



Universidad
Continental

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Tesis

Estrategia didáctica teatral: creación colectiva y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del Instituto Continental

para optar el Grado Académico de Maestro en
Educación con Mención en Docencia en Educación Superior

Enrique Richard Alpas Chuquillanqui

Huancayo, 2017



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

Agradecimiento

A Liliana López Loarte por apoyarme en la inserción en la educación superior, a la Dra. Carolina Cristóbal y Dr. Cesar Solís por el apoyo en el trabajo de investigación; a mi amigo Edson Lazo Rivera y a cada uno de mis estudiantes del instituto Continental.

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico Dios todopoderoso; con mucho amor a mis padres e hijos: Jesús, Ricardo y German, a mí querida esposa Jenny por estar siempre a mi lado.

Índice

Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Índice.....	iv
Índice de Tablas	vii
Índice de Gráficos	viii
Índice de Figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I Planteamiento del Estudio	14
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	14
1.1.1. Planteamiento del problema	14
1.1.2. Formulación del problema	20
A. Problema General	20
B. Problemas Específicos.....	20
1.2. Objetivos	21
1.2.1. Objetivo General.....	21
1.2.2. Objetivos Específicos.....	21
1.3. Justificación e importancia	21
1.4. Limitaciones de la presente investigación	22
Capítulo II Marco Teórico	23
2.1. Antecedentes académicos	23
2.2. Bases teóricas	26
2.2.1. Habilidades blandas ó Soft Skills.....	26
2.2.2. Importancia y entrenamiento de habilidades blandas.....	29
2.2.3. Liderazgo.....	31
A. Liderazgo carismático	33
B. Liderazgo transformacional	33
2.2.4. Trabajo en equipo.....	34
2.2.5. Comunicación Asertiva	36
2.2.6. Habilidades Sociales.....	40
A. Características, clases y calificación de las habilidades	

.....	80
5.1.2. Resultados generales Habilidades Sociales Pre-test	90
5.1.3. Resultados generales Habilidades Sociales Post-Test.....	93
5.1.4. Tabla de resultados	95
5.1.5. Prueba de Hipótesis	97
5.1.6. Prueba de normalidad.....	106
5.1.7. Prueba de confiabilidad	106
5.2. Discusión de Resultados	107
Conclusiones.....	113
Recomendaciones.....	115
Referencias Bibliográficas	116
Anexos:	122

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>20 habilidades blandas esenciales</i>	28
Tabla 2 <i>Elementos de la comunicación no verbal</i>	39
Tabla 3 <i>Habilidades Blandas y Habilidades Duras</i>	45
Tabla 4 <i>Competencias Genéricas del Proyecto Tunning</i>	46
Tabla 5 <i>Competencias arte dramático ámbito socio-cultural</i>	59
Tabla 6 <i>Matriz de Operacionalización de Variables</i>	71
Tabla 7 <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	79
Tabla 8 <i>Técnicas de análisis de datos</i>	79
Tabla 9 <i>Carrera de los estudiantes</i>	82
Tabla 10 <i>Habilidades Sociales Básicas</i>	83
Tabla 11 <i>Habilidades Sociales Avanzadas</i>	84
Tabla 12 <i>Habilidades Sociales relacionadas a los sentimientos</i>	85
Tabla 13 <i>Habilidades Alternativas a la Agresión</i>	87
Tabla 14 <i>Habilidades para hacer frente al Estrés</i>	88
Tabla 15 <i>Habilidades de Planificación</i>	89
Tabla 16 <i>Resultado general Habilidades Sociales Pre-test</i>	90
Tabla 17 <i>Resultados Habilidades Sociales Pre-Test</i>	91
Tabla 18 <i>Niveles Habilidades Sociales Pre-test</i>	92
Tabla 19 <i>Resultado general Habilidades Sociales Post-test</i>	93
Tabla 20 <i>Resultados generales Habilidades Sociales Post-Test</i>	93
Tabla 21 <i>Niveles Habilidades Sociales Pos-Test</i>	94
Tabla 22 <i>Habilidades Sociales Pre-test</i>	95
Tabla 23 <i>Habilidades Sociales Post-Test</i>	96
Tabla 24 <i>Estadísticas de muestras emparejadas</i>	98
Tabla 25 <i>Prueba de hipótesis mediante la T de Student</i>	98
Tabla 26 <i>Estadísticas de muestras emparejadas</i>	100
Tabla 27 <i>Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra</i>	106
Tabla 28 <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	106
Tabla 29 <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	106
Tabla 30 <i>Estadísticas de total de elemento</i>	107

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Histograma de la Edad de los estudiantes	81
Gráfico 2: Género de los estudiantes.....	82
Gráfico 3: Carrera de los estudiantes.....	83
Gráfico 4: Habilidades Sociales Básicas	84
Gráfico 5: Habilidades Sociales Avanzadas.....	85
Gráfico 6: Habilidades Relacionas a los Sentimientos	86
Gráfico 7: Habilidades alternativas a la Agresión.....	87
Gráfico 8: Habilidades para hacer frente al Estrés.....	89
Gráfico 9: Habilidades de Planificación.....	90
Gráfico 10: Histograma Habilidades Sociales Pre-test.....	91
Gráfico 11: Niveles de Habilidades Sociales.....	92
Gráfico 12: Histograma habilidades sociales Post-test	94
Gráfico 13: Niveles de habilidades sociales Post-Test.....	95
Gráfico 14: Resultados Habilidades Sociales Pre-test	96
Gráfico 15: Resultados Habilidades Sociales Post-Test	96

Índice de Figuras

Figura 1: Liderazgo	32
Figura 2: Modelo básico del proceso de comunicación	36
Figura 3: Árbol del teatro del Oprimido.....	53
Figura 4: El Teatro Foro	54

Resumen

El presente trabajo de investigación realiza un estudio sobre el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico y modas del instituto Continental, siendo las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales y empatía las que se buscan desarrollar y potenciar a partir de las estrategias didácticas del teatro: la creación colectiva, los juegos dramáticos, juegos de roles, improvisación; dichas competencias claves para el éxito profesional de los estudiantes que egresan del instituto. Investigación pre-experimental con un solo grupo, se utiliza la escala de Habilidades Sociales de Goldstein para medir sus efectos.

Palabras clave: habilidades blandas, teatro, competencias, didáctica, estrategias.

Abstract

This research work is a study on the development of soft skills that most demand the Peruvian labor market (leadership, teamwork, assertive communication, interpersonal relationships and empathy) describing its importance and its development from the didactic strategies of the theater: dramatic games, dramatization, role-playing, improvisation, strategies that seek to develop these key competences for the professional success of graphic design and fashion students; Pre-experimental research with a single group, the Goldstein Social Skills scale is used to measure its effects.

Keywords: Soft Skills, theater, competences, didactic, strategies.

Introducción

La época actual que vivimos vinculado al cambio acelerado de la tecnología y su influencia en dentro de la sociedad globalizada dominada por la información, en el cual la educación tienen un papel importante y necesario, ha traído como consecuencia una nueva forma de preparar a los jóvenes estudiantes dentro de los retos laborales que demanda la sociedad; las llamadas habilidades blandas que tienen muchas denominaciones llamase en primer lugar inteligencia emocional, habilidades sociales, competencias blandas, transversales, son de vital importancia en la actualidad, pues éstas habilidades determina el éxito profesional del estudiante que egresa de las carreras universitarias y técnicas. De acuerdo con Puga (2008) las competencias más demandadas por el mercado laboral actual se vinculan más con capacidades mentales y/o personales -llamadas habilidades blandas- que con destrezas mecánicas o prácticas. Por este motivo nace la intención de investigar, qué estrategias ayudan a potenciar su desarrollo y cuáles son las habilidades claves que se tienen que trabajar dentro de la formación del estudiante.

A comienzos de la década de los noventa preveían las habilidades duras, y la selección de los talentos eran evaluadas a través de test de coeficiente intelectual, el cual está directamente relacionado con las capacidades técnicas individuales, los conocimientos eran el principal valor de los trabajadores. El tiempo demostró que no había una relación directa entre conocimiento y éxito laboral, esto llevo a los investigadores a encontrar en las habilidades blandas ó Soft Skills, como claves para determinar el éxito profesional.

El presente trabajo de investigación propone las estrategias didácticas de teatro, como una herramienta de innovación en el ámbito de la educación superior. Un método activo, que parte del cuerpo humano como su principal eje de transformación, en los juegos, la creatividad y el desarrollo integral y sensible de la persona; en el teatro como en las artes, el estudiante aprende a través del cuerpo, del compartir con la otra persona, de vivenciar experiencias que se convierten en

aprendizajes significativos; éstas habilidades y destrezas ayudan a los estudiantes a identificar y desarrollar las competencias claves para el éxito profesional

EL AUTOR.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema

La globalización y la sociedad del conocimiento demanda una formación holística e integral en la capacitación y preparación del joven profesional de ésta era, que debe ser continua y a lo largo de la vida; el cual debe estar supeditada a su desenvolvimiento exitoso en el campo laboral. Las competencias del profesional de estos tiempos, no solo se va formar en su experticia técnica conocidas como habilidades duras sino también al lado más sensible y complejo de enseñar, aprender y de evaluar; hablamos pues de las habilidades blandas llamadas “Soft Skills”, denominadas como cualidades personales cuyo desarrollo se da a través de las diversas experiencias vividas, fruto de la interacción en contextos que facilitan su aprendizaje, teniendo como fuente de inicio la familia, el barrio, los grupos deportivos-culturales, la escuela y la universidad

La conferencia mundial sobre la educación superior, convocada por la UNESCO (1998), en su artículo 7. Reforzar la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis y la previsión de las necesidades de la sociedad; en un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, deberían reforzarse y renovarse los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad. Dicha conferencia trazó los siguientes lineamientos: combinar estudio y trabajo. Intercambio personal entre el mundo laboral y las instituciones de educación superior. Revisar los planes de estudio para adaptarlos mejor a las prácticas profesionales. Crear y evaluar conjuntamente modalidades de aprendizaje, programas de transición, de evaluación

y reconocimiento de los saberes previamente adquiridos por los estudiantes. Integrar la teoría y la formación en el trabajo.

El Foro Económico Mundial publicó un informe titulado, "El futuro de los empleos y las competencias" en el cual se detalla diferentes capacidades que serán necesarios e importantes para los empleados jóvenes que ingresan al mercado de trabajo para el año 2020: Resolución de problemas complejos, Pensamiento crítico, creatividad, manejo de personas, coordinación con los demás, inteligencia emocional, juicio y toma de decisiones, orientación de servicio, negociación y flexibilidad cognitiva. Todas estas capacidades son las llamadas habilidades blandas.

Los estudiantes egresados de la educación superior tienen que ser preparados a las necesidades de nuestra era; ser profesionales integrales y completos capaces de insertarse exitosamente en el campo laboral, que la práctica profesional debe estar marcada no solo por competencias técnicas sino por habilidades socioemocionales que requieren las empresas.

Desde la perspectiva de los profesionales de la tecnología Gutiérrez, A. (2010) señala "En el caso de la carrera de Tecnólogo en Automatización Industrial, el logro efectivo de las competencias se manifiesta en el exitoso desempeño profesional que muestran la mayoría de sus titulados; sin embargo, en muchos casos no se traduce en un reconocimiento social instantáneo, sino más bien, con un desfase de años, al asumir un rol destacado en la empresa producto de sus capacidades o talentos, que no formaron parte del currículo abierto".

La conclusión del estudio realizado por dicho autor destaca la necesidad de entrever que existe un desempeño profesional exitosos de los egresados de la carrera de tecnología industrial, es decir que el profesional logre destacarse en la organización, luego de un

proceso de inducción pueda adaptarse, ganar confianza y seguridad en sus capacidades.

Dentro del ámbito de la formación de los profesionales de la salud José Carlos Bermejo plantea que “la cordialidad, el calor humano, la amabilidad, la cercanía, la capacidad de manejar bien los sentimientos, la empatía, y como fin último, conducir la conducta desde los valores”, son cualidades deseadas por todos y para uno mismo. Desde la mirada de la atención y satisfacción del servicio prestado destaca no solo las cualidades del servicio técnico sino el lado del servicio de la calidez humana del enfermero. Rupp (2009), destaca la asociación de la satisfacción del usuario y las habilidades interpersonales del profesional de enfermería. Todos los pacientes analizados en este trabajo mencionaron como un componente vital de las competencias del profesional de enfermería, el ser: “Amable, alegre, feliz, sonriente, cariñoso, tierno, compasivo, interesado y con sentido del humor.

La importancia de las habilidades blandas en el ejercicio profesional del ingeniero de software ha dado lugar a la aparición de estrategias orientadas a su incorporación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas estrategias buscan la generación de ambientes de colaboración en los que los estudiantes pueda desarrollar la creatividad y habilidades sociales, críticas para sus prácticas de ingeniería, como la comunicación efectiva, el liderazgo, la capacidad de negociación y el trabajo en equipo (Bull et al., 2013).

Desde el enfoque de la educación se tiene la formación integral del estudiante que combina los aspectos cognitivos-académicos, el desarrollo de las habilidades y destrezas y la formación en valores; en la actualidad la educación peruana ha tomado el enfoque por competencias el cual faculta a los estudiantes desarrollar de manera integral las diversas capacidades y competencias desde la educación básica. Tobón (2006) señala, Hoy en día las competencias se abordan

desde diversos enfoques buscando que las personas se apropien de los saberes y los apliquen en acciones concretas con idoneidad y responsabilidad.

La experta educadora peruana Sara Encinas señala que la educación técnico -profesional peruana no está acorde a los niveles y estándares internacionales, los profesionales peruanos deben ser formados de acuerdo a las exigencias del mercado laboral; a ello se suma una falta de articulación entre lo que pide el mercado y la formación técnica que se brindan en los institutos y/o universidades; la autora de éste artículo señala que uno de sus retos serán : desarrollar y fortalecer las llamadas habilidades blandas que serán necesarias en cualquier puesto de trabajo dependiente o independiente, y que hoy son demandas por los empresarios del mundo.

El informe del Banco Mundial señala que los empleadores peruanos demandan habilidades tanto cognitivas como emocionales. Alrededor de la mitad de los empleadores señala la falta de personal “calificado” o “competente”, como el principal problema en la contratación de trabajadores idóneos. Cerca del 40% destacó la falta de habilidades socio-emocionales relacionadas con la ética de trabajo, la confiabilidad y otras cualidades personales, como la capacidad para el trabajo en equipo, la persistencia, la capacidad de adaptación y la iniciativa.

Augusto Boal uno de los más importantes teóricos del teatro contemporáneo, influenciado por la pedagogía del oprimido de Paulo Freire, utiliza al teatro como herramienta de cambio en las personas y desarrolla el “Teatro del Oprimido”; Boal dio un uso importante al teatro como estrategia para despertar y tomar conciencia de la realidad y luego poder transformarla; en sus propias palabras el objetivo del Teatro del Oprimido es “humanizar la humanidad”, teatralizar la realidad para comprenderla y así poder transformarla. El teatro del oprimido es una acción política al interior de la sociedad.

Todos debemos hacer teatro para averiguar quiénes somos y descubrir quiénes podemos llegar a ser” (Boal, 2006); Si bien es cierto eran épocas de dictaduras militares y de cambios sociales.

Por otra parte, no podemos dejar de mencionar los cambios suscitados a través del corriente teatro y la educación, que toma el nombre de pedagogía teatral, una nueva forma activa de aprendizaje que se forjó a mediados de la segunda guerra mundial como respuesta a modelos caducos de la educación y que utiliza las estrategias y juegos de formación del actor adaptados a la educación formal; se forjaron en España con los aportes de Tomas Motos, Lola Poveda. Peter Slade en Inglaterra y en Chile con las investigaciones de Verónica García Huidobro quienes proponen una vertiente nueva: la pedagogía teatral que vincula el teatro y la educación que mediante sus estrategias dramáticas: el juego dramático, expresión corporal, el juego de roles, la pantomima, la dramatización, etc. Potencian y desarrollan habilidades de expresión y comunicación en los estudiantes y la solución a diversos problemas educacionales: aprendizaje, conflictos entre estudiantes, baja autoestima, aprendizaje de idiomas, relaciones interpersonales, etc; los cuales se ven beneficiados gracias a sus estrategias utilizadas.

De acuerdo a lo observado, los estudiantes de la carrera de diseño gráfico /modas del Instituto Continental presentan problemas de relaciones sociales, habilidades de comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, habilidades interpersonales, empatía y actitudes que no son acordes de un estudiante de educación superior; muchos de ellos provienen de diversas zonas de la región Junín, proceden de la educación básica estatal como de la privada; se conocen poco y la carrera de diseño es para ellos la primera opción de estudio y un paso para su desarrollo personal y familiar.

Una de las observaciones que se hizo llegar al instituto de parte de las empresas con los que se tiene convenio en prácticas pre-

profesionales es que los estudiantes de los últimos ciclos, presentan problemas de comunicación y expresión de ideas, son eficientes en la parte de sus conocimientos técnicos, pero a la hora de abordar las competencias blandas tienden a aislarse y trabajar solos.

Otra de las características es la poca importancia que los docentes le prestan al desarrollo de habilidades blandas, siendo los estudiantes quienes buscan organizarse para realizar sus trabajos de grupo, de acuerdo a su afinidad y simpatía; generando aislamiento y cercanía en algunos. "La mayoría de los educadores se ven aún obligados a enseñar con contenidos y programas de estudios tradicionales, de forma que es difícil para ellos converger hacia las habilidades del siglo XXI y cambiar sus prácticas de enseñanza", así lo menciona María Langworthy, quien dirigió el estudio "Enseñanza y aprendizaje innovativo", realizado por Microsoft, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), la Unesco y la Sociedad Internacional de Tecnologías para la Educación. Una investigación realizada en cuatro países de Latinoamérica, en el cual concluyen "A pesar de que los profesores se esfuerzan en innovar, los estudiantes no logran un buen desempeño cuando se evalúan sus habilidades blandas como trabajo en equipo, deducción o liderazgo".

El proceso de desarrollo de habilidades blandas es a largo plazo que se inicia desde la infancia, en el seno familiar, que luego pasa a la comunidad a través de las diversas actividades que facilitan su aprendizaje, se desarrollan de manera continua en la escuela y se afianzan en los estudios superiores y se consolidan en la vida adulta del profesional. Tal como lo señala Natalia Salas Directora de Pedagogía Media Universidad Diego Portales "Se pueden aprender las habilidades blandas, aunque no se las tenga naturalmente. Ellas se pueden entrenar"

Según los antecedentes que se tienen en las diversas investigaciones sobre habilidades blandas, para que un joven profesional logre salir airoso en una entrevista de trabajo ó logre permanecer en su puesto, realizando un desempeño eficiente son lo que denomina Goleman, las habilidades personales y flexibilidad para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral.

“Y aunque durante décadas nos hayamos referido a este tipo de habilidades con una gran diversidad de términos, como "carácter", "personalidad", "competencias" o "habilidades blandas", en la actualidad disponemos de una comprensión más detallada de estos talentos y de un nuevo nombre para ellas: "inteligencia emocional" (Goleman,1998; p.8). La inteligencia emocional definida como la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los otros.

1.1.2. Formulación del problema

A. Problema General

¿En qué medida la estrategia didáctica teatral creación colectiva, favorece al desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental?

B. Problemas Específicos

1. ¿De qué manera la estrategia teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/ modas del I.S.T.P. Continental?
2. ¿Cómo se desarrolla el liderazgo, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva y la empatía en los estudiantes de diseño gráfico/modas del I.S.T.P Continental?
3. ¿Qué beneficios se dan a partir de la experiencia estrategia didáctica teatral creación colectiva en el desarrollo de

habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental?

4. ¿Cuál es el efecto que tiene la estrategia teatral creación colectiva en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Diseñar una estrategia didáctica teatral que favorezca el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar la estrategia didáctica teatral para desarrollar habilidades blandas.
- Identificar el desarrollo de liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, comunicación asertiva y empatía.
- Realizar una puesta en escena en donde se aprecie las habilidades blandas trabajadas.
- Evaluar el efecto que tiene el teatro en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de diseño gráfico/modas.

1.3. Justificación e importancia

Se considera al teatro como una estrategia didáctica renovadora y creativa que fomenta diversos aprendizajes que, a través de la socialización e interacción entre los estudiantes, se pueda conseguir acercamiento e integración, comunicación y expresión de sentimientos y emociones, que los estudiantes se involucren en proyectos cooperativos y se fomente la amistad; tengan más seguridad en sí mismos, adquieran una serie de valores y desarrollen capacidades que en otras situaciones de aprendizaje les sería

más difícil desarrollar. En la presente investigación se pretende aplicar técnicas dramáticas: dramatización, improvisación, juego de roles y teatro para desarrollar las competencias blandas que ayuden a los estudiantes a enfrentar con éxito en su futuro laboral.

Las competencias blandas han adquirido una importancia relevante dentro de la época actual debido al alto nivel de comunicación tanto en la tecnología (redes sociales) como en la interacción en escenarios laborales, en el cual el joven estudiante es formado en sus habilidades duras. Debido a la importancia que todo esto tiene para nuestros estudiantes, surge la idea de crear espacios creativos de arte en el instituto; se pretende desarrollar ésta investigación debido a que los estudios basados en estrategias teatrales en desarrollar habilidades blandas en la región Junín es poco, solo las universidades trabajan enfocados en la representación teatral, más no en hacer consiente el proceso metodológico en el entrenamiento de las competencias blandas que van a favorecer a los estudiante en sus puestos de trabajo.

