validated, this survey was administered to teachers, and the results were analyzed, ensuring their reliability through the calculation of the Cronbach's Alpha coefficient. The conclusions highlight the importance of fostering the growth of soft skills to positively influence job performance. This has significant implications for both human resource management and the implementation of training programs. This study contributes to our understanding of the significance of soft skills in the workplace for decision-making at ESPAM-MFL.

KEYWORDS: Soft skills; Job Performance; Teachers.

INTRODUCCIÓN:

En este estudio se aborda la importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral actual y su relevancia en la formación de los docentes de la ESPAM-MFL. En la sociedad actual, estas habilidades han cobrado una importancia en los profesionales para comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos, trabajar en equipo y adaptarse a entornos cambiantes se ha vuelto crucial como su competencia técnica.

Según Robbins y Judge (2019), "las habilidades blandas son esenciales para el éxito en la mayoría de las profesiones". Este asunto adquiere relevancia en el contexto de la carrera de Administración Pública de la ESPAM-MFL, donde los docentes desempeñan un papel fundamental en la formación requerida.

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, Manuel Félix López, en su continua búsqueda de la excelencia en la educación, se enfrenta a desafíos específicos en cuanto a la formación y la calidad de sus programas académicos. El logro de una educación exitosa y la eficiente gestión de la institución se ven fuertemente influenciados por habilidades de los docentes para poner en práctica las habilidades blandas en su desempeño laboral.

Expertos como Smith (2021) han resaltado la conexión entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en el ámbito educativo. Sin embargo, es esencial destacar la ausencia de investigaciones que se centren de manera específica en la ESPAM-MFL y su contexto particular. Tal como Litzinger (2018) señala, "la investigación acerca de las habilidades blandas en contextos universitarios específicos es limitada y requiere mayor atención".

Se llevó a cabo una revisión bibliográfica y se diseñó una encuesta estructurada tipo Likert, que se sometió a validación mediante el Coeficiente de Validez de Contenido. Los resultados obtenidos destacan la importancia de fomentar el crecimiento de habilidades blandas para influir positivamente en el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública.

Este estudio contribuye al conocimiento sobre la importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública y la relevancia que puede tener en la toma de decisiones en la ESPAM-MFL.

MATERIALES Y METODOS

Este estudio se realizó utilizando un enfoque de investigación cuantitativo, lo que implicó la recolección de datos en un tiempo establecido. El objetivo principal de la investigación fue analizar la correlación entre las habilidades blandas, la satisfacción del desempeño laboral y diversas características demográficas de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM-MFL.

Para obtener los datos, se diseñó una encuesta específicamente para esta investigación. La encuesta constaba con una serie de preguntas meticulosamente formuladas en relación con las habilidades blandas y el desempeño laboral.

Además, se incluyeron preguntas para recolectar información demográfica pertinente, como género y tiempo de servicio en la universidad, a los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM-MFL, con una muestra por conveniencia de 25 docentes.

Variables de Estudio:

Habilidades blandas (tales como la comunicación interpersonal, trabajo en equipo, resolución de conflictos, pensamiento crítico, entre otros.); Desempeño laboral (Variables demográficas, como género y tiempo de sus funciones en la universidad.)

En el proceso de esta investigación, se distribuyeron las encuestas a la población total de docentes de la carrera de Administración Pública. Los participantes completaron las encuestas de manera individual y voluntaria, asegurándose de mantener la confidencialidad de sus respuestas.

Técnicas de Investigación:

Se utilizó el método de la encuesta como instrumento de recolección de datos relevante para la investigación. Se diseñó un cuestionario estructurado relacionado con la evaluación de las habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM-MFL. Este cuestionario se basó en una escala de respuestas tipo Likert.

Teniendo en cuenta a Arias (2020), esta técnica se valora por su capacidad para generar resultados tanto cuantitativos como cualitativos, dependiendo de las preguntas predeterminadas y de la secuencia lógica de las opciones de respuesta definidas.

La técnica de Likert se utilizó para establecer una escala de respuestas que correspondiera a las preguntas diseñadas en la encuesta, llevando un orden cronológico de acuerdo con las variables de estudio como lo indica Arias (2021), afirma que esta técnica es útil en cuestionarios con múltiples alternativas de respuesta, que pueden incluir opciones como "neutral", "alta" o "baja", etc.