El joven estudiante de esta generación vive invadido por el uso de la tecnología, al cual no sabe darle un uso razonable y sus relaciones sociales e interpersonales se aplica en las redes sociales; El profesional de ahora conoce sus habilidades duras pero le resta importancia a sus habilidades sociales como la empatía, el trabajo equipo y comunica asertiva; se pretende que el siguiente trabajo de investigación sirva como punto de partida para llevarse a cabo en los distintos Institutos y universidades de la región Junín, de modo que estudiantes y docentes se involucren en procesos de aprendizajes experienciales y creativas.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

Las investigaciones realizadas bajo el tema habilidades blandas a nivel local y nacional, es nulo y escaso; existiendo poca bibliografía sobre el tema de habilidades blandas en idioma castellano, la bibliografía especializada en el idioma inglés no tiene traducciones validadas al castellano; se pretende que la presente investigación contribuya de forma sustancial a la bibliografía científica disponible.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes académicos

A nivel internacional se tienen los siguientes antecedentes:

Bustos y Vásquez (2015) “Teatro y pedagogía: un puente hacia la transversalidad” de la Universidad Humanismo Cristiano de Santiago de Chile; cuyo objetivo de investigación fue evaluar el posible aporte del quehacer pedagógico teatral en el subsector de Orientación como potenciador de componentes afectivos, valóricos, creativos, relacionales, desde una dimensión interpersonal e intrapersonal. Investigación cualitativa de nivel explicativo, utilizó una población de 88 estudiantes de educación media, compuesta en su mayoría por inmigrantes de diversos países latinoamericanos; en el cual se aplicaron rubricas para evaluar los aspectos de las habilidades teatrales, cuestionarios y entrevistas a estudiantes, profesores y directivos para conocer el impacto en el área de orientación (tutoría) y el efecto que tuvo el teatro de manera positiva ó negativa en los estudiantes.

Lagos (2012) en su Tesis “Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades blandas desde la visión de alumnos líderes del I° al IV ° Medio”, Santiago de Chile; investigación que tiene como foco de interés conocer la percepción de los estudiantes líderes respecto a la metodología experiencial y desarrollo de habilidades blandas, el resultado de la investigación destaca el aprendizaje adquirido por los estudiantes en el cual son protagonistas de su propio conocimiento y aprendizaje, que no es mediante la memorización mecánica de contenidos si no mediante creación propia.

López (2010) “El desarrollo de las competencias socioemocivas en adolescentes de Bachillerato” tesis realizada en la ciudad de Cuenca-Ecuador, investigación que profundiza los constructos teóricos de ‘inteligencia

emocional' y 'competencias socio emotivas'. La investigación analiza los cambios que han sucedido a nivel familiar, así como el desarrollo de las competencias socio emotivas en las diferentes familias; se presentan los resultados obtenidos sobre el desarrollo de las competencias socio emotivas en adolescentes de bachillerato en uno de los colegios de la ciudad de Cuenca a través del Inventario de Coeficiente Emocional de Reuven BarOn.

Luque (2015) plantea en su Tesis "El teatro como estrategia de orientación para la comprensión de la diversidad ", tesis para optar el grado de magister de la universidad de Carabobo en Venezuela, en dicha investigación los participantes con discapacidad comparten las mismas instalaciones con estudiantes "normales", el cual se hace necesario la convivencia, integración, aceptación y comprensión de parte de ellos mismos; la investigación tuvo como objetivo principal: proponer un programa de orientación utilizando al teatro como estrategia para la comprensión de la diversidad en estas instituciones ubicadas en el municipio Guacara del estado de Carabobo. La Investigación es de un nivel no experimental, como resultado de dicha investigación, se concluye la factibilidad del teatro como estrategia y se diseña una propuesta orientada a hacer el proceso de comprensión y aceptación, más dinámico y creativo.

Botero(2011) cuya tesis "Propuesta de un juego de Rol para evaluar las competencias de liderazgo basado en el Método de desarrollo de Habilidades Gerenciales" en la ciudad de Cali-Colombia; el trabajo de investigación explora el aprendizaje organizacional, el capital humano con el fin de fortalecer las competencias laborales: el trabajo en equipo, la capacidad de iniciativa, asumir riesgos y el liderazgo; siendo ésta habilidad la más difícil de encontrar en los aspirantes en asumir las riendas de las empresas ; el investigador propone un juego de rol para evaluar las competencias de liderazgo basado en el Método de Habilidades Gerenciales.

Antecedentes en el Perú: Granados, Pretell, Rengifo, Saavedra. (2016) cuya tesis “Exploración sobre el potenciamiento de habilidades blandas en los jóvenes mediante una herramienta lúdica virtual alternativa: los videojuegos cooperativos MOBA aplicados en una propuesta sostenible de comunidad que genera valor social”. Una investigación que explora la posibilidad de potenciar habilidades blandas, aplicando una herramienta lúdica virtual alternativa, los videojuegos cooperativos MOBA. En ésta investigación, se aplicaron instrumentos cualitativos y cuantitativos, cuyos resultados dieron indicios de la efectividad de la herramienta mencionada para potenciar habilidades blandas. Los principales resultados obtenidos de la investigación exploratoria indicaron que MOBA podría potenciar habilidades blandas en los jóvenes, mejorar su competitividad, debido a las propias características del juego; apliquen (de manera consciente o no) ciertas habilidades blandas para ganar una partida, tales como: el trabajo en equipo, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la orientación a los resultados, la capacidad para adaptarse a los cambios y las habilidades comunicativas.

Espinoza, O. (2014) “La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014” La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014. La investigación establece la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes. Se utilizó el método observacional. Su población estuvo constituida por veinte docentes de la Institución. Utilizó la técnica de test para la primera variable cuyo instrumento fue el inventario emocional de Bar On Ice y la encuesta para la segunda variable. En la investigación se identificaron los niveles de inteligencia emocional de los docentes, y se estableció los niveles de desempeño por competencias de los docentes, en ambos casos se denota un nivel promedio respectivamente. Los resultados de la investigación permitirán dar solución a problemas como la falta de empatía, escaso control

de emociones en algunos casos, entre otros factores que no consienten llegar a un nivel alto de desempeño por competencias.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades blandas ó Soft Skill

Para empezar a definir Habilidades blandas ó “Soft Skills” tendríamos que conocer sus sinónimos con los cuales se dan a conocer en las diversas esferas y contextos educacionales y laborales: habilidades sociales, competencias blandas, habilidades no cognitivas, competencias socioemocionales, y también muy estrechamente relacionado al concepto de inteligencia emocional.

El diccionario Collins (2014) define al término habilidades blandas como cualidades deseables para ciertas formas de empleo que no dependen de los conocimientos adquiridos; incluyen el sentido común, la capacidad de tratar con la gente y una actitud positiva y flexible. Perrault (2004) define al término “Soft Skills” como las cualidades o atributos personales, nivel de compromiso de una persona que la distingue de los demás, aunque estos posean similares habilidades y tipo de experiencias.

Hewwit (2006) describe las habilidades blandas como esencialmente de tipo interpersonal-habilidades no técnicas intangibles-en la personalidad que determinan la fuerza de un individuo como un líder, oyente negociador y mediador de conflictos. Mientras que las habilidades duras son conocimientos a la educación y nivel de experiencia, que permiten el manejo de datos, equipos y sistemas.

James y James (2004) concuerda que las habilidades blandas son un conjunto de cualidades personales como comunicación, liderazgo, servicio al cliente, resolución de problemas, trabajo en equipo, que

permiten a los individuos tener éxito en el mercado laboral y promover su carrera.

De la misma manera se entenderá a las habilidades blandas como “a un conjunto de habilidades no cognitivas esenciales para aprender a desempeñarse exitosamente en el trabajo” (Singer, et. al. 2009. pag. 1). Estas habilidades son conocidas también como “saber ser”, es decir cómo debe de ser una persona, que habilidades debe poseer para desarrollar actividades y relacionarse con los demás.

Ortega (2016) menciona que las habilidades no-cognitivas se refieren a la capacidad de una persona de relacionarse con otros y consigo mismo, comprender y manejar las emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y confrontar situaciones adversas de forma creativa y constructiva.

Aunque todavía existe un debate abierto sobre cómo llamar a estas habilidades (y cuáles habilidades específicas pertenecen bajo el nombre de habilidades blandas), la clave es que estas habilidades: son distintas de las habilidades cognitivas tradicionalmente definidas; son vistas como beneficiosas para los individuos y para la sociedad; son relativamente estables en el tiempo en ausencia de fuerzas externas, pero potencialmente pueden ser desarrolladas o cambiadas; y son expresadas en distintos contextos (Duckworth y Yeager, 2015, citado por Ortega).

Ortega (2016) desarrolla el concepto de habilidades blandas partiendo de una definición unida al concepto de habilidades duras, en cual ambas capacidades se fusionan e interactúan y se complementan constantemente. Mientras que los estudiantes con mejores habilidades socioemocionales tienden a tener mejores resultados en medidas cognitivas como pruebas de rendimiento y logros escolares,

los estudiantes con habilidades cognitivas sólidas tienden a tener mayor confianza en su capacidad para lograr el éxito (Heckmany Kautz, 2012; Bassi, et al., 2012 citado por Ortega).

En contraposición se encuentran las habilidades duras o “Hard Skills” que definidas por Iturralde (2017) como “destrezas técnicas requeridas o adquiridas para desempeñar determinadas tareas o funciones y que se alcanzan y desarrollan por medio de la formación, capacitación, entrenamiento y en ocasiones en el mismo ejercicio de las funciones y que obviamente son necesarias”. El mismo autor menciona que dichas habilidades son más fáciles de aprender porque nos permite medir, por medio de exámenes y pruebas, pero las habilidades blandas son realmente difíciles y complejas de enseñar como también de aprender porque éstas se vinculan a las actitudes y formas de ser de las personas. “Es más sencillo determinar quién es bueno para el álgebra y los cálculos, con una objetiva nota, pero es más complejo determinar quién es mejor para los niveles de adaptación al cambio, tolerancia y manejo emocional, cuando sea necesario demostrarlas, por ejemplo”. Iturralde (2017).

Goleman (1998) propuso una teoría sobre el rendimiento en las organizaciones basado en un modelo de IE. Modelo que fue creado y adaptado para predecir la eficacia y los resultados personales en el lugar de trabajo; el modelo presenta cuatro dimensiones que se subdividen en 20 habilidades.

Tabla 1

20 habilidades blandas esenciales

1. Autoconciencia:	2. Conciencia social
Autoconciencia emocional. Autoevaluación. Autoconfianza	Empatía. Orientación al cliente. Conciencia organizacional.
3. Autorregulación	4. Regulación de las relaciones sociales:

1. Autoconciencia:	2. Conciencia social
Autocontrol emocional.	Desarrollo de los demás.
Formalidad.	Influencia.
Responsabilidad.	Comunicación.
Adaptabilidad.	Gestión de conflictos.
Motivación al logro.	Liderazgo.
Iniciativa.	Catalización del cambio.
	Construcción de alianzas.
	Trabajo en equipo.

Fuente: Boyatzis et al., 2000; Goleman, 2001.

2.2.2. Importancia y entrenamiento de habilidades blandas.

El mercado laboral actual exige de profesionales que tengan un buen dominio en habilidades blandas; debido a su importancia, es que se realizan dentro del predio universitario y técnico, actividades lúdicas formativas que favorezcan a su desarrollo; entendiendo que éstas habilidades pueden ser entrenadas desde edades tempranas en el seno familiar, como también dentro de la formación básica y profesional; su importancia radica en la capacidad que tiene el individuo para relacionarse exitosamente en ámbitos laborales, sociales y personales. La experta educadora Natalia Salas directora de la universidad Diego Portales (Chile) señala que estas habilidades deberían entrenarse desde el colegio y continuar en la educación superior, pero es más optimista en su evaluación. "Las universidades ya las están comenzando a incorporar dentro de su currículum. Incluso son parte de las competencias de egreso que se debieran lograr".

El informe del banco Mundial (2011) para el Perú, señala que el profesional peruano tiene que contar con una diversidad de habilidades, tanto cognitivas como socio-emocionales, así como en competencias técnico –profesionales. En esa línea, el informe señala que resulta necesario proponer programas educativos que puedan desarrollar diversas habilidades y competencias que brinden mejores oportunidades laborales; la formación permanente es una de las

recomendaciones más efectivas

Boyeena & Goteti (2011) proponen la enseñanza basada en escenarios para combinar buenas prácticas con habilidades blandas en el currículo mediante la incorporación de estrategias como aprender haciendo, aprender de los errores y aprender en forma colaborativa. Los investigadores aplican el uso de rúbricas para la valoración de las habilidades blandas.

Los investigadores Singer, Guzmán y Donoso (2009) señalan la poca importancia que se brinda en la educación superior en la formación de competencias blandas y la razón es el peso que tienen los cursos cognitivos académicos. Los mismos investigadores señalan mientras que las habilidades duras se entrenan fácilmente, el aprendizaje de una habilidad blanda puede tardar años. Los investigadores mencionan la dificultad de entrenar las competencias blandas, el cual se genera en la personalidad del individuo y cuyo desarrollo va depender de las características de la persona.

En la actualidad no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que podamos ser ni por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás. Se trata de un criterio que se aplica cada vez con mayor frecuencia y que acabará determinando quién será contratado y quién no, quién será despedido y quién conservará su trabajo, quién será relegado al mismo puesto durante años y, por último, quién terminará siendo ascendido (Goleman, 1998. p.7).

Existen programas que se han creado para el entrenamiento en habilidades blandas en los predios universitarios del extranjero; los estudiantes al término del programan tienen que lograr el siguiente perfil característico:

- Permiten a los estudiantes un manejo adecuado de habilidades que les hace flexibles, abiertos al cambio, manejar el estrés en el trabajo y permanecer competitivos en todo nivel.
- Los estudiantes son capaces de comprender su verdadero potencial y la mejor manera en que puede salir airoso ante cualquier situación.
- Desarrollan una actitud positiva con que pueden influenciar a los miembros del equipo para lograr un mayor éxito en su vida profesional.
- Ayudan a los estudiantes en la toma de decisiones en el momento de crisis.
- Ser éticos en sus caminos para el éxito a largo plazo y a ceñirse a la ética de trabajo y la cultura de la organización.

Los métodos de enseñanza incluyen conferencias, dramatizaciones, juegos de rol, cuestionarios, estudio de casos, simulaciones, proyectos y diversas otras actividades colaborativas. El énfasis está en aprender haciendo. Puesto que el método de formación es altamente interactivo y experiencial, los estudiantes absorban las habilidades y atributos en una forma sutil y gradual a lo largo de la duración del programa.

Las habilidades blandas que se estudia en la presente investigación: Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva.

2.2.3. Liderazgo

Definido como el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio. Lussier y Anghua (2011).

Cuyos elementos se presentan en el siguiente cuadro:

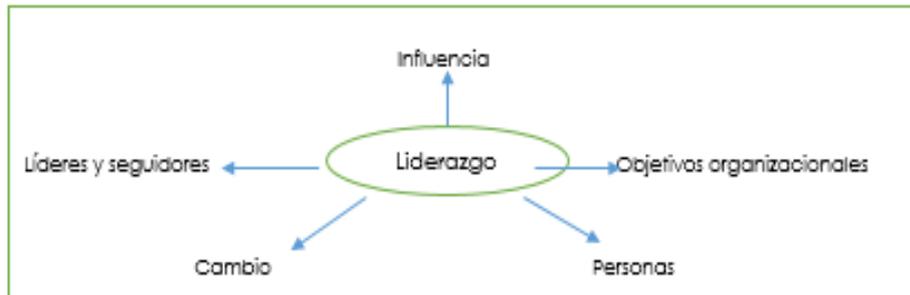


Figura 1: Liderazgo

Fuente: Lussier y Anchua (2010) Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades.

1. Líder y seguidor: líder es quien tiene la habilidad de influir en los demás; un seguidor es quien recibe la influencia de un líder. “Los líderes efectivos influyen positivamente en los seguidores y estos a su vez influyen en aquellos”.
2. Influencia: Es el proceso de un líder al comunicar ideas, ganar aceptación para ellos y motivar a los seguidores para respaldar e implementar las ideas por medio del cambio. La influencia es la esencia del liderazgo, comprende además la relación de líder y seguidor.
3. Objetivos Organizacionales: los líderes efectivos influyen en los seguidores para pensar no solo en sus propios intereses sino también en la organización por medio de una visión compartida. Los líderes deben indicar la dirección, pero el grupo la meta.
4. Cambio: Las organizaciones necesitan cambiar en forma continua adaptándose al entorno global de rápido cambio. El liderazgo abarca el influjo en los seguidores para obtener el cambio hacia un futuro deseado por la organización.
5. Personas: El liderazgo trata de liderar personas, los líderes y seguidores efectivos disfrutan de trabajar entre ellos y ayudarse a tener éxito.

¿Los líderes nacen o se hacen? Es una de las grandes preguntas que se hace la gente común y los investigadores quienes han llegado a la conclusión de que los líderes se hacen ya que todos los seres

humanos tenemos el mismo potencial para liderar y que las habilidades de liderazgo pueden ser cultivadas. Siguiendo las mismas palabras de los autores, los líderes efectivos no solo nacen o se hacen, sino que empiezan con alguna habilidad de liderazgo y la desarrollan. Veamos las dos formas de liderazgo más significativos en la actualidad:

A. Liderazgo carismático

El liderazgo carismático ha sido definido en términos de los efectos de los líderes en sus seguidores ó en términos de relación entre unos y otros. Los investigadores señalan que el liderazgo carismático es una variable (cuestión de grado) los rasgos de personalidad y motivos psicológicos que correlacionan con diversos niveles de efectos carismáticos en los seguidores. Dentro de las cualidades de los líderes carismáticos se puede mencionar: 1) energía y determinación, 2) visión. 3) desafío y aliento, 4) toma de riesgos.

El líder carismático es considerado como alguien que goza de una visión atractiva y un sentido de propósito. La capacidad de comunicar y motivar esa visión de forma eficaz y entiende lo que se necesita para lograr la misión. Lussier y Anchua (2010) citan a los siguientes líderes carismáticos: Oprah Winfrey, Gandhi, Martin Luther King.

B. Liderazgo transformacional

Según Bryman, citado por Toro (2015), el liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Los verdaderos líderes se identifican por motivar a sus equipos de trabajo en forma constante además de transmitir su entusiasmo al equipo en la consecución de los objetivos planteados, buscando incentivar la creatividad, innovación en la labor que desempeñan tendientes

a generar de forma personal y grupal un valor agregado.

Cabe mencionar que un líder transformador cuenta con unas características específicas como: educación amplia haciendo referencia a los conocimientos que ha adquirido durante su formación profesional y experiencia, generando la curiosidad ilimitada y constante con entusiasmo sin límites, teniendo fé en la gente y en su equipo de trabajo; llevando al líder a tener una voluntad de arriesgarse a apoyar las ideas y proyectos que se plantean al interior de la organización orientado siempre a la misión y visión de la entidad.

2.2.4. Trabajo en equipo

Vivimos épocas en el cual los equipos de trabajo deben desarrollar competencias y ser eficientes en sus empresas u organizaciones; un equipo es un grupo de personas bien integrado que trabaja con un propósito sólido y un objetivo. Gilmore, C; Moraes, H. (1996) definen que un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido.

Todo equipo obedece a reglas, roles y funciones; cada nuevo integrante que accede a un equipo debe de tener en cuenta en cumplir con ciertos valores, actitudes y sentido de pertinencia, todo ello genera un clima de confianza, respeto y colaboración.

Toro (2015) menciona los siguientes principios básicos del trabajo en equipo:

1. Todo el equipo debe conocer y aceptar los objetivos “El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común. Es el combustible que le permite a la gente común obtener resultados poco comunes. Carnegie, A. Citado por Toro (2015)

2. Todo integrante del equipo debe tener claro cuál es su responsabilidad y el trabajo que le fue asignado.
3. Todos deben cooperar. Cada miembro del equipo debe estar comprometido con lo que se está haciendo en conjunto. El liderazgo no es de uno solo, es compartido.
4. Un equipo debe tener buena comunicación interna.
5. Información compartida, los miembros de los equipos deben conocer las actividades que desarrollan cada uno de ellos.
6. Brindar estímulos en el equipo, no dedicarse a castigar las debilidades.

El vínculo social se desarrolla en diversos contextos, lo que interesa desarrollar a la presente investigación es en el contexto del trabajo. Las relaciones interpersonales que surgen dentro de los equipos de trabajo eficaces deben de combinarse con conocimientos técnicos y buenos hábitos de trabajo para lograr el éxito en cualquier empleo en la que haya de por medio interacción entre integrantes de un equipo. Se espera que los trabajadores de todos los niveles no solo resuelvan problemas y mejoren los procesos (la manera de realizar el trabajo) sino que también interactúen de forma eficaz con otros empleados. No tener una buena relación con los demás empleados puede dañar la trayectoria profesional de una persona. (Dubrin, 2008, p. 2)

El lugar de trabajo brinda oportunidades de desarrollar habilidades interpersonales; una de las formas es el aprendizaje informal, ésta ocurre cuando observamos a un compañero ó jefe hacer frente a una determinada situación. Dubrin (2008) mencionan cinco experiencias específicas de desarrollo: probarse a sí mismo, problemas con los compañeros, responsabilidades nuevas, influir sin tener autoridad y lidiar con un gerente difícil.

2.2.5. Comunicación Asertiva

El término comunicación asertiva es relativamente nuevo se empieza a dar uso dentro de la administración y en recursos humanos en los años a partir de los años 70', es definido por Monjas (1996) como una conducta interpersonal que implica la expresión directa de los propios sentimientos y la defensa de los derechos personales, sin negar los derechos de los otros. Del mismo modo Mangione y Anglat (2002) lo definen como la capacidad para expresar sentimientos, ideas opiniones, creencias en situaciones interpersonales, de manera efectiva directa, honesta y apropiada sin que se genere agresividad o ansiedad.

Para que exista una mejor comunicación eficaz, debe haber seis componentes: un emisor, un mensaje, un canal, un receptor, retroalimentación y un entorno. Además de un séptimo componente el ruido, que afecta todo proceso de comunicación.

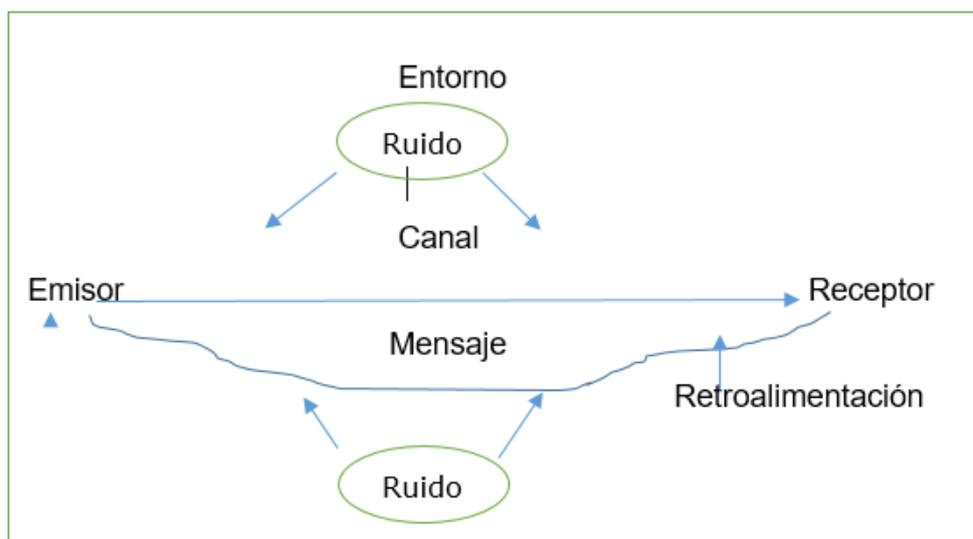


Figura 2: Modelo básico del proceso de comunicación

Fuente Dubrin, A. (2008) Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo.