El coeficiente alfa de Cronbach tiene como fin de evaluar la confiabilidad de la encuesta utilizada, teniendo en cuenta que se requería un valor por encima de 70 para validar la información recopilada. De acuerdo con Aiken (2003, citado en Rodríguez y Reguant, 2020) propuso una fórmula genérica para calcular la confiabilidad de un instrumento en el cual las respuestas a los ítems son binarias o presentan más de dos categorías.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Variables Demográficas:

La encuesta se elaboró estructuradamente por dos secciones, la primera trata sobre las habilidades blandas y la segunda se enfoca en el desempeño laboral incluyendo 10 preguntas por secciones. En cuanto al comienzo de la encuesta, se incluye una sección adicional que tiene como objetivo recopilar información sobre el género, el rango de edad, y el tiempo que labora en la institución. Esto se hace con el propósito de llevar a cabo un análisis detallado y efectivo.

Se siguió la metodología de emplear las encuestas a los docentes, la cual no requería de una muestra debido al tamaño total de la población. En total, se administraron 25 encuestas estructuradas, empleando la escala de Likert para permitir un análisis más completo de las respuestas. A continuación, se

presentan los resultados de la encuesta de manera cuantitativo, tanto en términos numéricos como porcentuales.

Tabla No.1 Caracterización docentes

Género	Masculino	13	52%
	Femenino	12	48%
	Otro	0	0%
	Total	25	100%
Edad	Menos de 25 años	0	0%
	25-34 años	1	4%
	35-44 años	13	52%
	45-54 años	10	40%
	55 o más años	1	4%
	Total	25	100%

De acuerdo con los datos recopilados en la caracterización de los docentes de la carrera de Administración Pública, se puede observar que un 52% de los docentes son de género masculino, mientras que el 48% son de género femenino; en cuanto a la edad, el 52% tiene 35 a 44 años, el 40% tiene de 45 a 54 años, el 4% tiene de 55 o más años, y el otro 4% de 25 a 34 años.

Indicando así que los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM-MFL, que la mayoría de los docentes tienen de 35 a 44 años, atribuyéndose al tiempo de experiencia; y que la proporción de hombres y mujeres es relativamente cercana, atendiendo al principio de equidad.

Según lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2020), el cual establece que la selección y contratación en el servicio público debe ser equitativa en términos de género, asegurando la participación tanto de hombres como de mujeres. Esto se hace con el propósito de garantizar el cumplimiento de políticas afirmativas que promuevan la inclusión y respeten los derechos de todos los individuos.

Determinación de la confiabilidad de la encuesta empleando el Alfa de Cronbach:

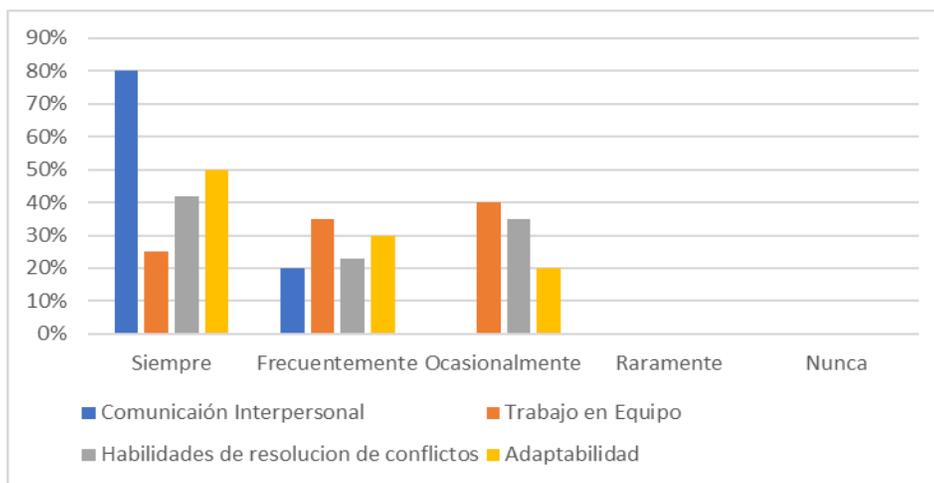
Una vez que se obtuvieron los resultados de la encuesta, se procedió a llevar a cabo el procesamiento de los datos utilizando el software SPSS. Una de las herramientas destacadas es el Análisis de Fiabilidad basado en el modelo del Alfa de Cronbach.