1. El Emisor: El emisor en un hecho de comunicación es la persona

que intenta enviar un mensaje hablado, escrito, con lenguaje de señas o no verbal a otra persona o personas.

2. Mensaje: la esencia del episodio de comunicación es el mensaje, un propósito o idea que se va transmitir. Existen factores que influyen en la manera como se recibe el mensaje: La claridad, la agudeza del receptor, la complejidad y longitud el mensaje y la manera en cómo se organiza la información.
3. Canal (medio) existen varios medios o canales de comunicación, ya sean estos escritos o hablados ó una combinación de ambos. Casi todos los mensajes orales van acompañados de alguna señal no verbal; por ejemplo, un apretón de manos, una sonrisa, o un gesto/ademan con las manos.
4. Receptor: Un episodio de comunicación es completo cuando la otra parte recibe el mensaje y lo comprende de forma apropiada.
5. Retroalimentación: Los mensajes enviados del emisor al receptor se denomina retroalimentación. Sin retroalimentación es difícil saber si ha sido recibido ó comprendido. El paso de la retroalimentación también incluye las reacciones del receptor. Si el receptor realiza las acciones que pretendía el emisor, el mensaje ha sido recibido en forma satisfactoria.
6. Entorno: Una comprensión plena de la comunicación exige conocer el entorno en el que los mensajes se transfieren y reciben. La cultura de la organización (actitudes y atmosfera) es un factor clave del entorno que influye en la comunicación.
7. Ruido: las distracciones como el ruido influye en el proceso de comunicación; el ruido es cualquier cosa que interrumpe la comunicación, que incluye las actitudes y emociones del receptor. El ruido comprende factores como el estrés, el miedo, las actitudes negativas y la poca motivación.

Las relaciones interpersonales estas muy ligadas a una buena comunicación eficaz , éstas requieren de la habilidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias compartidas que estén

caracterizadas por la intimidad y por el dar y recibir afectos, conocidos con el nombre de comunicación interpersonal; que se realiza en grupos muy reducidos donde se efectúa una dinámica constante intermitente de ahí su denominación de comunicación cara a cara, donde con facilidad se puede transmitir, sentir las emociones, pasiones y sentimientos de los integrantes.

Goleman (1998) llama inteligencia social a la capacidad que tiene el cerebro de sintonizar con el otro..." el descubrimiento más importante de la neurociencia es que nuestro sistema neuronal está programado para conectar con los demás ya que el mismo diseño del cerebro nos torna sociales y establece inexorablemente un vínculo intercerebral con las personas con las que nos relacionamos."

Veamos pues los estilos de comunicación:

- a) La comunicación no verbal: Cesteros (2006) define la comunicación no verbal como aquella que utiliza todos los signos y sistemas de signos no lingüísticos que se utilizan para comunicar. Se refiere a la trasmisión de mensajes por medios distinto a las palabras, desempeña una función importante en el envío y recepción de mensaje, cuyo propósito general es comunicar el sentimiento detrás del mensaje.

Los elementos de la comunicación no verbal: *La Kinesia*, que hace referencia a los movimientos corporales del individuo; *La Paralingüística*, que compone todo lo relacionado con la voz y la *Proxemia*, que hace referencia a la distancia y contacto físico de la persona. La comunicación no verbal se mejora por medio de la retroalimentación, aprender a relajarse en situaciones tensas, usar gestos y ademanes diversos en el momentos de comunicación, interpretar papeles y la técnica de reflejo, que consiste en imitar a alguien de forma sutil.

Tabla 2*Elementos de la comunicación no verbal*

Kinesia	Paralingüística	Proxemia
Componentes corporales	Componentes Vocales	Distancia
Postura	Volumen	Distancia personal
Gestos	Tono y entonación	Distancia social
Mirada	Velocidad y Claridad	Distancia física
Sonrisa	Fluidez	Contacto físico
Expresión facial	tiempo	
Apariencia física		

Fuente: Peñafiel y Serrano

b) **Asertividad:** García (2010) define asertividad como aquella habilidad social que reúne las conductas y pensamientos que nos permite defender los derechos de cada uno, sin agredir ni ser agredido. Es decir, interactuamos de forma efectiva en cualquier situación que permite a la persona ser directo, honesto y siendo a la vez expresivo. Veamos las tres formas de conductas asertivas y no asertivas:

Conducta asertiva o socialmente hábil: Implica firmeza para utilizar los derechos, expresar los pensamientos, sentimientos y creencias de un modo directo, honesto y apropiado sin violar los derechos de los demás. Es la expresión directa de los propios sentimientos, deseos, derechos legítimos y opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. Tal afirmación implica el respeto hacia uno mismo al expresar necesidades propias y defender los propios derechos y respeto hacia los derechos y necesidades de las otras personas.

Conducta pasiva: Dicha conducta refleja la transgresión de los propios derechos, ésta persona no es capaz de expresar abiertamente sus sentimientos, pensamientos y opiniones; los miedos y complejos son habituales en las personas con estos tipos de conductas tienden a disculparse, son faltos de confianza en sí mismos. La falta de aceptación, muestra una falta de respeto hacia sus propias necesidades. Este tipo de conducta busca en todo momento

apaciguar y el evitar conflictos ante cualquier situación. La persona que actúa de este modo puede sentirse a menudo incomprendida, no tomada en cuenta y manipulada.

Conducta agresiva: Es Aquella conducta que viola los derechos de las personas, que se impone por la fuerza y la agresividad en las palabras y gestos. La conducta agresiva en una situación puede expresarse de manera directa o indirecta. La agresión verbal directa incluye ofensas verbales, insultos, amenazas y comentarios hostiles o humillantes. Las víctimas de las personas agresivas acaban, por sentir resentimiento y por evitarlas. El objetivo de estas conductas es la dominación de las otras personas: que éstas se hagan más débiles y menos capaces de expresar y defender sus derechos y necesidades. La conducta agresiva es reflejo de una conducta frustrada y egoísta, que intenta conseguir los objetivos a cualquier precio, no teniendo códigos ni valores éticos con tal de conseguir sus planes trasgrediendo las reglas sociales.

2.2.6. Habilidades Sociales

Las habilidades sociales son las conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Se trata de un conjunto de comportamientos aprendidos que se ponen en juego en la interacción con otras personas (Monjas, citado por Caballo 1986).

De la misma manera Goldstein (1980) define las habilidades sociales como un “conjunto de comportamiento eficaces en las relaciones interpersonales”. Las habilidades sociales son aquellas habilidades que tienen las personas para tratar de relacionarse de la mejor manera con sus semejantes; ésta capacidad produce en el sujeto, interactuar en diversas situaciones de manera exitosa, la conducta del individuo emite diversas señales: empatía, confianza, asertividad,

amabilidad, respeto, cordialidad; Estas competencias sociales son correctamente definidas por Caballo (1986), «la conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que, generalmente, resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas».

Se ha definido una conducta socialmente habilidosa como: “La capacidad compleja de emitir conductas que son reforzadas positiva y negativamente y de no emitir conductas que son castigadas o extinguidas por los demás” (Libeth y Lewinsohn, 1973. p.304, citado por Caballo)

Las habilidades sociales están presentes en todos los ámbitos de nuestras vidas. Son conductas concretas que nos permiten sentirnos competentes en diferentes situaciones y escenarios, así como obtener una gratificación social. Las relaciones personales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ésta capacidad el individuo obtiene importantes refuerzos sociales que favorecen su adaptación; La carencia de estas habilidades puede provocar en el individuo, rechazo aislamiento y limitar su calidad de vida.

A. Características, clases y calificación de las habilidades sociales

Golstein (1980) menciona lo siguiente:

- Las habilidades sociales son conductas adquiridas a través del aprendizaje.
- Las habilidades sociales contienen componentes motores emocionales y cognitivas.

- Las habilidades sociales son respuestas adecuadas a situaciones.
- Las habilidades sociales se ponen en juego siempre en contextos interpersonales.

Clases:

A. Cognitivas

- Percepción –percepción de identidades, preferencias, gustos y deseos en uno mismo y en los demás.
- Percepción, identificación y discriminación de conductas socialmente deseables.
- Autoregulación (por medio del auto refuerzo y el autocastigo)
- Percepción – identificación de estados de ánimo en uno mismo y en otros.
- Habilidad de resolución de problemas mediante el uso del pensamiento alternativo, consecuencial y relacional: medios y fines.

B. Emocionales

- Expresión y control adecuado de diversas emociones: ira, alegría, tristeza, frustración, vergüenza, asco, etc.

C. Instrumentales

Conductas verbales: inicio y mantenimiento de conversaciones: formulación y respuestas a preguntas,

Alternativas a la agresión.

Negociación de conflictos

Conductas no verbales: posturas toma de voz, intensidad, ritmo, gestos y contactos.

Goldstein señala que existen habilidades sociales básicas y otras más complejas: primeras, avanzadas, relacionadas con los sentimientos, alternativos a la agresión, hacer frente al estrés y habilidades de planificación. Se puede advertir la presencia de alguno de ellas en nuestras relaciones diarias con las demás personas. Veamos una descripción detallada de todas las

posibles conductas que comprenden la calificación de las habilidades sociales:

1. Habilidades Sociales Básicas.

- Escuchar.
- Iniciar una conversación.
- Mantener una conversación.
- Formular una pregunta.
- Dar las gracias.
- Presentarse.
- Presentarse a otras personas.
- Hacer un elogio.

2. Habilidades Sociales Avanzadas.

- Pedir ayuda.
- Participar.
- Dar instrucciones.
- Seguir instrucciones.
- Disculparse.
- Convencer a los demás.

3. Habilidades Relacionadas con los Sentimientos

- Conocer los propios sentimientos.
- Expresar los sentimientos.
- Comprender los sentimientos de los demás.
- Enfrentarse con el enfado de otro.
- Expresar afecto.
- Resolver el miedo.
- Auto-recompensarse.

4. Habilidades Alternativas a la Agresión.

- Pedir permiso.
- Compartir algo.
- Ayudar a los demás.
- Negociar.
- Empezar el auto-control.

- Defender los propios derechos.
 - Responder a las bromas.
 - Evitar los problemas con los demás.
 - No entrar en peleas.
5. Habilidades para hacer Frente al Estrés.
- Formular una queja.
 - Responder a una queja.
 - Demostrar deportividad después de un juego.
 - Resolver la vergüenza.
 - Arreglárselas cuando le dejan de lado.
 - Defender a un amigo.
 - Responder a la persuasión.
 - Responder al fracaso.
 - Enfrentarse a los mensajes contradictorios.
 - Responder a una acusación.
 - Prepararse para una conversación difícil.
 - Hacer frente a las presiones del grupo.
6. Habilidades de Planificación.
- Tomar decisiones realistas.
 - Discernir la causa de un problema.
 - Establecer un objetivo.
 - Determinar las propias habilidades.
 - Recoger información.
 - Resolver los problemas según su importancia.
 - Tomar una decisión eficaz.
 - Concentrarse en una tarea

2.2.7. Las Competencias

Las competencias son conocimientos, aptitudes y habilidades que tiene una persona para resolver un problema en diversos contextos laborales y educacionales, interactuar positivamente hacia la

consecución de objetivos y metas trazadas. Tal como señala Pereda y Berrocal (1999) la competencia es un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente que se ponen en práctica los conocimientos actitudes y rasgos de la personalidad en un trabajo concreto y en una organización concreta.

De la misma manera Campos (2009) define una competencia a los comportamientos observables que debe desarrollar un estudiante al poner en práctica los conocimientos, procedimientos, habilidades y actitudes de una forma integrada para desempeñar de forma eficiente una determinada situación o actuación profesional.

Las competencias, tal como lo señala Martha Allen, son aquellos comportamientos que son observables y medibles, y que se relacionan con un desempeño superior en una situación específica. De acuerdo a la clasificación de Allen (2007) las competencias pueden ser clasificadas como: Blandas (características de la personalidad, difícil de desarrollar y de amplio aspecto) Duras (conocimientos técnicos, prácticos, mecánicos, específicos para una tarea o actividad) que en ingles se hacen llamar Soft and Hard Skill. Allen, divide las competencias y en el siguiente cuadro:

Tabla 3

Habilidades Blandas y Habilidades Duras

Conocimientos técnicos Hab. Duras-Hard Skills	Habilidades Destrezas	Competencias Soft skills
Matemáticas aplicadas	Manejo de vehículos	Adaptabilidad
Estadísticas	Manejo de ordenadores	Aprendizaje continuo
Contabilidad general	Preparación de comidas	autocontrol
Costos	Reparación de objetos	Autonomía
Idiomas	Resistencia al cansancio	Autodirección

Fuente: Allen (2006) Desarrollo del talento Humano basado en Competencias

Del cuadro se interpreta, las competencias duras son el *expertise*

técnico y los conocimientos necesarios para ejecutar un trabajo; mientras que las competencias blandas son las cualidades intrapersonales y de relacionamiento.

Dentro del ámbito educativo tenemos el concepto de competencia que plantea El proyecto Tuning para Latinoamérica “ La competencia , se presenta como una red conceptual amplia, que hace referencia a una formación integral del ciudadano, por medio de nuevos enfoques, como el aprendizaje significativo, en diversas áreas : cognoscitivos (saber) psicomotoras (saber hacer, aptitudes), afectivas (saber ser, actitudes, y valores) en este sentido, la competencia no se puede reducir al simple desempeño laboral, tampoco a la sola apropiación de conocimiento para saber hacer, sino que abarca todo un conjunto de capacidades, que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitiva, culturales, culturales, afectivas, laborales, productivas

Tuning plantea las competencias Genéricas: identifican los elementos compartidos por cualquier titulación, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, diseñar proyectos, habilidades interpersonales, etc. Las cuales se complementan con las competencias relacionadas a cada área de estudio

Tabla 4

Competencias Genéricas del Proyecto Tuning

-
- 1) Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
 - 2) Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
 - 3) Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
 - 4) Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
 - 5) Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
 - 6) Capacidad de comunicación oral y escrita.
 - 7) Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
-

-
- 8) Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
 - 9) Capacidad de investigación.
 - 10) Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
 - 11) Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversa
 - 12) Capacidad crítica y autocrítica.
 - 13) Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
 - 14) Capacidad creativa.
 - 15) Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
 - 16) Capacidad para tomar decisiones.
 - 17) Capacidad de trabajo en equipo.
 - 18) Habilidades interpersonales.
 - 19) Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
 - 20) Compromiso con la preservación del medio ambiente.
 - 21) Compromiso con su medio socio-cultural.
 - 22) Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
 - 23) Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
 - 24) Habilidad para trabajar en forma autónoma.
 - 25) Capacidad para formular y gestionar proyectos.
 - 26) Compromiso ético.
 - 27) Compromiso con la calidad
-

Fuente: (Informe final -Proyecto Tunning- América Latina 2004-2007, 2007)

Para la formación de competencias en la educación superior se tienen en cuenta los “*cuatro pilares de la educación*” recomendados por la UNESCO.

- *Aprender a conocer*: concertar entre una cultura general suficientemente amplia y los conocimientos particulares de las diferentes disciplinas, en torno a problemas e interrogantes concretos. Esto requiere aprender a aprender, con el fin de aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.
- *Aprender a hacer*: adquirir no sólo una certificación profesional, sino más bien competencias que capaciten al individuo para hacer frente a gran número de situaciones previstas e

- imprevistas y a trabajar en equipo.
- *Aprender a vivir juntos*: realizar proyectos comunes y prepararse para asumir y resolver los conflictos, respetando los valores del pluralismo, el entendimiento mutuo y la paz, a través de la comprensión del otro y de las formas de interdependencia.
 - *Aprender a ser*: actuar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal, para que florezca en mejor forma la propia personalidad. Con tal fin, no subestimar ninguna posibilidad de cada individuo en su proceso educativo: competencias intelectuales (memorizar, razonar, comprender, etc.), comunicativas, afectivas, estéticas, físicas, entre otras.

Como lo señalan los investigadores (Ortega et al., 2015). Las competencias profesionales y habilidades blandas se pueden desarrollar si se formulan estrategias adecuadas, tal como señala su investigación desde edades tempranas.

Una manera de desarrollar es mediante el entrenamiento, talleres artísticos, y simulación de situaciones cotidianas que nos lleve a actuar de tal o cual manera frente a una situación y recomiendan desarrollarla en una formación laboral de orden “Transversal” debido al alto grado de comunicación tecnológica de nuestra era del conocimiento.

2.2.8. Teoría de las inteligencias múltiples

En 1983 el psicólogo americano Howard Gardner (1943) postuló la teoría de las *inteligencias múltiples*. Este neuropsicólogo es codirector del Proyecto Zero en la Escuela Superior de Educación de Harvard, donde además es profesor de educación y de psicología; Para Gardner, la inteligencia no es un mero constructo unitario. Esta teoría propone siete inteligencia distintas y relativamente independientes, para Gardner existen siete inteligencias: lógico-matemática,

lingüística, cenestésica, espacial, musical, intrapersonal y la interpersonal. Posteriormente agregó una inteligencia más a su teoría la naturalista. Es sobre las inteligencias personales en el cual se guía la presente investigación:

Inteligencia Intrapersonal: capacidad de entenderse a sí mismo y controlarse. Autoestima, autoconfianza y control emocional. No está asociada a ninguna actividad concreta.

Inteligencia Interpersonal: capacidad de ponerse en el lugar del otro y saber tratarlo. Nos sirve para mejorar la relación con los otros (habilidades sociales y empatía). Nos permite entender a los demás, y la solemos encontrar en los buenos vendedores, políticos, profesores o terapeutas. La inteligencia intrapersonal y la interpersonal conforman la Inteligencia Emocional y juntas determinan nuestra capacidad de dirigir nuestra propia vida de manera satisfactoria.

2.2.9. Inteligencia emocional

En los años noventa, surgió el concepto de inteligencia emocional. Mayer y Salovey (1997) lo definieron como “la forma de inteligencia social que implica la capacidad de supervisarse a uno mismo y a otros, sus sentimientos y emociones, para diferenciar entre ellos y utilizar esta información para conducir el pensamiento y la acción”.

Goleman quien influenciado por Mayer y Salovey, popularizó el término inteligencia emocional en un contexto en cual era dominado por coeficiente intelectual para las oportunidades laborales; propuso un nuevo concepto ‘inteligencia emocional’ se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que

sostenemos con los demás y con nosotros mismos". (Goleman, 1998, pág. 349)

Goleman define aptitud emocional como la capacidad aprendida basada en la inteligencia emocional que origina un desempeño eficiente en el trabajo. Dicha inteligencia está conformada por cinco dimensiones: conocimiento de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y destreza para las relaciones.

Goleman divide las aptitudes emocionales en dos competencias: la aptitud emocional personal: conocimiento de uno mismo, cuyo significado se entiende por comprender profundamente las propias emociones, fortalezas y debilidades, valores y motivaciones. Se sustenta en el desarrollo de tres habilidades: la conciencia emocional, la valoración personal y la confianza en uno mismo. La autorregulación, que consiste en regular los afectos y emociones para actuar con lucidez y claridad, según las demandas de cada situación, cuyo desarrollo se evidencia en tres habilidades: la transparencia, la capacidad de adaptarse a entornos cambiantes y responder con iniciativa y optimismo, y la orientación al logro a través del esfuerzo.

La aptitud emocional social (la empatía, ser capaces de comprender los sentimientos ajenos y tomarlos en cuenta durante el proceso de toma de decisiones. Se resalta la empatía, pero se requiere también del desarrollo de habilidades complementarias, como la facultad de tomar conciencia en la organización de los grupos humanos y la actitud de servicio. Destreza en las relaciones, regular las emociones de las otras personas; inspirarlas y movilizarlas en la dirección adecuada. Para ello, resulta indispensable ser capaz de establecer vínculos auténticos y duraderos, gestionar los conflictos, y trabajar en equipo en favor de los cambios deseables.

De la misma manera se continúa redefiniendo este constructo Mayer,

Salovey y Caruso (2000) exponen cómo se puede concebir la inteligencia emocional en sus tres formas: como movimiento cultural, como rasgo de personalidad y como habilidad mental.

2.2.10. Teatro

El teatro tiene sus orígenes en las primeras manifestaciones culturales del hombre, siendo la caza el primer hecho teatral que es ritualizado por el mago ó chaman, conocido como el primer actor; en dicha ceremonia, el actor se disfrazaba con la piel de los animales e imitaba sus movimientos dando a conocer la “Mimesis” imitación, reproducción de la realidad que menciona Aristóteles; las danzas rituales del paleolítico constituyen pues las primeras manifestaciones de teatralidad. Posteriormente el teatro inicia su proceso de evolución en Grecia, quienes celebraban las fiestas dionisiacas en honor a Dionisio el dios del vino; en dichas fiestas, el coro entonaba los cantos ditirámicos que al constituirse en diálogos nace el teatro. El termino teatro provienen de la expresión griega “Theáomai” que significa “Veo” y el cual deriva el término “Théatron”, que significa “mirar u observar”, de esta manera el teatro significaría literalmente hablando, un lugar para mirar y en el que se observa o contempla un hecho o una acción.

En la actualidad existe el predominio de dos vertientes diferentes, pero a la vez significativas del teatro: uno como creación literaria concebido por el dramaturgo para ser representado y en la otra el teatro como el espectáculo teatral, concebido por el director y artistas escénicos. Diversos teóricos entre ellos Antonin Artaud replantean la cuestión que el teatro contemporáneo ha tenido un predominio de la palabra y la psicología del personaje; sus planteamientos basados en “Teatro de la crueldad” van más allá, Artaud plantea un teatro ritual en el cual el cuerpo del actor cobra significación y es la base de la transformación escénica. La representación teatral, para el autor, no

pertenece al terreno de la ficción, sino al de la realidad, como fenómeno social que implica un intercambio entre actor y espectador.

Berthol Brecht, otro de los teóricos del teatro político define al teatro como representaciones vivas de hechos humanos tramados o inventados, con el fin de divertir. Brecht, rechaza el papel del teatro como un arte que se dirija a despertar las emociones del espectador y ser objeto de diversión, propone en sus representaciones y obras, la reflexión y toma de conciencia por parte del público, teoría que tiene mucho en común con el "Teatro Oprimido" de Augusto Boal en Latinoamérica.

Augusto Boal, en los años 60 a partir de la influencia de otro pensador y pedagogo coetáneo suyo Paulo Freire desarrolló la teoría y estética teatral denominada " Teatro del Oprimido", una vertiente teatral contemporánea que consiste en una serie de ejercicios y técnicas teatrales que busca la desmecanización física e intelectual de sus participantes y la democratización del teatro; el objetivo de esta teoría en la utilización del teatro como herramienta de cambio social, en la búsqueda de solución a los problemas que aquejan a la comunidad que vive oprimida por sus opresores. Desde sus implicancias artísticas, su metodología busca en todo momento la participación activa del ciudadano, de ser una persona pasiva a ser partícipe y protagonista del cambio a través de la acción. El espectador ve, asiste; el *spect-actor* ve y actúa, o mejor dicho, ve para actuar en la escena y en la vida (Boal, 1980).

Boal sostiene la existencia de un lenguaje teatral que es por excelencia un lenguaje humano, ya que tiene como elemento esencial el cuerpo humano (las capacidades expresivas, voz y cuerpo; intelectuales como espirituales) El teatro del oprimido sirve para representarnos a nosotros mismos y a otras personas en un

sin número de situaciones cotidianas.



Figura 3: Árbol del teatro del Oprimido

Fuente: Boal, A. (1980) Teatro del oprimido teoría y práctica.

Boal crea una estrategia teatral -pedagógica denominada “Teatro Foro” en el cual los personajes opresores y oprimidos viven situaciones reales y entran en conflicto de acuerdo a sus propios intereses, en este conflicto el oprimido pierde; al final de la representación el moderador llamado “Caringa” llama a debate a la comunidad de espectadores. La comunidad analiza la representación buscando soluciones a los problemas presentados, una vez encontrado dicha solución se invita a un espectador para que reemplace al protagonista y así ensaye una solución a los problemas presentados en escena y se entrene para la acción en la vida real. Boal buscaba mediante su metodología que el espectador no sea una persona pasiva, sino que forme parte de la acción dramática, que actúe frente a todos y que encuentre una solución y esa solución lo ayude a transformar la realidad en el cual vive.



Figura 4: El Teatro Foro

Fuente: Boal, A. (1980) Teatro del oprimido teoría y práctica.

Partiendo de las diversas definiciones de estos grandes creadores podemos afirmar que el teatro es el lugar de encuentro entre actores y espectadores en el cual asistimos a una representación artística de historias; una historia que es evocada y teatralizada por una serie de signos de comunicación que reflejan un momento particular de una sociedad.

2.2.11. La Pedagogía teatral

Desde sus orígenes el teatro tiene una función educadora y de procesos orientados al cambio de las personas, para ello nos centramos en las ideas de Pavis (1980) “todo teatro es didáctico cuando apunta a instruir al público al invitarlo a reflexionar sobre un problema, comprender una situación o adoptar cierta actitud moral”. La pedagogía teatral tiene sus orígenes en Europa, como una alternativa educativa a metodologías conductistas muy de boga en esas épocas; la pedagogía teatral buscaba ser una educación alternativa y personalizada centrada en el desarrollo de los

aprendizajes de los estudiantes; todo esto debido a los estragos y consecuencias que trajo la segunda guerra mundial, el cual dejó muchas consecuencias sociales, económicas y educativas.

Knebel, (1991) Define la pedagogía teatral como la experiencia refinada que se acumula a través de la práctica docente en la aplicación de métodos y técnica. Knebel era estudiante acérrima y una investigadora del método de Stanislavski y Danchenko, dos grandes reformadores del teatro ruso contemporáneo pues desarrollo el método de trasmisión clásica maestro -estudiante, en el cual buscaba formar docente y directores teatrales, siguiendo los postulados del teatro Stanislaskiano. Las primeras formas de pedagogía teatral eran entendidas como la trasmisión de enseñanzas, conocimientos y experiencias de parte del maestro al estudiante.

Otro de los investigadores de la pedagogía teatral es Jorge Eines que lo define la pedagogía teatral “La forma de la técnica, como esencia del oficio de actuar, que hace factible la aparición del talento, pues esta no se posee, se conquista”. Ambos teóricos parten de la posición del actor y director teatral pero la investigadora Verónica García Huidobro es quien encamina la pedagogía a la educación “La pedagogía teatral se puede definir como una metodología activa de enseñanza que utiliza el juego dramático ó teatral, para desarrollar aprendizajes”

De acuerdo a García Huidobro la pedagogía tiene cuatro tendencias que se manifiestan dentro de su proceso de enseñanza-aprendizaje:

- a. Tendencia Neoclásica: Esta mirada de la pedagogía centra su labor en el trabajo academicista del teatro. El alumno aprende a desarrollar sus talentos y a educar técnicamente su voz, cuerpo y mundo emocional e interpretativo. Se pretende convertir al estudiante en actor o actriz, según sea el caso, por eso mismo

se estimulan sus condiciones naturales para estas capacidades. El resultado escénico posee un sitio de honor en la enseñanza del teatro.

- b.** Tendencia Progresista Liberal: Trabaja desde la base que todo ser humano posee como condición natural la expresión. Su objetivo es contribuir al desarrollo personal del educando por medio de la profunda estimulación de la creatividad a través del juego teatral. Estimula al alumno a trabajar su emotividad con fines creativos, sin estar sujetos a un fin escénico necesariamente. Se trabaja a partir del deseo y la necesidad de expresar la emotividad, independiente de la capacidad expresiva que lo lleva a adquirir un nivel artístico-teatral determinado. De ahí que principal sea el desarrollo afectivo de las personas.
- c.** Tendencia Radical: La Pedagogía Teatral asume un rol de cambio en las sociedades en las que se inserta. Quienes guían el proceso educativo, los monitores culturales o pedagogos teatrales, se entienden como agentes de cambio de las sociedades en que se encuentran insertos. Se estimula que la interpretación del teatro sea para darle un rol político-cultural y de gestor de transformación de la sociedad. La trascendencia de las ideas se ve apoyada y potenciada a través del juego dramático.
- d.** Tendencia del socialismo crítico: Asume la necesidad expresiva del alumno en términos individuales, y el rol cultural del teatro en la sociedad, diferenciándose el nivel artístico, desde el grado de profesionalismo que alcanza el alumno, de ahí que importa el grado de profesionalismo que el participante quiera o pueda alcanzar. Acentúa además la importancia del entorno y realidad local de los educandos, favoreciendo el desarrollo de la identidad de los estudiantes.

La pedagogía teatral como aporte nuevo en el campo de las artes escénicas y de la educación, busca generar nuevas formas de

enseñanza- aprendizaje centrado en la educación emocional, físico, actitudinal y crítico del estudiante. Vázquez (2009) “Una disciplina con enfoques multidisciplinarios, que implica diversos modos de ejecutar tanto la teoría como la práctica en el proceso de enseñanza- aprendizaje con el actor de manera sistemática, reflexiva y crítica”

A. Fundamentos pedagógicos

La pedagogía teatral, basa sus fundamentos pedagógicos en postulados, que son utilizados como herramienta metodológica de expresión lúdica y desarrollo de conocimientos. Cordero (2007) expone los siguientes fundamentos.

1. Privilegia el desarrollo de la vocación humana por sobre su vocación artística.
2. Entiende la capacidad del juego dramático como un recurso educativo fundamental.
3. Considera a esta herramienta metodológica no como un fin en sí mismo, sino como un medio al servicio del aprendizaje.
4. Respeta la naturaleza del alumno/a y sus posibilidades objetivas según sus etapas de desarrollo.
5. Posee una actitud educativa que está por encima de la técnica pedagógica.
6. Privilegia el proceso de aprendizaje por sobre el resultado artístico-teatral.
7. Torna más creativo el aprendizaje.
8. Facilita la capacidad expresiva a través del juego dramático.
9. Contiene la diferencia y se hace cargo de los procesos individuales de cada alumno.
10. Enseña desde el territorio de los afectos.

“El arte dramático está constituido por un conjunto de valores,

reglas, principios, preceptos, modelos y datos teóricos y prácticos cuya finalidad es guiar las intervenciones del profesor a fin de mejorar los aprendizajes de todos los participantes. La pedagogía artística, así definida, tiene sentido de método educativo". (Laferrière, 1997.pag.18).

B. Competencias de la pedagogía teatral

Se entiende por competencia al conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que ha de ser capaz de movilizar una persona, de forma integrada, para actuar eficazmente ante las demandas de un determinado contexto. Motos, Navarro y Palanca (2001) elaboran seis competencias específicas que todo estudiante de bachillerato debe de lograr al finalizar al término de una formación Pedagógico- teatral:

1. Encontrar diferentes maneras de expresarse corporalmente para realizar la interpretación de un personaje o situación dados y para crear unos efectos específicos.
2. Encontrar diferentes maneras de utilizar la voz para realizar la interpretación de un personaje y para crear efectos concretos.
3. Utilizar la improvisación como procedimiento de investigación creación dramática y coreográfica.
4. Interpretar textos dramáticos y coreografías.
5. Crear obras dramáticas y coreografías.
6. Apreciar espectáculos teatrales y de danza.

De la misma manera Motos (2013) elabora una serie de competencias que deben ser aplicados a profesionales en ámbitos socio-cultural.

Tabla 5

Competencias arte dramático ámbito socio-cultural

1. Conocer y comprender los conceptos básicos y características del arte dramático como medio de expresión de la persona.
2. Utilizar capacidades expresivas, críticas y comunicativas para mostrar sentimientos, pensamientos e ideas, y responder con creatividad a las problemáticas que afectan a la colectividad.
3. Reconocer y utilizar, con rigor artístico y coherencia estética, las múltiples formas de producir, recrear e interpretar la acción escénica, y participar de forma activa en el diseño, realización y representación de todo tipo de espectáculos escénicos, asumiendo diferentes roles, tareas y responsabilidades.
4. Utilizar el teatro y las técnicas dramáticas como instrumento para alterar y transformar actitudes, hábitos y comportamientos que son opresivos; para luchar contra situaciones de marginación y subdesarrollo y para que los miembros de una comunidad concreta exploren y representen asuntos que les conciernen.
5. Conocer, valorar y disfrutar de las artes escénicas, entendidas como patrimonio cultural, y participar activamente en su mantenimiento, desarrollo y proyección.

Fuente: Motos (2016) Evaluación y reflexión en las actividades teatrales

C. Rol del Pedagogo teatral

La Pedagogía teatral tiene como objetivo facilitar los aprendizajes en los estudiantes, partiendo desde el teatro y sus estrategias didácticas: los juegos dramáticos, juego de roles, creación colectiva, improvisación, etc. El cual genera nuevas formas de aprendizaje, es importante comprender el rol del pedagogo teatral, quien es a la vez educador, facilitador y director. Estos roles van cambiando de acuerdo a las necesidades del grupo, pues se trata de un proceso creativo en el cual el pedagogo teatral guía a sus estudiantes, con el fin de facilitar un aprendizaje significativo.

En el terreno de la educación, la pedagogía teatral requiere las competencias profesionales de un pedagogo y de un artista teatral (preferiblemente un actor o un director escénico), que se adquieren en el ejercicio de una docencia especializada. Para

llegar a formar artistas-pedagogos, se deben utilizar los mismos métodos que se aplican para formar a docentes especialistas. (Laferrière,1997, pag. 63)

La pedagogía teatral se basa en los postulados de Freire quien menciona una educación emancipadora, en el cual el rol del facilitador toma parte importante del proceso educativo. El pedagogo teatral también adopta el rol de facilitador, es quien facilita el proceso educativo y creativo de los estudiantes. El facilitador se encarga de observar al grupo, de proponer actividades según sus necesidades, lo cual implica muchas veces la posibilidad de realizar cambios en las planificaciones de actividades.

2.2.12. Estrategias didácticas del Teatro

Siendo el teatro una herramienta pedagógica para desarrollar diversas habilidades en las personas, sean éstas de índole comunicacional, expresiva y de socialización; La educadora peruana Ada Bullón esboza una definición de lo que podrían ser las estrategias teatrales “Conjunto de juegos y actividades de experimentación que buscan fundamentalmente proporcionar cauces para la expresión libre, desarrollar aptitudes en diferentes lenguajes e impulsar la creatividad”. Éstas estrategias didácticas llámense en primera instancia juego dramático nombre que se da en Latinoamérica, tienen distintos nombres en el viejo continente, expresión dramática; definido como principio de todo acto del ser humano como una primera manifestación de su interrelación con el mundo que lo rodea y las personas; la siguiente estrategia conocida con el nombre de Actuación ó la representación de papeles , juego de roles (role play) que permite al actor asumir papeles de la vida distintos al suyo ; la dramatización como manera de expresar las ideas sobre temas de

reflexión pero que no necesariamente tiene que ser expresado como una puesta en escena sino utilizado con fines educativos de representación dentro del aula; la improvisación dramática, como medio de exploración e investigación sobre procesos creativos; la creación colectiva como medio de creación grupal de todos los elementos quienes integran el teatro; y el teatro propiamente dicho, que por su complejidad, concebido y escrito como un espectáculo y como forma estética, siendo conocido como el arte de la representación y comunicación.

“Hasta ahora, desde un punto de vista puramente teórico, no se puede enseñar el teatro. Porque sólo de una manera aislada se pueden enseñar técnicas (Dramática, didáctica, pedagógica), transmitir conocimientos (histórico, literario, filosófico), Experimentar distintos lenguajes (corporal, vocal, con Objetos), dar instrumentos escenográficos (luz, sonido, maquillaje, decorado) para permitir a los estudiantes, en un tiempo determinado (Horario), en un espacio delimitado (aula), con una energía requerida (Personas), hacer su propio aprendizaje. Quizás también es una forma de enseñar teatro”. (Laferriere,1997, pag. 55)

A. La creación colectiva

El método de creación colectiva fue creado en los años 60' por el nuevo teatro latinoamericano siendo el director y dramaturgo colombiano Enrique Buenaventura a quien se tribuye su creación ; dicho método parte de los integrantes que trabaja en el teatro; éste método desmitifica la presencia del director y del dramaturgo como creadores de la obra artística y suma a los demás componentes que intervienen en la creación teatral: El actor, como eje principal, músicos, escenógrafos, lumino-técnicos y tramoyistas quienes participan activamente desde sus

perspectivas en la creación teatral. Se parte de alguna idea o de un texto que sirve de base a las improvisaciones de los actores, quienes diseñan situaciones, personajes, escenarios, etc. Durante este proceso, se toman muchas notas y luego se conforma un texto para la representación. Veamos pues la explicación de la secuencia metodológica y didáctica del método de creación colectiva que el investigador Mario Cardona realiza sobre el trabajo de Buenaventura.

Se parte, entonces, del texto dramático o el tema escogido como una analogía de la vida social; ésta será una herramienta que funcionará como estímulo para el trabajo práctico; la otra es la Improvisación, posibilitadora de exploraciones de los diferentes momentos encontrados en el análisis. Así las cosas, se procede de la siguiente forma: el equipo se divide en dos subgrupos reunidos aparte; cada uno de ellos, y después de discutirlo, llega a un acuerdo para la realización de una improvisación por analogía de una de las partes escogidas —situación, secuencia, etc.— . Empezará a funcionar, entonces, una dinámica interna para la construcción del discurso de montaje consistente en que un equipo ve la improvisación realizada por el otro equipo, fungiendo como público, tomando notas sobre sus apreciaciones. Después de realizadas ambas improvisaciones, se pasa nuevamente al Trabajo de Mesa; allí, en las Sábanas, se anotarán los Núcleos, hechos destacados en la Improvisación, posibles alternativas para el montaje final. (Cardona, 2009, pag. 113).

A diferencia del teatro tradicional que parte de un texto dramático escrito por el dramaturgo, la creación colectiva es un método a la inversa porque parte primero de la improvisación de temas e ideas que se quiere representar para llegar en su etapa final al texto dramático como producto final. Este texto es dramático y a la vez espectacular. Y la autoría se le atribuye al

grupo de teatro. En la creación colectiva, los roles se distribuyen y diversifican, porque un espectáculo teatral requiere no sólo de actores sino también de apoyo técnico. Muchos de los grupos que en América Latina trabajan con esta metodología carecen, de una base financiera importante. La creación colectiva es método teatral que lleva a la gente de teatro a representar obras que reflejan los conflictos cotidianos, a nutrirse de las fuentes vivas de la cultura, el folklore, las creencias populares y a recoger los hechos históricos determinantes de la vida de cada país (Jaramillo 1992, p.93). La creación colectiva es, además, una metodología que tiene una ética de trabajo basada en la solidaridad, la colaboración y el respeto mutuo.

Dicho método se puso muy en boga en toda Latinoamérica y formó parte del llamado teatro de grupo que en nuestro país tiene como representantes al grupo Yuyashkani, Cuatrotablas y Maguey; siendo representante en la ciudad de Huancayo, el grupo Barricada, quienes en sus propuestas de creación teatral asumen dicho método. Para poder desarrollar la estrategia de creación colectiva se requiere primero partir de los juegos dramáticos, los juegos de roles (role play) y la improvisación dramática.

a) El Juego dramático

El juego dramático como forma teatral, es una práctica colectiva que reúne a un grupo y sin texto escrito, improvisan una historia con un tema elegido en cual se desarrolla una la situación dramática. Ésta estrategia es utilizada en el ámbito de la educación en niños y adolescentes pero que también forma parte importante para la formación de actores pues para formar a un actor tiene que volver a ser un niño nuevamente y es en el juego dramático en donde se inicia el primer paso en la formación

del futuro actor.

Motos y Tejedo (2007) “Es la práctica colectiva que reúne a un grupo de jugadores que improvisan colectivamente según un tema elegido de antemano y/o precisado por la situación”. El juego dramático es conocido también como expresión dramática y sus múltiples traducciones en la lengua anglosajona recibe el nombre de «*child drama*», «*educational drama*», «*creative drama*», «*creative dramatics*», etc. (McCaslin, 1985) y en la lengua francesa se hace llamar «*jeu dramatique*» o «*expression dramatique*».

Tejerina (1990) El Juego dramático es, en nuestra concepción, un sinónimo de «Dramatización», la denominación que ha triunfado en las disposiciones oficiales. Traducción literal del «*jeu dramatique*» francés, el término está muy difundido en nuestro país debido al éxito de esta técnica pedagógica, inaugurada por León Chancerel en los años treinta, y, con diferentes matices, muy extendida desde los años setenta en el marco de *L'École Nouvelle* y su movimiento de renovación de la escuela.

En el juego dramático no hay separación entre espectador y actor, los participantes desempeñan alternativamente ambos papeles. Un juego dramático trabaja sobre la base de una estructura dramática (personaje, conflicto, espacio, tiempo, argumento, tema); se utiliza la improvisación como elemento de trabajo; es un proceso en el que se crea un espacio de juego diferente de la realidad, se utiliza elementos de utilería, vestuarios, equipos de sonido, máscaras, etc.; es un trabajo en el que los participantes proyectan sus sentimientos, emociones y representaciones reales, en una situación ficticia. Por su naturaleza es la

forma dramática que se puede emplear con personas de distintas edades.

Características del juego dramático:

- Aumenta la motivación y favorece el desarrollo de la confianza y de la autoestima del estudiante.
- Ayuda a la conducción de grupos, en un clima de cooperación, gracias a dinámicas y hábitos de grupo.
- Muestra la realidad social y cultural, ya que recrea situaciones de la realidad exterior del aula.
- Mejora el habla y la pronunciación y desarrolla la fluidez en el trabajo de las destrezas lingüísticas.
- Estimula el componente cognitivo: ejercita la memoria, la observación y la concentración.
- Ayuda al desarrollo del conocimiento intercultural.
- Refuerza el carácter multidisciplinar del conocimiento, incorpora textos literarios, elementos de historia, folklore, arte, etc.

b) Juego de roles (role play)

Los juegos de roles es uno de los ejercicios de actuación que se practican en la enseñanza teatral, como el drama creativo, la improvisación en todas sus formas; el juego dramático, en todos ellos existe el rol. Todos estos juegos tienen como finalidad estimular la imaginación, la espontaneidad, la creatividad y moldear la personalidad. Ésta técnica dramática, consiste en pedir a uno o a varios miembros del grupo que imaginen encontrarse en una situación, previamente explicada por el profesor y que se comporten como lo harían ellos mismos o bien como un personaje, en una situación determinada. Mientras que se representa la situación, otros estudiantes actúan como espectadores, que observan tanto los contenidos que

surgen en la representación, como los comportamientos y reacciones. Los estudiantes aprenderán sobre la psicología del personaje asumido y de la situación representada.

Los juegos de roles, llevan en sí una connotación que lo hacen diferente al de los otros juegos, una connotación muy distinta al cual Jacobo Levy Moreno llamó “la inversión de roles”, es decir que los actores intercambian los roles poniéndose en el lugar del otro, a despojarse de sus propios conflictos, la toma de conciencia, el reconocimiento de sus propias acciones, de su comportamiento y es así lo que Moreno llamo “catarsis de integración”. El juego de roles viene a ser un retrato psicológico del ser humano, de miedo y conflictos que ayudan de mejor manera para enfrentarse a ella, mejorar la autoestima y resolver los propios problemas internos.

c) La Improvisación dramática

La improvisación es una de las técnicas teatrales más usadas dentro de la formación de los actores, sirve como herramienta de investigación y búsqueda en el cual los actores crean situaciones y escenas de personajes en acción que dialogan espontáneamente. Tal como lo menciona Bullón (1989) “Las motivaciones o punto de partida para una improvisación pueda darse en objetos, muebles, sonidos, personajes, temas o narraciones”. Se puede mencionar que la improvisación obedece a un contexto determinado vivenciado por los actores y estos son detonantes para la creatividad.