Los resultados arrojaron que la confiabilidad de la encuesta alcanza un valor de 0.988, considerando un total de 20 ítems incluidos en la encuesta. Al desglosar los resultados por variables, se observa lo siguiente: Para las habilidades blandas, la confiabilidad es de 0.976. En cuanto al desempeño laboral, la confiabilidad es de 0.978, evidenciando una confiabilidad estadística excepcional

Habilidades Blandas:

En cuanto a las habilidades blandas, se presentará los cuatro ítems más relevantes, tales como la comunicación interpersonal, Trabajo en equipo, las habilidades de resolución de conflictos y la adaptabilidad en situaciones y desafíos en el entorno laboral.

Gráfico No.1 Habilidades blandas



Los resultados expuestos en el primer ítem comunicación interpersonal, indican los docentes con un 80% que siempre tienen la capacidad de interactuar efectivamente con los colegas y estudiantes, mientras que el 20% frecuentemente tienen la capacidad de tener esa comunicación interpersonal.

Con base a Rizo (2008), la comunicación interpersonal se refiere a la interacción entre un emisor y un receptor que ocurre en un entorno físicamente cercano y en situaciones en las que los participantes se encuentran en proximidad física. Podemos inferir que la noción de cercanía física se relaciona

con el concepto de co-presencia, que de alguna manera representa lo que vincula a la comunicación interpersonal.

En cuanto al segundo ítem trabajo en equipo, se observa que el 40% de los docentes indicaron que ocasionalmente pueden ser capaces de colaborar en equipos de trabajo, mientras que el 35% manifestaron que lo hacen frecuentemente, y finalmente el 25% lo hacen siempre.

Se puede observar, que existe una problemática, la cual es ocasionada por diferentes motivos o circunstancias, donde se debe implementar una estrategia de convivencia y liderazgo para mejorar el trabajo en equipo, ejecutando talleres, conferencias y evaluando cómo ha sido el proceso de mejora continua de cada docente de la ESPAM-MFL.

(Caicedo, 2023) manifiesta que el concepto de trabajo en equipo se considera un enfoque de gestión que facilita la obtención de resultados de manera efectiva y eficiente. Cuando un equipo opera de manera eficaz, se convierte en un modelo a seguir, y esto está estrechamente relacionado con un liderazgo positivo.

Así mismo, están las habilidades de resolución de conflictos, en la cual los docentes indicaron con un 35% que ocasionalmente pueden resolver los conflictos de manera efectiva en el entorno laboral, así mismo le sigue un 42% manifestando que lo hacen siempre, y un 23% lo hacen frecuentemente.

Analizando estos resultados, se pudo observar que existe una deficiencia en las habilidades para la resolución de conflictos, es aquí donde dicha encuesta ayuda a determinar que la resolución de conflictos es un factor que influye en los trabajos en equipo y es donde la ESPAM-MFL debe de mejorar esta problemática siendo capaces de enfrentar y solucionar los desacuerdos que se presentes en el día a día, ya que es imprescindible para su desempeño laboral.

La resolución de conflictos abarca una variedad de destrezas que incluyen la toma de decisiones, la comunicación efectiva, la colaboración en equipo, y otras habilidades. Las personas involucradas deberán determinar si son capaces o desean solucionar el conflicto por sí mismas o si prefieren buscar la intervención de un mediador externo (Rosa et al., 2022).

Por otro lado, está la adaptabilidad de los docentes en situaciones y desafíos en su entorno laboral, dichos docentes indicaron que el 50% siempre son capaces de adaptarse, mientras que, el 30% lo hace frecuentemente, y un 20% lo hace ocasionalmente. Se puede analizar que equitativamente los docentes unos que otros tienen dificultad de adaptarse a situaciones y desafíos que se presentan a diario en su entorno laboral.