Entonces, al hablar de una técnica de improvisación, hablamos de una serie de herramientas escénicas y sociales que trabajan directamente con el mundo interno

de las personas que lo realizan. Por este motivo es prácticamente imposible que dos historias improvisadas o dos personajes creados en el momento sean iguales, pues interfiere directamente en la creación las experiencias, visión y mente de las personas. (Vargas, 2015, pag. 23)

La improvisación como herramienta del actor se ha convertido en una estrategia que ha dejado el ámbito del teatro para convertirse en una herramienta de uso corporativo y social. Vargas (2015) señala. Algunos otros caminos van por fuera, donde esta técnica se usa como una herramienta comunicacional para responder a una necesidad corporativa, en la que puede aportar de muchas formas distintas, especialmente en el desarrollo de campañas de comunicación interna y habilidades blandas. Motos y Tejedo (2007), define la improvisación como un medio para hacer surgir el flujo de la palabra e ideas imaginativas, debe entenderse como una técnica de investigación, como un procedimiento racional para contrastar y verificar las posibilidades dramáticas de una propuesta determinada. George Laferrière, propone la improvisación pedagógica, que sirve como procedimiento didáctico capaz de desarrollar en el estudiante las capacidades de comunicación, de expresión, de elocución, de escritura, de análisis y de crítica.

2.3. Definición de términos básicos

Competencias: Pereda y Berrocal (1999) la competencia es un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente que se ponen en práctica los conocimientos actitudes y rasgos de la personalidad en un trabajo concreto y en una

organización concreta

Creación colectiva: La creación colectiva es método teatral que lleva a la gente de teatro a representar obras que reflejan los conflictos cotidianos, a nutrirse de las fuentes vivas de la cultura, el folklore, las creencias populares y a recoger los hechos históricos determinantes de la vida de cada país (Jaramillo 1992, p.93)

Estrategia didáctica: Según Díaz Barriga (2002), hay una gran variedad de definiciones, pero todas tienen en común los siguientes aspectos: Son procedimientos. Pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos otros aspectos vinculados con ellos. Son más que los "hábitos de estudio" porque se realizan flexiblemente. Pueden ser abiertas (públicas) o encubiertas (privadas). Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más.

Dramatización: Motos, T (1996) "Se llama Dramatización al proceso de dar forma dramática a algo que en principio no la tiene. Este es el sentido empleado cuando hablamos de la dramatización de un poema, un relato, una canción o cualquier tipo de texto o idea..."

Juego dramático: Pavis, P. (1980) Práctica colectiva que reúne a un grupo de "jugadores" (y no de actores) que improvisan colectivamente según un tema elegido de antemano y/o precisado por la situación. Por lo tanto, no hay separación entre el actor y el espectador, sino una tentativa de hacer participar a cada uno en la elaboración de la actividad (más que la acción) escénica, vigilando que las improvisaciones individuales y/o integren en el proyecto común en vías de elaboración.

Habilidades blandas: Ortega (2016) menciona que las habilidades no-cognitivas se refieren a la capacidad de una persona de relacionarse con otros y consigo mismo, comprender y manejar las emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y confrontar situaciones adversas de forma creativa y constructiva.

Habilidades sociales: Goldstein (1980) "conjunto de comportamiento eficaces

en las relaciones interpersonales”

Teatro: Brook (1973) “La palabra “teatro” tiene muchos significados imprecisos. En la mayor parte del mundo el teatro carece de un lugar exacto en la sociedad, de un propósito claro y sólo existe en fragmentos: un teatro persigue dinero, otro busca la gloria, éste va en busca de la emoción, aquél de la política, otro busca la diversión”

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

H1

La aplicación de la estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño Gráfico/Modas del I.S.T.P. Continental

Ho

La aplicación de estrategia didáctica teatral creación colectiva no ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño Gráfico/Modas del I.S.T.P. Continental

3.1.2. Hipótesis específicas

1. La estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar las habilidades Sociales Básicas (relaciones Interpersonales) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental.
2. La estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar las habilidades Sociales Avanzadas (Liderazgo, Trabajo en equipo) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental.
3. La estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar las Habilidades relacionadas a los Sentimientos (empatía) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental.
4. La estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar las Habilidades alternativas a la Agresión (Comunicación asertiva) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 6

Matriz de Operacionalización de Variables

Variabl e	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimens iones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instru mento
Estrategia didáctica teatral: Creación colectiva	Bullón (1992) Conjunto de juegos y actividades de experimentación que buscan fundamentalmente proporcionar cauces para la expresión libre, desarrollar aptitudes en diferentes lenguajes e impulsar la creatividad"	Cardona (2009) Se parte, entonces, del texto dramático o el tema escogido como una analogía de la vida social; ésta será una herramienta que funcionará como estímulo para el trabajo práctico; la otra es la Improvisación, posibilitadora de exploraciones de los diferentes momentos encontrados en el análisis.	Juegos dramáticos	Realiza juegos de iniciación dramática mostrando habilidades de comunicación interpersonal. Expresa desinhibición, espontaneidad y fluidez en las actividades dramáticas	Realiza juegos de iniciación dramática mostrando habilidades de comunicación interpersonal. Expresa desinhibición, espontaneidad y fluidez en las actividades dramáticas	Inicio/proceso/lo gro	Ficha de observación
			Juegos de roles	Practica ejercicios y técnicas teatrales descubriendo habilidades de comunicación corporal y gestual. Asume un rol diferente al suyo Improvisa y crea las situaciones del texto dramático Crea un personaje teatral basado en sus experiencias con imaginación y creatividad. Crea historias de su entorno sociocultural	Practica ejercicios y técnicas teatrales descubriendo habilidades de comunicación corporal y gestual. Asume un rol diferente al suyo Improvisa y crea las situaciones del texto dramático Crea un personaje teatral basado en sus experiencias con imaginación y creatividad. Crea historias de su entorno sociocultural	Inicio/proceso/lo gro	Lista de Cotejo

Variabl e	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimens iones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instru mento
Habilida des blandas	Perrault (2014) "Soft Skil" como las cualidades o atributos personales, nivel de compromiso de una persona que la distingue de los demás, aunque		Improvis ación	Utiliza una gama variada de movimientos para crear personajes y situaciones en actividades dramáticas. Ensayo ordenadamente evidenciando trabajo escénico. Participa activa y desinhibidamente en representaciones escénicas individuales y colectivas. Representa una puesta en escena Realiza autoevaluación crítica sobre su trabajo realizado. Escucha activa	Utiliza una gama variada de movimientos para crear personajes y situaciones en actividades dramáticas. Ensayo ordenadamente evidenciando trabajo escénico. Participa activa y desinhibidamente en representaciones escénicas individuales y colectivas. Representa una puesta en escena Realiza autoevaluación crítica sobre su trabajo realizado. ¿Prestas atención a la persona que le está hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo?	Nunca/ pocas a vez A menudo/ Siempre	Rubrica
			Habilida des sociales básicas (Relaciones interpersonales)	Iniciar una conversación Mantener una conversación Formular una pregunta. Dar las gracias Presentarse	¿Habras con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes? ¿Habras con otras personas sobre cosas que le interesan a los demás? ¿Determinas la información que necesitas y se la pides a la persona adecuada? ¿Permites que los demás sepan que agradeces los favores? ¿Te das a conocer a los demás por propia iniciativa?	Escala de habilidades Sociales	

Variabl e	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimens iones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instru mento
	estos posean similares habilidades y tipo de experiencia s.			Presentar a otras personas Hacer un elogio Pedir ayuda	¿Ayudas a que los demás se conozcan entre sí? ¿Te gusta algún aspecto de otra persona o alguna de las actividades que realiza? ¿Pides ayuda cuando tienes alguna dificultad?	Nunca/ pocas a vez A Siempre	
			Habilidades sociales avanzadas (Liderazgo y trabajo en equipo)	Participar Dar instrucciones Seguir instrucciones Disculparse	¿Eliges la mejor forma para integrarte en un grupo o para participar en una determinada actividad? ¿Explicas con claridad a los demás como hacer una tarea específica? ¿Prestas atención a las instrucciones, pides explicaciones y llevas adelante las instrucciones correctamente? ¿Pides disculpas a los demás por haber hecho algo?		Cuesti onario
			Habilidades relacionadas con los	Conocer los propios sentimientos Expresar los sentimientos.	¿Intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona? ¿Intentas reconocer las emociones que experimentas? ¿Permites que los demás conozcan lo que sientes?	Nunca/ pocas veces/ Alguna vez A menudo/ Siempre	Cuesti onario

Variabl e	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimens iones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instru mento	
			sentimie ntos (Empatí a)	Comprender los sentimientos de los demás. Enfrentarse con el enfado de otro. Expresar afecto.	¿Intentas comprender lo que sienten los demás? ¿Intentas comprender el enfado de la otra persona? ¿Permite que los demás sepan que te interesas o se preocupas por ellos? ¿Piensas por qué estás asustado y haces algo para disminuir tu miedo? Te dices a ti mismo haces cosas agradables cuando te mereces una recompensa?	Nunca/ pocas a vez A Siempre	Muy veces/ Algun menudo/	Cuesti onario
			Habilida des alternati vas a la agresión (Comuni cación asertiva)	Pedir permiso Compartir algo Ayudar a los demás Negociar Empezar el auto-control Defender los propios derechos Responder a las bromas Evitar los problemas con los demás	¿Reconoces cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pides a la persona indicada? ¿Te ofreces para compartir algo que es apreciado por los demás? ¿Ayudas a quien lo necesita? ¿Llegas a establecer un sistema de negociación que te satisface tanto a ti mismo como a quienes sostienen posturas diferentes? ¿Controlas tu carácter de modo que no se te "escapan las cosas de la mano"? ¿Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cuál es tu postura? Te las arreglas sin perder el control cuando los demás te hacen bromas? ¿Te mantienes al margen de situaciones que te puedan ocasionar problemas?			

Variabl e	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimens iones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instru mento
				No entrar en peleas	¿Encuentras otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearte?		
			Habilida des para hacer frente al estrés	Formular una queja.	¿Dices a los demás cuándo han sido los responsables de originar un determinado problema e intentas encontrar una solución?	Nunca/ Muy pocas veces/ Algu na vez A menudo/ Siempre	Cuesti onario
				Responder a una queja.	Intentas llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?		
				Mostrar deportividad después de un juego	¿Expresas un cumplido sincero a los demás por la forma en que han jugado?		
				Resolver la vergüenza	¿Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?		
				Arreglárselas cuando le dejan de lado	¿Eres consciente cuando te han dejado de lado en alguna actividad y, luego, haces algo para sentirte mejor en ese momento?		
				Defender a un amigo	¿Manifiestas a los demás que han tratado injustamente a un amigo?		
				Responder a la persuasión	¿Consideras con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hacer?		
				Responder al fracaso	¿Comprendes la razón por la cual has fracasado en una determinada situación y qué puedes hacer para tener más éxito en el futuro?		
				Enfrentarse a los mensajes contradictorios	¿Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa pero dicen o hacen otras que se contradicen?		
				Responder a una acusación	¿Comprendes lo que significa la acusación y por qué te la han hecho y, luego, piensas en la mejor forma de		

Variabl e	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimens iones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instru mento
					relacionarte con la persona que te ha hecho la acusación?		
				Prepararse para una conversación difícil.	¿Planificas la mejor forma para exponer tu punto de vista antes de una conversación problemática?		
				Hacer frente a las presiones del grupo.	¿Decides lo que quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta?		
			Habilidades de planificación	Tomar decisiones realistas	¿Resuelves la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?	Nunca/ Muy pocas veces/ Alguna vez A menudo/ Siempre	Cuestionario
				Discernir la causa de un problema	¿Reconoces si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo tu control?		
				Establecer un objetivo	¿Tomas decisiones realistas sobre lo que eres capaz de realizar antes de comenzar una tarea?		
				Determinar las propias habilidades	¿Eres realista cuando debes dilucidar cómo puedes desenvolverte en una determinada tarea?		
				Recoger información	¿Resuelves qué necesitas saber y cómo conseguir la información?		
				Resolver los problemas según su importancia	¿Determinas de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero?		
				Tomar una decisión eficaz	¿Consideras las posibilidades y eliges la que te hará sentir mejor?		
				Concentrarse en una tarea	¿Te organizas y te preparas para facilitar la ejecución de tu trabajo?		

Fuente: Elaboración propia

Capítulo IV

Metodología del Estudio

4.1. Alcance y Método de investigación

4.1.1. Alcance

Hernández, Fernández & Baptista (2010), mencionan sobre el alcance de una investigación, ésta no se debe a una tipología ó clasificación, lo único que indica dicho alcance es el resultado que se espera obtener del estudio. Según los autores, se pueden obtener cuatro tipos de resultados:

- 1) Estudio exploratorio: información general respecto a un fenómeno o problema poco conocido, incluyendo la identificación de posibles variables a estudiar en un futuro.
- 2) Estudio descriptivo: información detallada respecto un fenómeno o problema para describir sus dimensiones (variables) con precisión.
- 3) Estudio correlacional: información respecto a la relación actual entre dos o más variables, que permita predecir su comportamiento futuro.
- 4) Estudio explicativo: causas de los eventos, sucesos o fenómenos estudiados, explicando las condiciones en las que se manifiesta.

La presente investigación es de tipo Correlacional; que Sampieri (2006) lo define como un tipo de investigación que tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. Para ello se realiza la prueba de Confiabilidad de alfa de Cronbach y prueba de normalidad.

4.1.2. El Método

Método Científico: Bunge (2000), señala “que un método es un procedimiento para tratar un conjunto de problemas. Cada clase de problemas requiere un conjunto de métodos o técnicas especiales”.

4.2. Diseño de la investigación

Arias (1999), define el diseño de la investigación como “la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado”. Es por ello, que el diseño de la investigación está orientado hacia un diseño pre-experimental. Diseño de un grupo, con pre y post prueba.

GE: 01—0x—02

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Palella y Martins (2006), “Es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones”. En este caso, la población de este trabajo de investigación está conformada por los estudiantes, de la carrera de diseño del instituto continental que suman un total 276 Estudiantes.

4.3.2. Muestra

Tamayo y Tamayo (2002), señalan que la muestra es “un subconjunto de la población”. A los fines de esta investigación, se hace necesario tomar una muestra representativa de la población a estudiar para obtener la información precisa del fenómeno. La muestra la constituyen 70 estudiantes de la escuela de diseño Gráfico y Modas. (No intencional- aleatorio)

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 7*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Observación directa	Ficha de observación Lista de cotejo Rubrica
Encuesta Evaluación de entrada y salida	Validez de instrumento por juicio de expertos Escala de habilidades sociales de Goldstein Pre-test y Post-test

Fuente: elaboración Propia

4.5. Técnicas de análisis de datos**Tabla 8***Técnicas de análisis de datos*

ESCALA	OPERACIÓN EMPÍRICA	ESTADÍSTICA APLICABLE	TIPO DE PRUEBA
INTERVALO	Determina igualdad de intervalos o diferencias	Media aritmética Desviación estándar Correlación "r" de Pearson Prueba " T " de student Prueba de Normalidad Prueba confiabilidad de Alfa Cronbach	Pruebas paramétricas

Fuente: elaboración Propia

Capítulo V

Resultados

5.1. Resultados y análisis

En el presente capítulo se describen los resultados de la investigación antes y después de la aplicación de las estrategias didácticas de teatro en el desarrollo de las habilidades blandas de los estudiantes del Instituto Continental de Huancayo. La muestra está conformada por 70 estudiantes de las carreras de diseño de modas y diseño gráfico. A continuación, se muestran los resultados.

5.1.1. Resultado de los datos generales de la muestra de investigación

Edad de los estudiantes

N	Válido	70
	Perdidos	0
Media		18,80
Desviación estándar		2,842
Mínimo		16
Máximo		30

Se observa, en la Tabla N° 2, que la edad promedio de los 70 estudiantes que participan en la investigación es de 18,80 años, con una desviación estándar es de 2,842 años, resaltando que la edad mínima es de 16 años y la edad máxima es de 30 años.

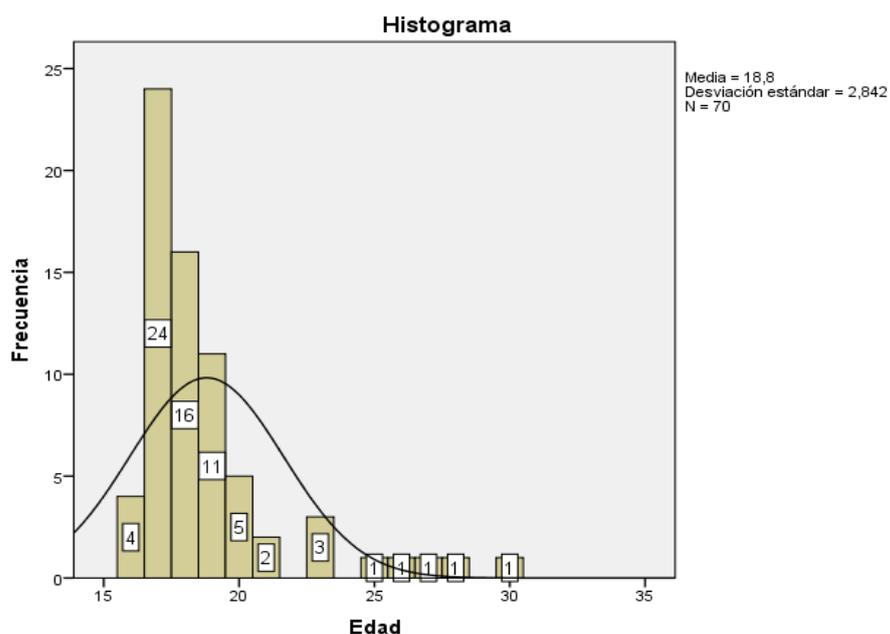


Gráfico 1: Histograma de la Edad de los estudiantes

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 3

Sexo de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	37	52,9	52,9	52,9
	Femenino	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

De la tabla N° 2 se aprecia que la mayoría 37 (52,9%) de los estudiantes que participan en la investigación son del género Masculino, mientras que 33 (47,1%) de los estudiantes son del género Femenino.

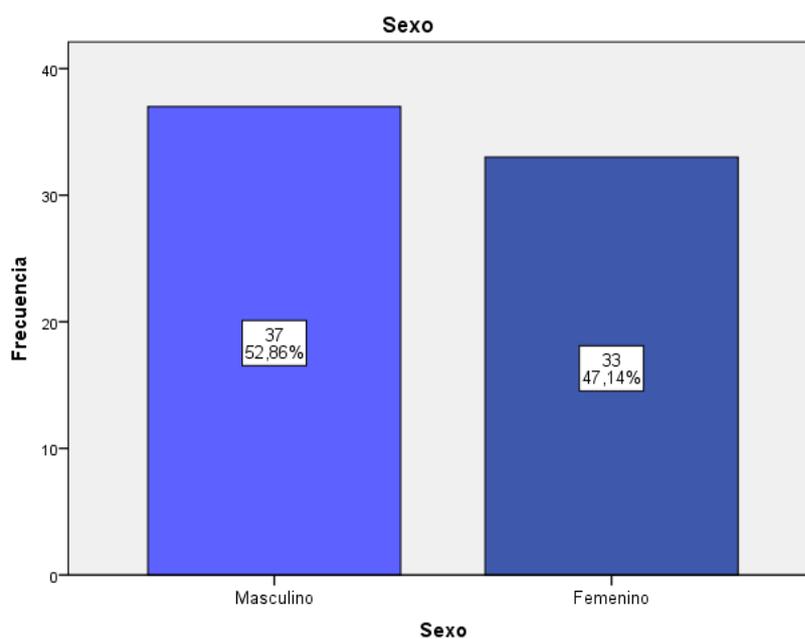


Gráfico 2: Género de los estudiantes

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Carrera de los estudiantes

Carreras	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Diseño grafico	35	50,0	50,0	50,0
Diseño de Modas	35	50,0	50,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

De la tabla N° 3 se aprecia que la muestra la constituyen 35 estudiantes de la carrera de Diseño Gráfico y 35 estudiantes de la carrera de Diseño de Modas.

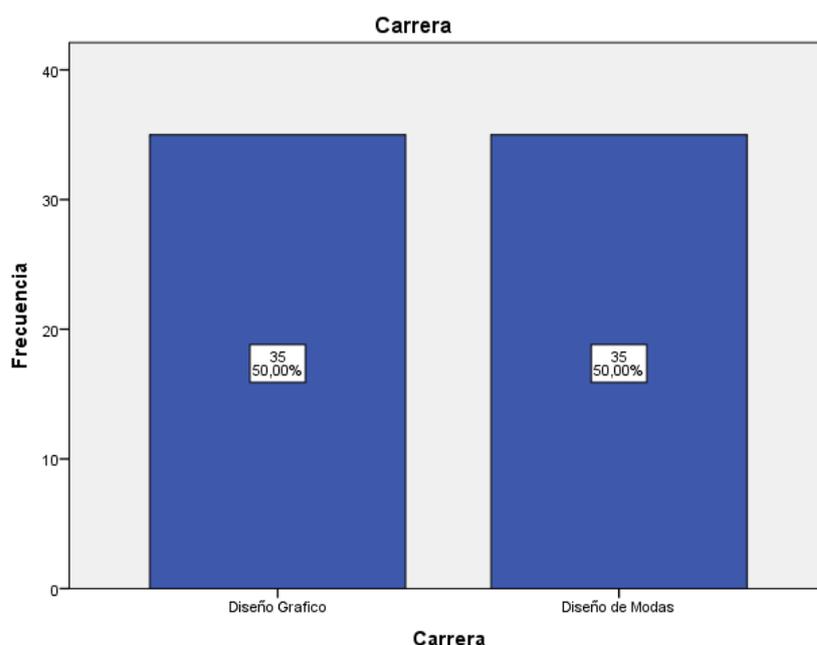


Gráfico 3: Carrera de los estudiantes

Fuente: Elaboración propia

1. Dimensión: Habilidades Sociales Básicas

Tabla 10

Habilidades Sociales Básicas

Nivel	Pre test		Post test	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Deficiente	22	4%	11	2%
Bajo	108	19%	49	9%
Normal	145	26%	149	27%
Bueno	151	27%	212	38%
Excelente	134	24%	139	25%
Total	560	100%	560	100%
Media	27,81		29,99	
Desviación. Estándar	4,5		3,62	

Fuente: Elaboración propia

La dimensión Habilidades Sociales Básicas la constituyen ocho ítems: Escuchar. Iniciar una conversación. Mantener una conversación. Formular una pregunta. Dar las gracias. Presentarse. Presentarse a otras personas. Hacer un elogio. Los resultados al término de la investigación dan como resultado un mejor desarrollo de estas habilidades sociales, que se permitían

observar en los estudiantes desde los primeros juegos y ejercicios de integración grupal, un cambio sustancial en la amabilidad, cordialidad y un mejor trato personal. El nivel deficiente desciende 2%; El nivel bajo desciende 10%; El nivel normal sube en el Post-test 1%; el buen nivel se puede observar un crecimiento de un 11%; el excelente nivel con un crecimiento de 1%. La media en la Post-test fue de 29,99 y la Desviación estándar 3,62.

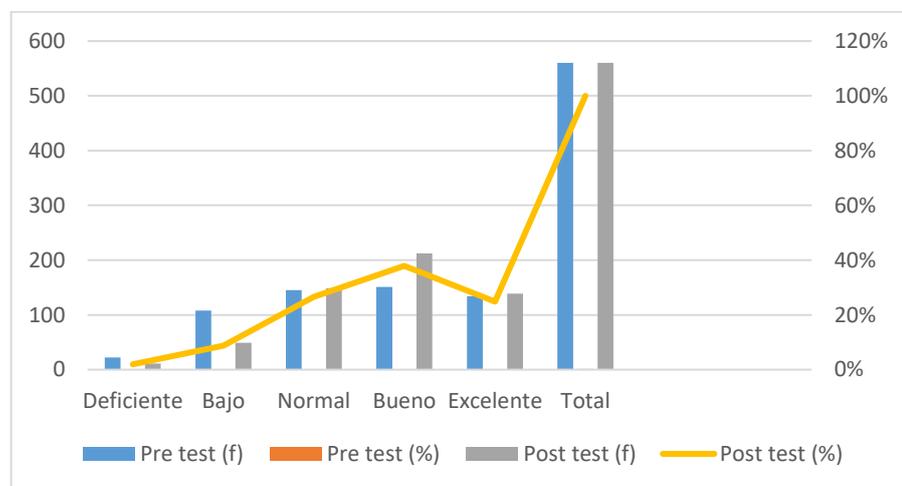


Gráfico 4: Habilidades Sociales Básicas

Fuente: Elaboración propia

2. Dimensión Habilidades Sociales Avanzadas

Tabla 11

Habilidades Sociales Avanzadas

Nivel	Pre test		Post test	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Deficiente	20	5%	11	3%
Bajo	54	13%	27	6%
Normal	106	25%	84	20%
Bueno	113	27%	171	41%
Excelente	127	30%	127	30%
Total	420	100%	420	100%
Media		21,9		23,37
Desviación Estándar		3,19		3,55

Fuente: Elaboración propia

La dimensión Habilidades Sociales Avanzadas, la constituyen seis ítems: Pedir ayuda. Participar. Dar instrucciones. Seguir instrucciones. Disculparse. Convencer a los demás; Las habilidades blandas que trabajó la presente investigación: Liderazgo y trabajo en equipo. Los resultados al término de la investigación se obtienen un mejor desarrollo de habilidades de liderazgo en los estudiantes y el trabajo en equipo que se fortalecían en los ejercicios de dramatización, creación colectiva y puesta en escena. El nivel deficiente desciende 2%; el nivel bajo desciende 7%; El buen nivel sube en el post-test 14%; el excelente nivel se mantiene con un 30%. La media en la Post-test fue de 23,37 y la Desviación estándar 3,55.

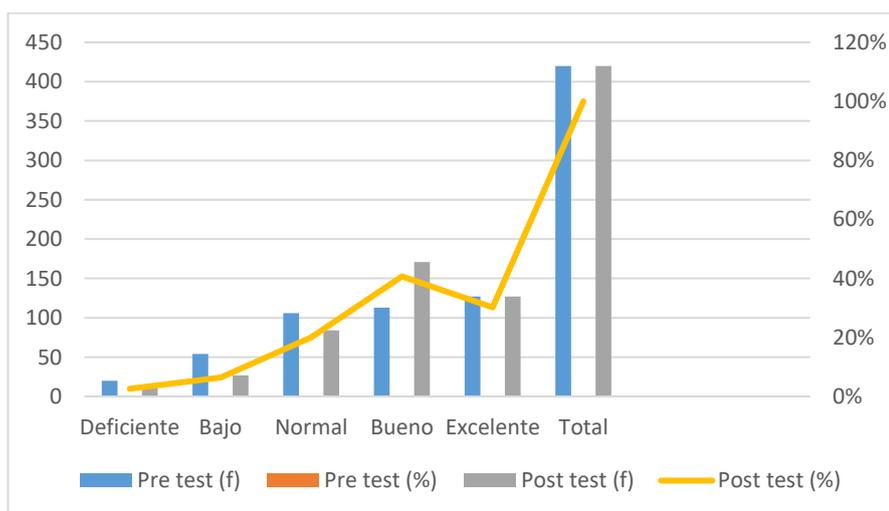


Gráfico 5: Habilidades Sociales Avanzadas

Fuente: Elaboración propia

3. Dimensión: Habilidades Relacionadas a los Sentimientos

Tabla 12

Habilidades Sociales relacionadas a los sentimientos

Nivel	Pre test		Post test	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Deficiente	30	6%	20	4%
Bajo	88	18%	47	10%
Normal	114	23%	127	26%
Bueno	167	34%	199	41%

Nivel	Pre test		Post test	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Excelente	91	19%	97	20%
Total	490	100%	490	100%
Media	23,83		25,37	
Desviación estándar	4,28		4,49	

Fuente: Elaboración propia

La dimensión habilidades Relacionadas a los Sentimientos lo constituyen siete ítems: Conocer los propios sentimientos. Expresar los sentimientos. Comprender los sentimientos de los demás. Enfrentarse con el enfado de otro. Expresar afecto. Resolver el miedo. Auto-recompensarse: La habilidad blanda que trabajó la presente investigación es la Empatía; Los resultados al término de la investigación datan un mejor desarrollo de esta habilidad. El nivel deficiente desciende 2%; el nivel bajo 8%; El nivel normal sube en el Post-test 3%; el buen nivel se puede observar en la prueba de salida un crecimiento de 7%; el excelente nivel con un crecimiento de 1%. La media en la Post-test fue de 25,37 y la Desviación estándar 4,49.

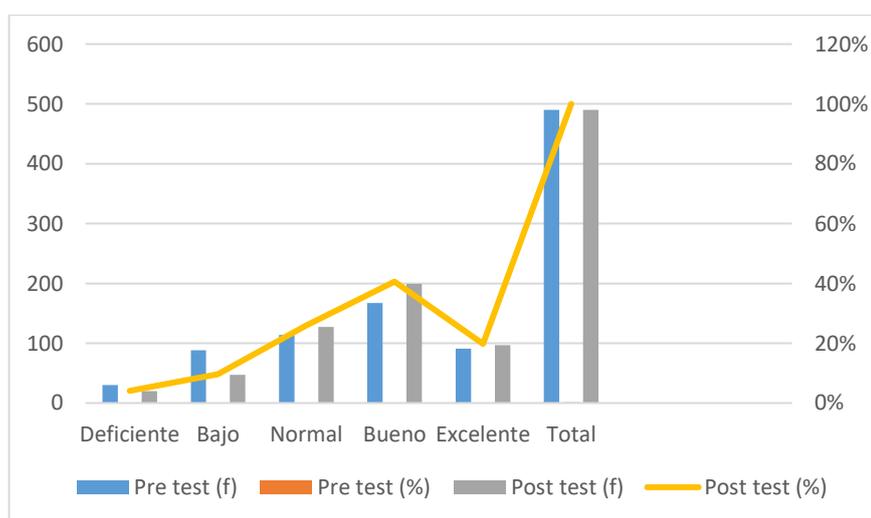


Gráfico 6: Habilidades Relacionas a los Sentimientos

Fuente: Elaboración propia

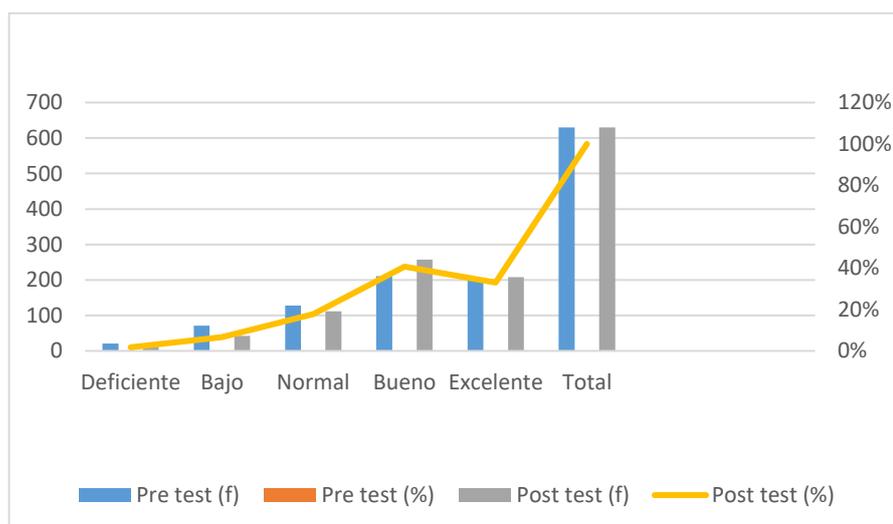
4. Dimensión: Habilidades Alternativas a la Agresión

Tabla 13*Habilidades Alternativas a la Agresión*

Nivel	Pre test		Post test	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Deficiente	21	3%	11	2%
Bajo	71	11%	42	7%
Normal	128	20%	112	18%
Bueno	211	33%	257	41%
Excelente	199	32%	208	33%
Total	630	100%	630	100%
Media	34,09		35,7	
Desviación estándar	5,08		5,38	

Fuente: Elaboración propia

La dimensión habilidades alternativas a la Agresión la constituyen nueve ítems: Pedir permiso. Compartir algo. Ayudar a los demás. Negociar. Empezar el auto-control. Defender los propios derechos. Responder a las bromas. Evitar los problemas con los demás. No entrar en peleas. La habilidad blanda que trabajó la presente investigación es Comunicación asertiva; el nivel deficiente desciende 1%; el nivel bajo desciende 4%; el nivel Bueno sube en el Post-test 8%; el excelente nivel con un crecimiento de 1%. La media en la Post-test fue de 35,7 y la Desviación estándar 5,38.

**Gráfico 7:** Habilidades alternativas a la Agresión

Fuente: Elaboración propia

5. Dimensión: Habilidades para hacer frente al Estrés

Tabla 14

Habilidades para hacer frente al Estrés

Nivel	Pre test		Post test	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Deficiente	23	3%	21	3%
Bajo	118	14%	67	8%
Normal	225	27%	214	25%
Bueno	299	36%	353	42%
Excelente	175	21%	185	22%
Total	840	100%	840	100%
Media	42,93		44,77	
Desviación estándar	6,84		6,72	

Fuente: Elaboración propia

[La dimensión habilidades alternativas a la agresión la constituyen doce ítems: Formular una queja. Responder a una queja. Demostrar deportividad después de un juego. Resolver la vergüenza. Arreglárselas cuando le dejan de lado. Defender a un amigo. Responder a la persuasión. Responder al fracaso. Enfrentarse a los mensajes contradictorios. Responder a una acusación. Prepararse para una conversación difícil. Hacer frente a las presiones del grupo. La habilidad blanda que trabajó la presente investigación es el indicador relaciones interpersonales; Los resultados al término de la investigación datan un mejor desarrollo de estas habilidades: El nivel deficiente se mantiene en 3%; el nivel bajo desciende 8%; El nivel normal sube en el Post-test 3%; el buen nivel se puede observar en la prueba de salida un crecimiento de 7%; el excelente nivel con un crecimiento de 1%. La media en la Post-test fue de 44,77 y la Desviación estándar 6,72.

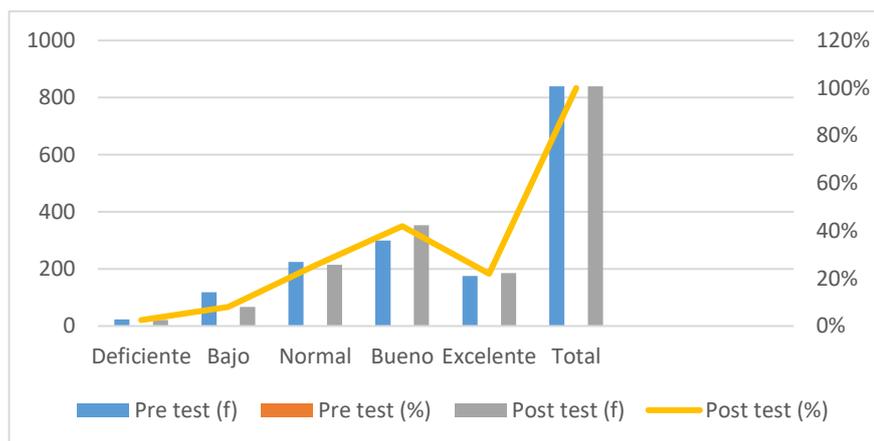


Gráfico 8: Habilidades para hacer frente al Estrés

Fuente: Elaboración propia

6. Dimensión: Habilidades de Planificación

Tabla 15

Habilidades de Planificación

Nivel	Pre test		Post test	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Deficiente	10	2%	3	1%
Bajo	60	11%	34	6%
Normal	105	19%	112	20%
Bueno	229	41%	231	41%
Excelente	156	28%	180	32%
Total	560	100%	560	100%
Media		30,59		31,87
Desviación estándar		4,54		4,62

Fuente: Elaboración propia

La Dimensión habilidades de Planificación lo constituyen ocho ítems: Tomar decisiones realistas. Discernir la causa de un problema. Establecer un objetivo. Determinar las propias habilidades. Recoger información. Resolver los problemas según su importancia. Tomar una decisión eficaz. Concentrarse en una tarea. La habilidad blanda que trabajó la presente investigación es el indicador relaciones interpersonales; los resultados al término de la investigación datan un mejor desarrollo de estas habilidades: El nivel deficiente desciende 1%; el nivel bajo desciende 5%; El nivel normal sube en el Post-

test 1%; el buen nivel se mantiene en un 41%; el excelente nivel con un crecimiento de 4%. La media en la Post-test fue de 31,87 y la Desviación estándar 4,62.

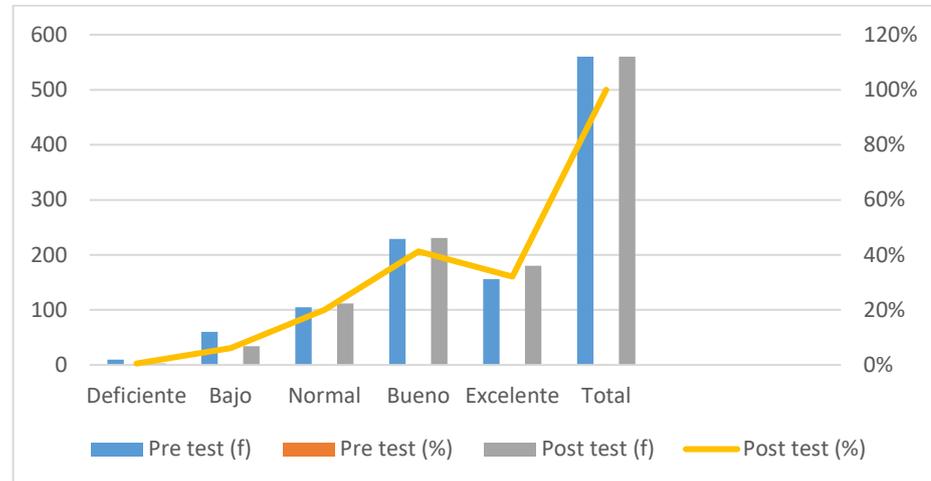


Gráfico 9: Habilidades de Planificación

Fuente: Elaboración propia

5.1.2. Resultados generales Habilidades Sociales Pre-test

Tabla 16

Resultado general Habilidades Sociales Pre-test

Dimensiones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Habilidades Sociales Básicas	27,81	4,50	12	39
Habilidades Sociales Avanzadas	21,90	3,19	15	29
Habilidades relacionadas con los Sentimientos	23,87	4,28	14	33
Habilidades alternativas a la Agresión	34,09	5,08	22	45
Habilidades para hacer frente al Estrés	42,93	6,84	30	60
Habilidades de Planificación	30,59	4,54	18	40
Habilidades Sociales Pre-test	181,19	21,16	138	233

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

Resultados Habilidades Sociales Pre-Test

N	Válido	70
Perdidos		0
Media		181,19
Desviación estándar		21,155
Mínimo		138
Máximo		233

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a lo observado en la prueba de entrada se analizaron cada una de las dimensiones de la escala de Habilidades Sociales de Golstein: Habilidades Sociales Básicas, Habilidades Sociales Avanzadas, Habilidades relacionados con los sentimientos, Habilidades alternativas a la Agresión, Habilidades frente al Estrés y Habilidades de Planificación; del mismo arroja como resultado una Media es 181, 9 y desviación estándar de 21,155; con mínimo de 138 y un máximo de 233

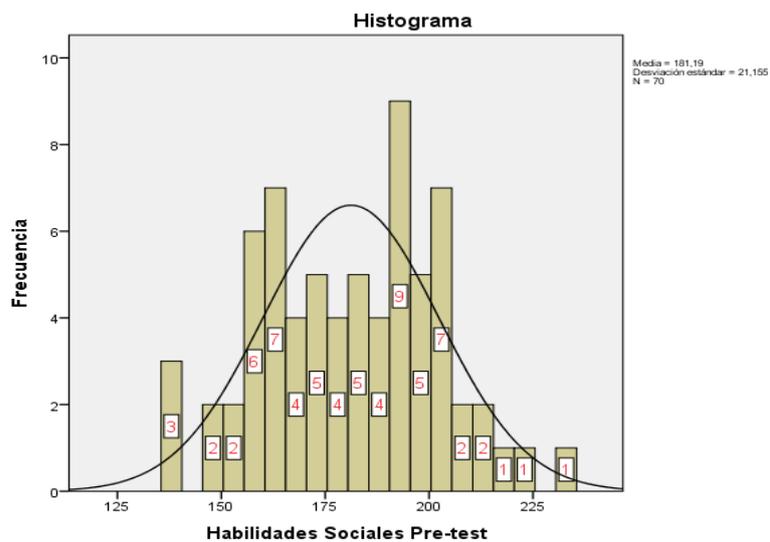


Gráfico 10: Histograma Habilidades Sociales Pre-test

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Niveles Habilidades Sociales Pre-test

N°	
Válido	70
Perdidos	0
Media	3,54
Desviación estándar	,557
Mínimo	
Máximo	3
	5

Fuente: Elaboración propia

Los estudiantes de la carrera de diseño Gráfico y Modas al momento de iniciado la prueba de escala de habilidades sociales de Goldstein arrojan en el Pre-test los siguientes niveles resultados: la escala de niveles no muestra a ningún sujeto de la muestra con deficiente y bajo nivel; la prueba muestra 34 sujetos (48,6%) que se ubicó en un nivel normal, de la misma manera 34 sujetos (48,6%) se ubicaron en un buen nivel, y solo 2 sujetos (2,9 %) en un excelente nivel. La media de las puntuaciones fue de 3,54 y la desviación estándar de ,557. El resultado general de habilidades sociales fue una Media es 181, 9 y desviación estándar de 21,155; con mínimo de 138 y un máximo de 233.

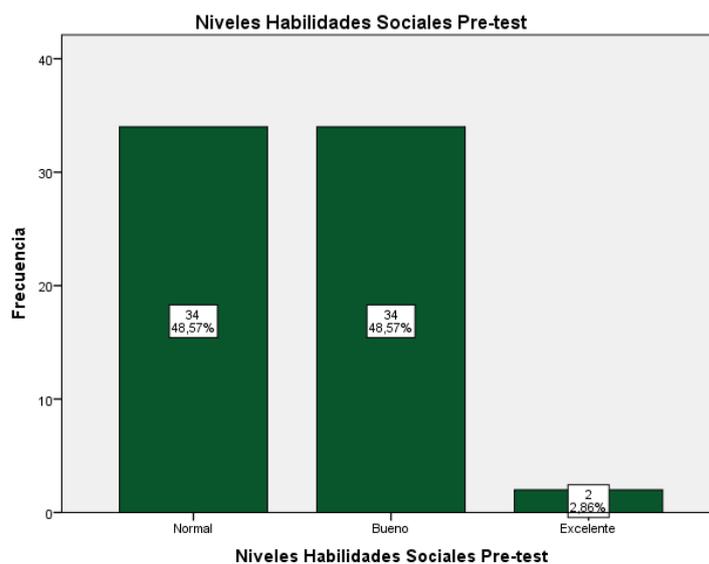


Gráfico 11: Niveles de Habilidades Sociales

Fuente: Elaboración propia

5.1.3. Resultados generales Habilidades Sociales Post-Test.

Tabla 19

Resultado general Habilidades Sociales Post-test

Dimensiones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Habilidades Sociales Básicas	29,99	3,62	19	37
Habilidades Sociales Avanzadas	23,37	3,55	9	29
Habilidades relacionadas con los Sentimientos	25,37	4,49	8	34
Habilidades alternativas a la Agresión	35,70	5,38	21	45
Habilidades para hacer frente al Estrés	44,77	6,72	22	57
Habilidades de Planificación	31,87	4,60	17	40
Habilidades Sociales Pre-test	191,07	23,618	96	237

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20

Resultados generales Habilidades Sociales Post-Test

N	Válido	70
	Perdidos	0
Media		191,07
Desviación estándar		23,618
Mínimo		96
Máximo		237

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a lo observado en la prueba de salida se analizaron cada una de las dimensiones de la escala de habilidades sociales de Goldstein; dicha medición arroja como resultado una Media es 191,07 y Desviación estándar de 23,618. Con un mínimo de 96 y un máximo de 237; siendo las habilidades Sociales Básicas con incremento en la media de 2,18, seguido de la Habilidad para hacer frente al Estrés con una media de 1,84. Siendo La habilidad de Planificación que tuvo el más bajo incremento de 1,28.