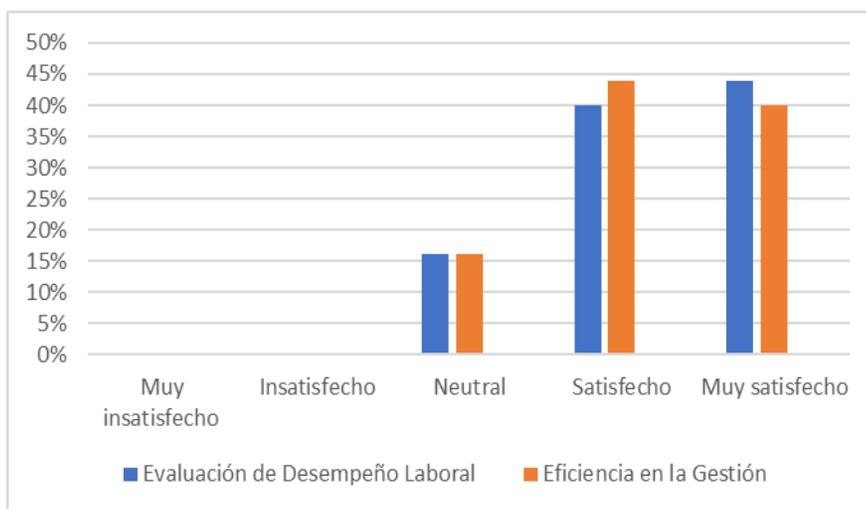
Esta problemática tiende a resolverse teniendo confianza en las capacidades personales, reconocer las posibles ventajas del cambio y, lo más importante, adoptar de manera temprana prácticas de gestión que ayuden a convertir el miedo en confianza, valentía y optimismo.

Según Farías (2018), menciona en su artículo que: "En la actualidad el entorno ha acelerado considerablemente su comportamiento, convirtiéndose en un ámbito dinámico y cambiante, creando la necesidad de la adaptación continua de las organizaciones a las nuevas situaciones." Por esta razón hago énfasis en este ítem, pues es imprescindible esta habilidad para el desempeño de los docentes.

Desempeño Laboral:

El siguiente punto trata del desempeño laboral, donde se presentan los dos ítems más relevantes, tales como la Evaluación de desempeño laboral y la Eficiencia en la gestión de tareas y responsabilidad de los docentes.

Gráfico No.2. Desempeño laboral y Eficiencia en la gestión



Con respecto a la evaluación de desempeño laboral, se puede visualizar que un 44% de los docentes se encuentran muy satisfechos con su desempeño laboral, un 40% indicaron que se encuentran satisfecho y un 16% neutral. Por lo tanto, en base a estos resultados se deduce que los docentes se encuentran

predispuestos a seguir mejorando, para satisfacer la demanda profesional que exige la ESPAM-MFL.

Desempeño laboral se define como "todas aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización" (Cornejo, 2020). Entonces, la evaluación personal de desempeño de cada docente permite ver la veracidad y sinceridad de los mismos, estando consientes de sus debilidades y desarrollando dichas debilidades para lograr el cambio positivo dentro de la ESPAM-MFL.

Finalmente, está la Eficiencia en la gestión de tareas y responsabilidades, dichos docentes indicaron que el 44% están satisfechos, el 40% están muy satisfechos y el 16% manifestaron que están neutral. Basado en los resultados se deduce que la mayoría de los docentes se encuentra mejorando dichas habilidades para lograr el cambio deseado.

Hablando de la eficiencia de la gestión educativa, se puede definir de manera general como la entrega de un servicio de alta calidad por parte de una entidad, con el propósito de satisfacer las necesidades de sus miembros internos o externos Campoverde y Bravo (2021).

Es fundamental resaltar que, aunque las habilidades blandas tienen una relación con el desempeño laboral, no son factores reservados para predecirlo. El análisis de regresión múltiple revela que el desempeño laboral también se ve influido por otros elementos, como la toma de decisiones y el pensamiento crítico. Estos resultados se respaldan en el desempeño laboral (Chamorro, 2019).