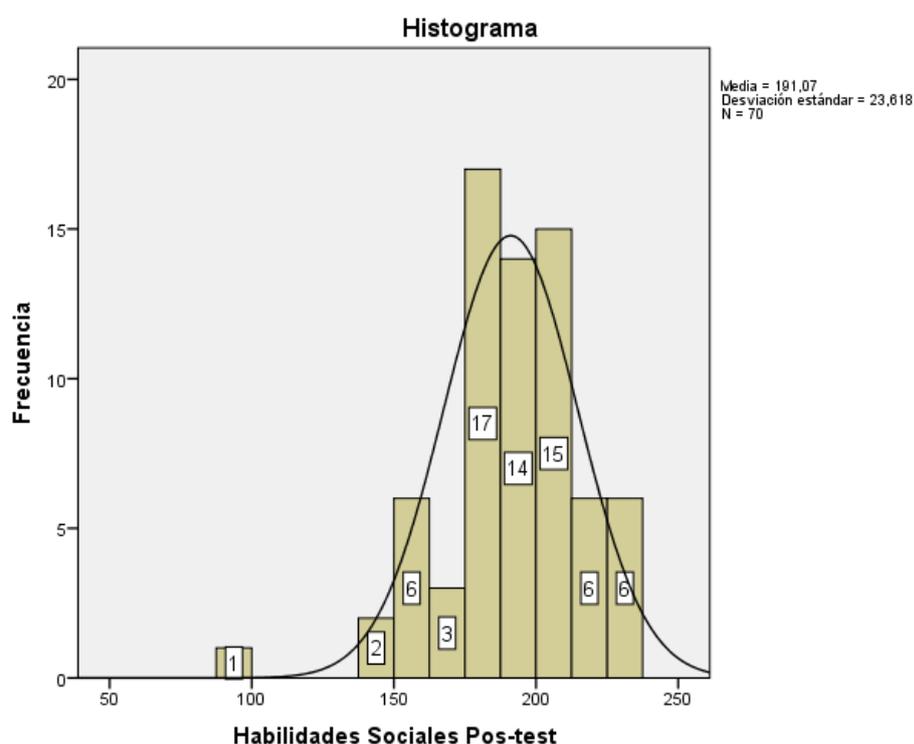


Gráfico 12: Histograma habilidades sociales Post-test

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21

Niveles Habilidades Sociales Pos-Test

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,4	1,4	1,4
Normal	14	20,0	20,0	21,4
Bueno	44	62,9	62,9	84,3
Excelente	11	15,7	15,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Los estudiantes de la muestra presentan una mejoría sustancial en los aspectos de sus habilidades sociales; la aplicación de la escala de habilidades sociales de Goldstein arroja como resultado en el Pos – test: 1 sujeto (1,4 %) presentó un nivel deficiente, ningún sujeto obtuvo puntuación en el nivel bajo; 14 sujetos (20%) se ubicaron en el nivel normal; 44 sujetos (62,9%) se ubicaron en un buen nivel y 11

sujetos (15, 7%) se ubicaron en un excelente nivel. La media fue de 191,07 y la desviación estándar de 23,618.

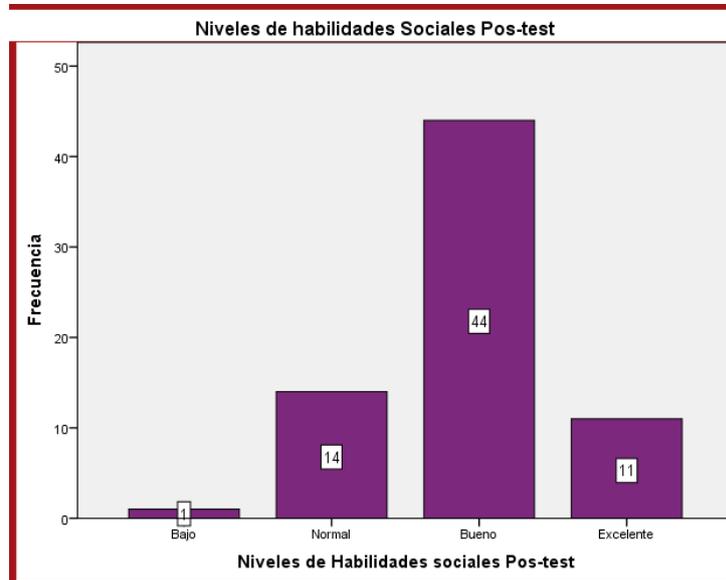


Gráfico 13: Niveles de habilidades sociales Post-Test

Fuente: Elaboración propia

5.1.4. Tabla de resultados

Tabla 22

Habilidades Sociales Pre-test

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI
1947	1533	1671	2386	3005	2141
32	24	28	36	48	32
61%	64%	60%	66%	63%	67%

Fuente: Elaboración propia

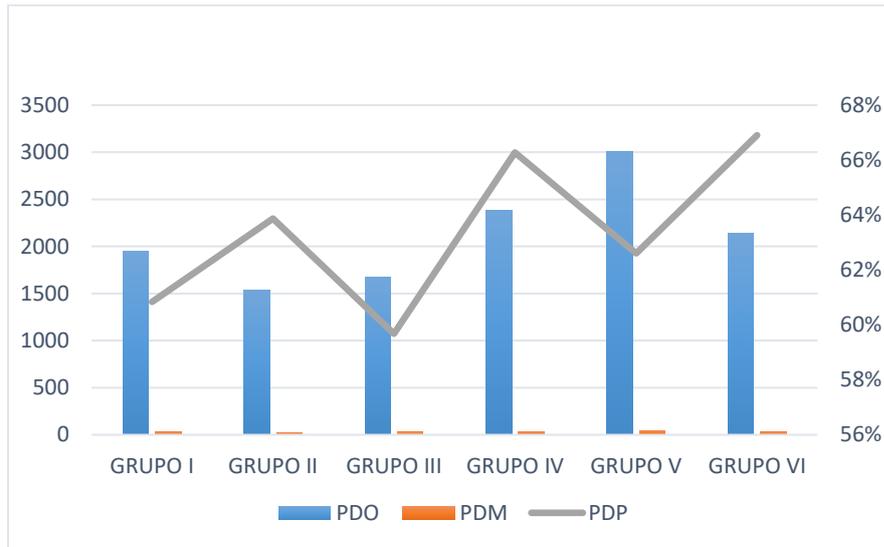


Gráfico 14: Resultados Habilidades Sociales Pre-test

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23

Habilidades Sociales Post-Test

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI
2099	1636	1776	2499	3134	2231
32	24	28	36	48	32
66%	68%	63%	69%	65%	70%

Fuente: Elaboración propia

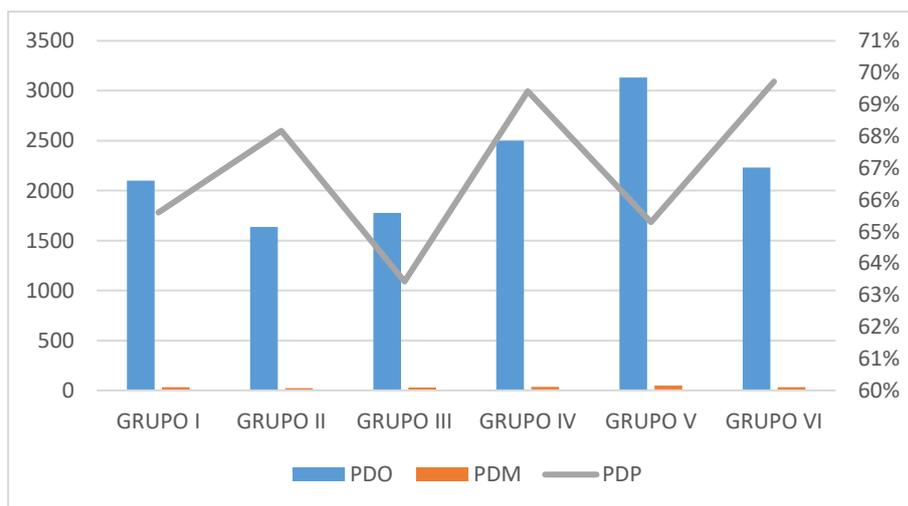


Gráfico 15: Resultados Habilidades Sociales Post-Test

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a las tablas de resultados generales de comparación entre el Pre-test y Post-test se puede apreciar un cambio significativo en el grupo I Habilidades Básicas que en la prueba de entrada arroja un puntaje de 1947(61%) y en la prueba de salida 2099 (66%) con un incremento de del 5%. El grupo II Habilidades Avanzadas en el Pre-test arroja un puntaje general 1533(64%) en el Post-test obtiene 1636(68%) con un incremento de 4%. EL grupo III Habilidades relacionados a los Sentimientos, el Pre-test arroja un puntaje 1671(60%) y el Pre-test con un puntaje de 1776(63%), obtiene un incremento de 3%. Grupo IV Habilidades alternativas a la Agresión en el Pre-test arroja 2386(66%) en el post-test obtiene 2499(69%) con incremento de un 3%. Grupo V Habilidades para hacer frente al Estrés el grupo arroja en el Pre-test un puntaje de 3055 (63%) en el Post-test arroja como resultado 3134 (65%) un incremento de 2%. Grupo VI Habilidades de Planificación, en el Pre-test obtiene un puntaje de 2141(67%) en el Post-test 2231(70%) con un incremento de 3%. Se puede observar que las Habilidades que más ha desarrollado la presente investigación fueron Habilidades Sociales Básicas y Avanzadas con un 4%, seguidas por las Habilidades Alternativas con un incremento del 3%; obteniendo un incremento total de casi un 20% en Post-test.

5.1.5. Prueba de Hipótesis

Paso 1. Hipótesis General

La hipótesis a comprobar es: La aplicación de estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental.

Formulación de las hipótesis a contrastar:

H₀: El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es menor o igual al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

H₀: $\mu_2 \leq \mu_1$

H₁: El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es mayor al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

H₁: $\mu_2 > \mu_1$

Paso 2. Estadístico de Prueba

Se utiliza la prueba t para comprobar la correlación de Pearson de las variables de estudio.

Paso 3. Calcular el estadístico de prueba

Tabla 24

Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Habilidades Sociales Pre-test	181,19	70	21,155	2,529
	Habilidades sociales Pos-test	191,07	70	23,618	2,823

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25

Prueba de hipótesis mediante la T de Student

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Pos-Pre test	9,886	20,275	2,423	14,720	5,051	4,079	69	0,000

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 19 muestra los estadígrafos obtenidos en el pre-test y post-test para la correspondiente prueba de hipótesis. El estadístico de muestras emparejadas de Habilidades Sociales muestra en el Pre-test 181,19 con una desviación estándar de 21,155 con una Media de error de 2,529; en el Post-test se observa un incremento en la Media de 191,07 con una desviación estándar de 23,618 con una Media error de 2,823.

En la Tabla N° 20, se observa que el valor de t de Student calculada es $t_c=4,079$ y el p-valor (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,050$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), para un 95% de nivel de confianza.

Conclusión estadística: Con un nivel de confianza del 95% y para 69 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir se acepta que: El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es mayor al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

Al aceptar la hipótesis alterna entonces se acepta como válida la hipótesis general: La aplicación de estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental., para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica N° 1

Las estrategias didácticas de teatro ayudan a desarrollar las habilidades Sociales Básicas (relaciones Interpersonales) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental.

Paso 1.

La hipótesis a comprobar es: La aplicación de estrategias didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental.

Formulación de las hipótesis a contrastar:

H_0 : El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es menor o igual al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

$H_0: \mu_2 \leq \mu_1$

H₁: El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es mayor al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

H₁: $\mu_2 > \mu_1$

Paso 2. Estadístico de Prueba

Se utiliza la prueba t para comprobar la correlación de Pearson de las variables de estudio.

Paso 3. Calcular el estadístico de prueba

Tabla 26

Estadísticas de muestras emparejadas

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Habilidades Sociales Pre-test	181,19	70	21,155	2,529
Habilidades sociales Pos-test	191,07	70	23,618	2,823

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 19 muestra los estadígrafos obtenidos en el pre-test y post-test para la correspondiente prueba de hipótesis. El estadístico de muestras emparejadas de Habilidades Sociales muestra en el Pre-test 181,19 con una desviación estándar de 21,155 con una Media de error de 2,529; en el Post-test se observa un incremento en la Media de 191,07 con una desviación estándar de 23,618 con una Media error de 2,823.

En la Tabla N° 20, se observa que el valor de t de Student calculada es $t_c=4,079$ y el p-valor (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,050$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), para un 95% de nivel de confianza.

Conclusión estadística: Con un nivel de confianza del 95% y para 69 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir se acepta que: El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es mayor al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

Al aceptar la hipótesis alterna entonces se acepta como válida la hipótesis general: La Aplicación de estrategias didácticas teatrales ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental, para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

Hipótesis específica N° 2

Las estrategias didácticas de teatro ayudan a desarrollar Las habilidades Sociales Avanzadas (Liderazgo, Trabajo en equipo) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental.

Paso 1.

La hipótesis a comprobar es: La aplicación de estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental.

Formulación de las hipótesis a contrastar:

H_0 : El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es menor o igual al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

$H_0: \mu_2 \leq \mu_1$

H_1 : El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es mayor al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

$$H_1: \mu_2 > \mu_1$$

Paso 2. Estadístico de Prueba

Se utiliza la prueba t para comprobar la correlación de Pearson de las variables de estudio.

Paso 3. Calcular el estadístico de prueba

La tabla N° 19 muestra los estadígrafos obtenidos en el pre-test y post-test para la correspondiente prueba de hipótesis. El estadístico de muestras emparejadas de Habilidades Sociales muestra en el Pre-test 181,19 con una desviación estándar de 21,155 con una Media de error de 2,529; en el Post-test se observa un incremento en la Media de 191,07 con una desviación estándar de 23,618 con una Media error de 2,823.

En la Tabla N° 20, se observa que el valor de t de Student calculada es $t_c=4,079$ y el p-valor (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,050$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), para un 95% de nivel de confianza.

Conclusión estadística: Con un nivel de confianza del 95% y para 69 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir se acepta que: El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es mayor al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

Al aceptar la hipótesis alterna entonces se acepta como válida la hipótesis general: La Aplicación de estrategias didácticas teatrales ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental, para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

Hipótesis específica N° 3

Las estrategias didácticas de teatro ayudan a desarrollar las Habilidades relacionadas a los Sentimientos (Empatía) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental.

Paso 1.

La hipótesis a comprobar es: La aplicación de estrategias didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental.

Formulación de las hipótesis a contrastar:

H₀: El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es menor o igual al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

H₀: $\mu_2 \leq \mu_1$

H₁: El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es mayor al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

H₁: $\mu_2 > \mu_1$

Paso 2. Estadístico de Prueba

Se utiliza la prueba t para comprobar la correlación de Pearson de las variables de estudio.

Paso 3. Calcular el estadístico de prueba

La tabla N° 19 muestra los estadígrafos obtenidos en el pre-test y post-test para la correspondiente prueba de hipótesis. El estadístico de muestras emparejadas de Habilidades Sociales muestra en el Pre-test 181,19 con una desviación estándar de 21,155 con una Media de error de 2,529; en el Post-test se observa un incremento en la Media de 191,07 con una desviación estándar de 23,618 con una Media error de 2,823.

En la Tabla N° 20, se observa que el valor de t de Student calculada es $t_c=4,079$ y el p-valor (0,000) es menor al nivel de significación

($\alpha=0,050$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), para un 95% de nivel de confianza.

Conclusión estadística: Con un nivel de confianza del 95% y para 69 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir se acepta que: El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es mayor al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

Al aceptar la hipótesis alterna entonces se acepta como válida la hipótesis general: La Aplicación de estrategias didácticas teatrales ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental., para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

Hipótesis específica N° 4

Las estrategias didácticas de teatro ayudan a desarrollar las Habilidades alternativas a la Agresión (Comunicación asertiva) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental.

Paso 1.

La hipótesis a comprobar es: La aplicación de estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental.

Formulación de las hipótesis a contrastar:

H_0 : El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es menor o igual al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

$H_0: \mu_2 \leq \mu_1$

H_1 : El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es mayor al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

$H_1: \mu_2 > \mu_1$

Paso 2. Estadístico de Prueba

Se utiliza la prueba t para comprobar la correlación de Pearson de las variables de estudio.

Paso 3. Calcular el estadístico de prueba

La tabla N° 19 muestra los estadígrafos obtenidos en el pre-test y post-test para la correspondiente prueba de hipótesis. El estadístico de muestras emparejadas de Habilidades Sociales muestra en el Pre-test 181,19 con una desviación estándar de 21,155 con una Media de error de 2,529; en el Post-test se observa un incremento en la Media de 191,07 con una desviación estándar de 23,618 con una Media error de 2,823.

En la Tabla N° 20, se observa que el valor de t de Student calculada es $t_c=4,079$ y el p-valor (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0,050$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), para un 95% de nivel de confianza.

Conclusión estadística: Con un nivel de confianza del 95% y para 69 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir se acepta que: El puntaje promedio de las habilidades blandas de los estudiantes del I.S.T.P. Continental en el post-test es mayor al puntaje promedio obtenido en el pre-test.

Al aceptar la hipótesis alterna entonces se acepta como válida la hipótesis general: La aplicación de estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental., para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

5.1.6. Prueba de normalidad

Tabla 27

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra

		Pre-test	Post-test
N		70	70
Parámetros normales ^{a,b}	Media	181,1857	191,0714
	Desviación estándar	21,15525	23,61793
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,079	0,152
	Positivo	0,078	0,041
	Negativo	-0,079	-0,152
Estadístico de prueba		0,079	0,152
Sig. asintótica (bilateral)		0,200 ^{c,d}	0,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Elaboración propia

5.1.7. Prueba de confiabilidad

Tabla 28

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	70	100,0

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

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,743	2

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
pre-test	191,0714	557,806	0,595	.
post-test	181,1857	447,545	0,595	.

Fuente: Elaboración propia

La aplicación de Alfa de Cronbach con resultados de 0,743 demuestran que la aplicación de la encuesta es aceptable; el presente resultado de confiabilidad se apoya como criterio general, en George y Mallery (2003, p. 231) quienes sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre
- Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

Del mismo modo en las afirmaciones de Kaplan & Saccuzzo (1982, p. 106): el valor de fiabilidad para la investigación básica entre 0.7 y 0.8; en investigación aplicada sobre 0.95.

5.2. Discusión de Resultados

Para analizar la presente investigación se ha realizado la siguiente articulación entre las estrategia didáctica de teatro creación colectiva y las habilidades blandas (Liderazgo, trabajo en equipo , comunicación asertiva y empatía) y los hallazgos de la presente investigación con el propósito de validar las observaciones hechas a través de la intervención realizada durante el modulo actividades: teatro y desarrollo de habilidades blandas, aplicado a los estudiantes de diseño gráfico y diseño de modas; a partir de los hallazgos

encontrados se acepta la hipótesis alternativa general: La Aplicación de la estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de diseño gráfico y modas del I.S.T.P. Continental, ya que existe una correlación entre ambas variables cuyo resultado de las medias es de 181.19 (pre-test) y 191.07 (Post-test) y se rechaza la Ho.

Se hace necesario establecer el cruce de datos y la información que se recogen por medio de los instrumentos de evaluación aplicados a los estudiantes de la muestra: Escala de Habilidades Sociales de Goldstein, listas de cotejo, fichas y rubricas, estos arrojan los siguientes resultados:

Entre los hallazgos de la presente investigación se obtiene un mejor resultado en las Habilidades Sociales Básicas, cuyos ítems : escucha activa, hacer cumplidos, dar las gracias, presentarse, iniciar y mantener la comunicación, que se dieron al inicio del módulo con los primeros juegos dramáticos y ejercicios de integración y desinhibición; se pudo apreciar el manejo de amabilidad y cortesía entre los estudiantes; los resultados al término de la investigación, muestran una Media de 27,81 (Pre-test) para arrojar en Post-Test 29,99 con un incremento de 2,18. Es la habilidad en el cual los estudiantes presentan una mejoría, siendo el sexo femenino que logra un notable desarrollo en esta habilidad, según estudios de Goleman son las mujeres mejor propensas a desarrollar habilidades interpersonales; dicho resultado se contrasta con la teoría de Caballo (1986), «La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que, generalmente, resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas».

Otra de Las habilidades que presenta un crecimiento son las Habilidades Sociales Avanzadas y cuyos ítems: Pedir ayuda. Participar. Dar instrucciones. Seguir instrucciones. Disculparse. Convencer a los demás; es la habilidad en

donde podemos observar un creciente liderazgo en los estudiantes, en cuanto un líder sabe delegar funciones, convencer a los miembros de su equipo, hacer propuestas y saber dar instrucciones; el indicador trabajo en equipo, se puede observar la participación activa y solidaria en los juegos dramáticos, dramatizaciones y puesta en escena; la participación activa fue muy importante durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje; los resultados al término de la investigación se obtiene que el nivel deficiente desciende 2%; el nivel bajo desciende 7%; El buen nivel sube en el Post-test 14%; el excelente nivel se mantiene con un 30%. La media en la Post-test fue de 23,37 y la Desviación estándar 3,55. Estos resultados guardan relación con la investigación de Botero(2011) cuya tesis “Propuesta de un juego de Rol para evaluar las competencias de liderazgo basado en el Método de desarrollo de Habilidades Gerenciales” investigación que explora el aprendizaje organizacional, el capital humano con el fin de fortalecer las competencias laborales: el trabajo en equipo y liderazgo; siendo ésta habilidad la más difícil de encontrar en los aspirantes. El trabajo en equipo como lo menciona Gilmore, C ; Moraes, H . (1996) es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido. Otra de las semejanzas se relaciona con la investigación de Granados, Pretell, Rengifo, Saavedra. (2016) cuyo trabajo explora la posibilidad de potenciar habilidades blandas, aplicando una herramienta lúdica virtual alternativa, los videojuegos cooperativos MOBA, que se ven fortalecidas por el trabajo en equipo y fortalecimiento de relaciones interpersonales.

Dentro de las habilidades alternativas la que tuvo un incremento fue Habilidades para hacer frente al Estrés que en el Pre-test arroja una media de 42,93 y en la prueba de salida obtiene como resultado 44,77 con un incremento de 1,28; siendo los varones quienes tienen una mejor tolerancia frente al estrés. Datos que se corroboran con las afirmaciones de Goleman y Bar-On quienes señalan que son las mujeres quienes tienen un mejor coeficiente emocional que los varones; sin embargo, los dos se encuentran en el “Nivel Normal “. El puntaje más alto de las mujeres frente a los varones son

las relaciones *interpersonales*, debido a que las mujeres a esas edades tienden a ser más maduras que los varones, tienen más facilidad para relacionarse con las demás personas, sin embargo, las mujeres toleran menos el estrés que los varones.