Por tanto, las organizaciones deben tener en cuenta una combinación de habilidades blandas y competencias al evaluar a su personal. Además, la satisfacción con la formación en habilidades blandas y la satisfacción laboral en general se encuentran en niveles intermedios. Esto sugiere que la ESPAM-cMFL, se beneficie la incorporación de programas de desarrollo profesional para mejorar las habilidades blandas y fomentar un entorno laboral más satisfactorio.

CONCLUSIÓN

En conclusión, las habilidades blandas desempeñan un papel fundamental en el éxito y la efectividad laboral de los individuos. Aunque la experiencia técnica y las habilidades específicas son cruciales, las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la empatía, la resolución de problemas y la capacidad de trabajo en equipo, añaden un valor significativo al desempeño laboral global. Estas competencias no solo facilitan la interacción positiva entre los colaboradores, sino que también contribuyen al desarrollo de un entorno laboral colaborativo y saludable. La capacidad de adaptarse a cambios, demostrar liderazgo emocional y mantener una actitud positiva frente a desafíos, son aspectos que impulsan el crecimiento profesional y la satisfacción en el trabajo. En última instancia, las habilidades blandas son importantes para el desempeño laboral de los docentes de la ESPAM MFL. Además, se logró identificar áreas específicas en las que los docentes podrían mejorar sus habilidades blandas aportando, un componente esencial para el logro de metas individuales y institucionales.

RECOMENDACIÓN

En el contexto actual del mercado laboral, es imperativo reconocer la importancia de cultivar y fortalecer habilidades blandas para optimizar el desempeño laboral, por este motivo para mejorar las habilidades blandas de los docentes de la ESPAM-MFL se recomienda lo siguiente:

- Ofrecer programas de formación y desarrollo profesional en habilidades blandas. Los mismo que podrían incluir cursos, talleres y mentorías, etc.
- Promover la cultura del aprendizaje y el desarrollo continuo entre los docentes. Esto podría hacerse mediante la creación de oportunidades para que los docentes compartan sus experiencias y aprendizaje entre sí.
- Crear un entorno de trabajo que apoye el desarrollo de las habilidades blandas. Esto podría hacerse mediante la promoción de la colaboración, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

REFERENCIAS

Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. www.cienciaysociedad.org

Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. www.tesisconjosearias.com

Caicedo, J (2023). *Vista de Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones* / Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP). Fipcaec.com.

<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/70>

Campoverde, D., & Bravo, N. (2021). La eficiencia de la gestión educativa y su impacto en la innovación del docente de la Institución Bárbara Alfaro. *Dialnet*, 3. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.532>

Cornejo, Á. (2020). «IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA EMPRESA TARPULO CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERÍODO AGOSTO 2019 FEBRERO 2020». Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca.

Chamorro-Premuzic, T. (2019). *The Talent Delusion: Why Data, Not Intuition, Is the Key to Unlocking Human Potential*. Piatkus.

Farías, J. (2018). La adaptabilidad a los cambios imprevistos del entorno y la creación de capacidades para el autocontrol en la empresa. <http://www.cyta.com.ar/ta1201/v12n1a2.htm>

Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP]. *Artículo 5*. 9 de diciembre del 2020. Ecuador.

Litzinger, T. (2018). Soft Skills in Engineering Education: Preparing Students for a Changing World. *European Journal of Engineering Education*, 43(1), 120-136. <https://doi.org/10.1080/03043797.2017.1346789>

Rodríguez, J. y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1-13.

<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

RODRÍGUEZ, A., & RIVERA, D. (2023). *ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD DEL CANTÓN TOSAGUA*. ESPAM-MFL.

Romero, J., Granados, I., López, S. y Gonzales, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral. *Revista Uniminuto*, 8(22), 113-127. <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/view/2749/2234>

Rizo, M. (2008), "Comunicología y comunicación interpersonal. Reflexiones sobre un objeto olvidado en el campo académico de la comunicación" [en línea], *Comunicología@: Indicios y Conjeturas*, n.º 9, . [Consulta: 6 de diciembre].

Rosa, Carralero, Á., Rosa, & Carralero, Á. (2022). Competencia resolución de conflictos: pautas teórico-metodológicas para su formación en estudiantes de Sociología. *Mendive. Revista de Educación*, 20(1), 69-82. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962022000100069

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.