La articulación entre la teoría de la pedagogía teatral y el entrenamiento en habilidades blandas; la pedagogía teatral definida por Huidobro(2012) como una metodología activa que realza las capacidades expresivas de los estudiantes, por sobretodo, con el mundo afectivo de las personas; siendo la pedagogía teatral una herramienta para el desarrollo de capacidades del actor que aplicadas a la educación, favorecen el desarrollo de múltiples habilidades; en la presente investigación se aplicó las estrategia didáctica de teatro creación colectiva en el entrenamiento de habilidades blandas, definida por Ortega(2016) como habilidades no-cognitivas; como la capacidad de una persona de relacionarse con otros y consigo mismo, comprender y manejar las emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y confrontar situaciones adversas de forma creativa y constructiva. Tal como señalan diversos investigadores dichas habilidades son muy complejas de enseñar y de aprender ya que éstas pueden tardar años, y tienen mucho que ver con el “saber ser” de las personas: Singer, Guzmán y Donoso (2009) ; partiendo desde ésta perspectiva, se tiene que aplicar dicho entrenamiento en estudiantes universitarios y técnico profesional, porque es urgente y necesario que se inserten exitosamente en el mercado laboral, pues según diversos informes, los egresados carecen de éstas habilidades, pues son preparados eficientemente en sus habilidades duras o experticie técnico, mas no en sus habilidades blandas.

La estrategia didáctica creación colectiva, desarrolla las competencias transversales que abarca tres aspectos: el saber conocer, el saber hacer y el saber ser. Las competencias se dividen en dos grandes grupos, las competencias de desarrollo técnico profesional y las competencias de desarrollo socio-emotivo. Las dos son importantes, necesarias y requeridas

en los trabajos actuales, datos que se corrobora con Ortega (2016) quien desarrolla el concepto de habilidades blandas partiendo de una definición unida al concepto de habilidades duras, en cual ambas capacidades se fusionan e interactúan y se complementan constantemente. Dicha articulación se puede observar en los niveles de habilidades sociales que a continuación se detallan: Dentro de los niveles de habilidades blandas el Pre-test indica: la escala de niveles no muestra a ningún sujeto de la muestra con deficiente y bajo nivel; la prueba muestra 34 sujetos (48,6%) que se ubicó en un nivel normal, de la misma manera 34 sujetos (48,6%) se ubicaron en un buen nivel, y solo 2 sujetos (2,9 %) en un excelente nivel. La media de las puntuaciones fue de 3,54 y la desviación estándar de 0.557; en el Post- test los estudiantes de la muestra presentan una mejoría sustancial en los aspectos de sus habilidades blandas; 1 sujeto (1,4 %) Presentó un Nivel Deficiente, ningún sujeto obtuvo puntuación en el Nivel Bajo; 14 sujetos (20%) se ubicaron en el Nivel Normal, 44 sujetos (62,9%) se ubicaron en un Buen Nivel y 11 sujetos (15, 7%) se ubicaron en un Excelente Nivel. La media fue de 191,07 y la desviación estándar de 23,618. De acuerdo a los datos recogidos a través de la lista de cotejo y rúbrica fue posible identificar un verdadero proceso de toma de conciencia y desarrollo de capacidades expresivas de voz y cuerpo; el empoderamiento de las técnicas dramáticas comprometidas a un resultado final de puesta en escena.

Las habilidades blandas ó Soft Skills, al ser un constructo en construcción tiene diferentes denominaciones actualmente: competencias laborales, habilidades socio-emotivas, competencias blandas, etc. las cuales se reflejan en contextos de trabajo, en dichas situaciones, los estudiantes sienten que sus emociones forman parte importante dentro de aprendizaje, nos remitimos a Goleman(1988) quien menciona la importancia de la aptitud emocional definida como la capacidad aprendida basada en la inteligencia emocional que origina un desempeño eficiente en el trabajo. Dicha inteligencia está conformada por cinco dimensiones: conocimiento de uno mismo, motivación, autorregulación, empatía y destreza para las relaciones; tomando también el

aporte de Boal (1980) quien buscaba mediante su estrategia del teatro foro, que el espect-actor no sea una persona pasiva, sino que forme parte de la acción dramática, que actúe y realice cambios en su vida y que encuentre una solución a los problemas que lo aquejan y lo ayude a transformar la realidad en el cual vive.

No se puede terminar la discusión sin evaluar el módulo teatro y desarrollo de habilidades blandas, cuyos resultados muestran un proceso de aprendizaje válido; el colectivo de estudiantes señalan un proceso de mejoramiento en sus habilidades sociales y sus indicadores: Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales y empatía; culminan en una autoevaluación de muy buen nivel, que coincide con la evaluación aplicada por el docente; todo lo cual fue corroborado por la puesta en escena en la que, los estudiantes demostraron compromiso, dedicación y solidaridad, que generó un impacto en el público (docentes, directivos e invitados), ya que por política del instituto, el curso de habilidades blandas, se lleva solo en los primeros ciclos pero existiendo la posibilidad de seguir trabajando estas habilidades en los ciclos posteriores; tal como afirman los investigadores el proceso de desarrollo de habilidades blandas puede tardar años en madurar y aprender.

Conclusiones

- De acuerdo al objetivo general diseñar una estrategia didáctica teatral que favorezca el desarrollo habilidades blandas, éstas fueron tomadas de la pedagogía teatral, utilizada en la formación de actores y pedagogos del teatro; la estrategia designada fue creación colectiva, metodología de creación grupal que lleva a representar historias que reflejan los conflictos sociales tomando como fuente la cultura, los hechos y el folklore de un país.
- Las estrategias didácticas teatrales identificadas para el desarrollo de habilidades blandas fueron: juegos dramáticos, dramatización, juegos de roles, improvisación y creación colectiva. Tejerina (1994) “Un conjunto de juegos y actividades de experimentación que buscan fundamentalmente proporcionar cauces para la expresión libre, desarrollar aptitudes en diferentes lenguajes e impulsar la creatividad”.
- Se Identificó el desarrollo de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y empatía. El análisis estadístico de los puntajes obtenidos mediante la escala de Habilidades Sociales de Goldstein permite afirmar que la estrategia didáctica teatral creación colectiva tuvo un impacto positivo y significativo en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de Diseño gráfico y modas.
- Los estudiantes aplicaron lo aprendido sobre habilidades blandas, realizando una puesta en escena en donde se apreció las habilidades blandas trabajadas durante el modulo; la obra de creación colectiva realizada por los estudiante de diseño de modas fue “la leyenda de la laguna de Paca” y el grupo de diseño gráfico realizó la creación de la historia “El gobernador corrupto” obras que permitió observar un desarrollo adecuado de sus competencias.
- La evaluación del módulo actividades fue a través de fichas de observación y autoevaluación, lista de cotejo, y rúbricas; Según declaran los estudiantes, la experiencia del módulo actividades teatro y desarrollo de habilidades blandas fue

valioso y satisfactorio, pues los va ayudar a tener más seguridad y confianza en sí mismos y desarrollar una carrera exitosa.

Recomendaciones

- La pedagogía teatral debe ser aplicado con más presencia dentro del claustro universitario, así como la formación técnica, por profesionales especialistas en el área.
- Desarrollar cursos y capacitación sobre teatro y actividades dramáticas dentro de la educación superior; estudiantes y maestros deben conocer estas nuevas metodologías activas que parten del juego como su principal componente.
- Continuar desarrollando el trabajo de habilidades blandas como parte del currículo formativo dentro de la educación superior; a través de estrategias vivenciales sirvan de modelo para ser aplicados en diversas situaciones de entrevista y exitoso desempeño laboral, inserción y mantenimiento en puestos de trabajo.
- Se sugiere implantar programas, charlas, seminarios, talleres y cursos orientados al fomento y entrenamiento de habilidades blandas.

Referencias Bibliográficas

- Allens, M. (2006) Desarrollo del talento Humano basado en Competencias. Buenos Aires – Argentina. Edit. Granica.
- Arias, F. (2012) El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta Edición. Editorial Episteme. Caracas-Venezuela.
- Barriga, F. Rojas, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Recuperado <http://es.scribd.com/doc/97693895/Frida-Diaz-Barhriga-Arceo-1999-Estrategias-Docentes-para-un-Aprendizaje-Significativo>
- Botero, J. (2011) Propuesta de un juego de Rol para evaluar la competencia del liderazgo basado en el Método de Desarrollo de habilidades gerenciales. Tesis para optar el título de Magister en Ingeniería Administrativa. Universidad Nacional de Colombia
- Boyeena, M., & Goteti, P. (2011). A blended approach to course design and pedagogy to impart soft skills: an IT company's experiences from software engineering course. En Students' Technology Symposium (TechSym 2011), IEEE, pp. 6-10.
- Boal, A. (1980) El Teatro del Oprimido y otras poéticas políticas. Universidad de Texas. Ediciones de la Flor.
- Bullon, A. (1988) Educación artística y didáctica del arte dramático. Lima -Perú. Edit. San Marcos
- Bunge, M. (2000) La investigación Científica, Convivium colección. Ariel. Recuperado de www.econ.unicen.edu.ar/.../113_Bunge_La%20investigacion%20cientifica.doc
- Bustos, R; Vázquez, D. (2015) Teatro y pedagogía un puente hacia la transversalidad. Tesis para optar el grado de Licenciado de Teatro Universidad Academia de Humanismo cristiano. Santiago de Chile.
- Cardona, M. (2009) El método de Creación Colectiva en la propuesta didáctica del maestro Enrique Buenaventura , anotaciones históricassobre su desarrollo. Rhec Vol. 12. No. 12, año 2009, pp. 105-122. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4016517.pdf>

- Cervera, J (2002) como practicar dramatización con niños de 4 a 14 años. Alicante-España. Biblioteca virtual Miguel de Cervantes. Caballo, V. (2007) Manual de evaluación y entrenamiento en habilidades Sociales. Madrid- España. Siglo XXI editores.
- Casado, C. (2009) Entrenamiento emocional en el trabajo. Madrid -España. Esic Editorial
- Campos, A. (2009) Las competencias en las asignaturas de dirección y organización de actividad física y deporte del grado en ciencias del deporte. *Actividad Física y Deporte: Ciencia y Profesión*, Vol.11, pp.45-51.
- Diccionario Inglés Español Collins-Traducciones, Definiciones. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english-spanish>
- Dubrin, A. (2008) Relaciones Humanas. Comportamiento humano en el Trabajo. México. Edit. Pearson Educación S.A.
- Eceiza, M; Arrieta, M; Goñi, A. (2008) Habilidades Sociales y Conducta Social *Revista Psicodidáctica*. Vol (13, num.1), pp. 11-26
- Espinoza, O. (2014) “La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014. UCV-Hacer. Vol. 4 . N° 2. Pag. 18-24 (2015)
- Delors, J. (1966) La educación encierra un tesoro. Madrid.
- Forbes, H.(2003) *Holistic Education: An Analysis of its Ideas and Nature*. Brandon (Vermont, EE. UU.): Foundation for Educational Renewal.
- Fernández, C. (2011). El problema del autor en la creación colectiva teatral. Un análisis sobre la producción 3x3 del grupo Manojó de Calles de Tucumán. *Anclajes*, XV (2), 19-30.
- García, V. (2004) *Pedagogía teatral, metodología activa en el aula*. Santiago de Chile. Edit. Universidad Católica de Chile.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS/PC+step by step: a simple guide and reference*. Wadsworth Publishing Co. Belmont, CA. EEUU.
- Granados, A., Pretel, A., Rengifo, D. y Saavedra, C. (2017) “Exploración sobre el potenciamiento de habilidades blandas en los jóvenes mediante una herramienta lúdica virtual alternativa: los videojuegos cooperativos MOBA aplicados en una propuesta sostenible de comunidad que genera valor social”

- Tesis para optar el grado de Licenciado Gestión empresarial. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gilmore, C; Moraes, H. (1996) Manual de gerencia de la Calidad.Vol. III Serie HSP-UNI/Manuales Operativos PALTEX. Organización mundial d de la salud.
- Goleman, D. (2000) Inteligencia emocional. Buenos Aires-Argentina. Ediciones B. Argentina S.A.
- Goleman, D. (1999) Inteligencia emocional en la empresa. Edit, Vergara
- Goldstein, A; Spafkin, R; Gershaw, J; Klein, P. (1980) Habilidades Sociales y autocontrol en la adolescencia un programa de enseñanza. Biblioteca de psicología, psiquiatría y salud. Ediciones Martínez Roca S.A. Barcelona-España
- Gutiérrez, A. (2010) Proyecto de Innovación Docente ¿Quiénes y por qué ingresan a estudiar la Carrera de Tecnólogo en Automatización Industrial?: Una aproximación al perfil de ingreso del postulante.
- Jaramillo, M. (1992). Nuevo teatro colombiano: arte y política. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Hernández, R; Fernández, C & Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación.5ta edición. México. Interamericana Editores.
- Hewitt. (2006). 9 Soft Skills for Success. Recuperado de Askmen.com: [Http://www.askmen.com/money/career_100/121_career.html](http://www.askmen.com/money/career_100/121_career.html)
- Iturralde, E (2017) Gestión por competencias: Habilidades blandas –Soft Skills. Recuperado de www.habilidadesblandas.com/
- James, R. & James, M. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. Business Education Forum, 59(2), 39-41.
- Lagos, C. (2012) Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades “Blandas” desde la visión de los alumnos líderes I al IV medio. Tesis para optar el título profesional de Trabajador Social. Universidad Alberto Hurtado. Santiago de Chile.
- López, C. (2010) “Desarrollo de las competencias socioemocivas en a adolescentes de bachillerato”. Tesis para optar el grado de Magister en educación y desarrollo del pensamiento. Universidad de Cuenca-Ecuador

- Maya, M., Orellana, B. (2016) Desarrollo de Soft Skills una alternativa a la escasez del talento humano. INNOVA Research Journal 2016, Vol. N° 12, 59-76.
- Mayer, D; Salovey, P. (1997) "What is emotional intelligence?" En P. Salovey D. Sluyter (Eds). Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, D; Salovey, P. & Caruso, D. (2000). "Models of emotional Intelligence". En R. J. Sternberg (Ed.), Handbook of Intelligence (2nded) (pp. 396-420). New York: Cambridge.
- Motos, T. (2017) Evaluación y reflexión en las actividades escénicas. Master en teatro aplicado. Universidad de Valencia. Recuperado de www.postgradoteatroeducacion.com/.../2017/.../Máster Teatro-Aplicado Evaluación...
- Motos, T., Navarro, N. y Palanca, X. (2001) El Taller de Teatro. Editorial: España Ediciones octaedro S.L.
- Motos, T; Tejedo, F (2007) Practicas de Dramatización. España. Ciudad Real Editorial Ñaque.
- Muñoz Bellerin, M., & Cordero Ramos, N. (2017). La creación colectiva teatral. Método de acción social y resistencia con el colectivo de personas sin hogar en Sevilla, España. *Estudios Políticos*, (50), 42-61.
- Navarro, A. (2013) El teatro como estrategia didáctica para fortalecer la oralidad en estudiantes de 5° de la institución educativa santo Cristo sede marco Fidel Suarez .Tesis de licenciatura. Universidad de Antioquia –Ecuador.
- Knébel, M. (1991). *Poética de la Pedagogía Teatral*. México: Siglo XXI.
- Laferriere, G. (1997) la pedagogía teatral, una herramienta para educar. Revista educación social.Num.13 pp 54-65
- Luque, F. J. (2015) El teatro como estrategia de orientación para la comprensión de la diversidad. Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo-Venezuela.
- Lussier, R. & Achua, C. (2011) Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México. Cengage learning editores S.A.

- Ortega, C.E., Estrada, V., Febles, J. P. (2015) Una aproximación para la formación de competencias blandas desde la educación Primaria. Juníandes episteme: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación. Vol. (2). Núm. (2)
- Ortega, T. (2016) Desenredando la conversación sobre habilidades Blandas. El dialogo, liderazgo para las Américas. Informe de Educación mayo 2016. Recuperado de repositorio.minedu.gob.pe/.../Desenredando%20la%20conversación%20sobre%20habil
- Parella, S; Martins, F. (2006) Metodología de la Investigación Cuantitativa. 2da edición. Editorial Fedupel. Caracas –Venezuela.
- Pavis, P. (1980) Diccionario de teatro. Barcelona-España. Edit. Paidós.
- Pereda, S; Berrocal, F (1999) Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Madrid. Edit. Ramón Areces.
- Posada, R. (2010) Formación superior basado en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. Revista Iberoamericana de educación. Recuperado de https://www.ugr.es/~ugr_unt/Material%20Módulo%205/competencias_univ.pdf
- Puga, J., Martínez, L. (2008). Competencias Directivas en Escenarios Globales. Estudios Gerenciales, 24(109), 87-103.
- Ríos, V. (2009) Entrenamiento de habilidades y competencias en las Organizaciones. Huancayo-Perú. Fondo de editorial de la Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería.
- Silverman, M; Hansburg, F. (2001) Inteligencia interpersonal, una nueva manera de relacionarse con los demás. Buenos Aires-Argentina. Edit. Paidós.
- Singer, M., Guzman, R y Donoso, P. (2009) Entrenando competencias blandas en jóvenes. Escuela de Administración Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado [www.inacap.cl/portal/portales/.../Entrenando Competencias Blandas en Jovenes.pdf](http://www.inacap.cl/portal/portales/.../Entrenando%20Competencias%20Blandas%20en%20Jovenes.pdf)
- Stanislavski, C. (1980) La construcción del personaje. Madrid. Alianza Editorial

- Tamayo, M. (2002) El Proceso de investigación científica. 4ta edición. México. Editorial Limusa S.A.
- Tejerina, I. 1990) Dramatización y Teatro Infantil (Dimensiones Psicopedagógicas y expresivas) Segunda Edición. Madrid. S Siglo veintiuno.
- Tobón, S. (2006) Formación integral y competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Segunda edición. Bogotá. Ecoe ediciones.
- Toro, L. (2015) Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. Trabajo de grado para optar el título de Especialista en alta gerencia. Universidad Militar de Nueva Granada. Bogota-Colombia.
- Vargas, C. (2015) La improvisación teatral y sus nuevas posibilidades. Tesis para optar el título profesional de licenciada en comunicación Audiovisual. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vázquez, C. (2009) Pedagogía teatral. Una propuesta teórico metodológica crítica. Calle 14 revista de investigación en el campo del arte. Vol (3), pp 66-88.

Anexos

ANEXO 1

Matriz de consistencia

Título: Estrategias didácticas de Teatro y desarrollo de Habilidades Blandas en estudiantes de Diseño Gráfico del Instituto Continental				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General	General	General	Estrategias didácticas de teatro: creación colectiva. Se trabaja la dramaturgia del actor: los actores son intérpretes de situaciones, de acciones, de personajes; investigan la verdad histórica para afirmar su identidad, los estudiantes inician su investigación y el análisis de la realidad actual: “la actuación es el discurso elaborado por el actor sobre el estado del mundo” (Jaramillo, 1992, p.96).	Método Científico
¿En qué medida la estrategia didáctica teatral creación colectiva, favorece al desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental?	Diseñar una estrategia didáctica teatral que favorezca el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de Diseño Gráfico/Modas del I.S.T.P. Continental.	<p>H1 La aplicación de la estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño Gráfico/Modas del I.S.T.P. Continental</p> <p>Ho La aplicación de la estrategia didáctica teatral creación colectiva no ayuda a desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño Gráfico/Modas del I.S.T.P. Continental.</p>		Tipo Correlativo Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov
Específicos	Específicos	Específicos		Diseño Pre-experimental Diseño de un solo grupo con pre y post prueba GE= 01 —x—02

Título: Estrategias didácticas de Teatro y desarrollo de Habilidades Blandas en estudiantes de Diseño Gráfico del Instituto Continental

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>1. ¿De qué manera la estrategia teatral creación colectiva ayuda a desarrollar habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/ modas del I.S.T.P. Continental?</p> <p>2. ¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo y comunicación asertiva en estudiantes de Diseño gráfico I? S.T.P Continental?</p> <p>3. ¿Qué beneficios se dan a partir de la experiencia estrategia didáctica teatral creación colectiva en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental?</p> <p>4. ¿Cuál es el efecto que tiene la estrategia teatral creación colectiva en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del I.S.T.P. Continental?</p>	<p>1. Identificar la estrategia didáctica teatral para desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de Diseño Gráfico/Modas del ISTP Continental</p> <p>2. Identificar el desarrollo de habilidades blandas: liderazgo trabajo en equipo comunicación asertiva y empatía en los estudiantes de diseño gráfico y modas del ISTP Continental.</p> <p>3. Realizar una puesta en escena en donde se aprecie las habilidades blandas trabajadas.</p> <p>4. Evaluar el efecto que tiene el teatro en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de diseño gráfico/modas.</p>	<p>1. La estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar las habilidades Sociales Avanzadas (liderazgo y trabajo en equipo) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental.</p> <p>2. La estrategia didáctica teatral creación colectiva ayudan a desarrollar Las Habilidades alternativas a la Agresión (Comunicación asertiva) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental.</p> <p>3. La estrategia didáctica teatral creación colectiva ayuda a desarrollar las Habilidades relacionadas a los Sentimientos (empatía) en los estudiantes de diseño gráfico/ modas del ISTP Continental</p>	<p>Habilidades blandas Cualidades o atributos personales, nivel de compromiso de una persona que la distingue de los demás, aunque estos posean similares habilidades y tipos de experiencias. Perrault (2004)-</p>	<p>Población Estudiantes de la carrera de diseño del Instituto Continental</p> <p>Muestra (no intencional –aleatoria) 70 estudiantes Estudiantes Diseño Gráfico/Modas</p> <p>Instrumentos Escala de Habilidades Sociales de Goldstein Ficha de observación Rubrica</p>

ANEXO 2

Planos, material didáctico, otros pertinentes



VISION	MISIÓN
Ser referente de calidad en formación tecnológica a nivel nacional, reconocidos por nuestra excelencia académica y vocación de servicio.	Formamos profesionales competentes y emprendedores que responden a las necesidades del mercado; cultivando la integridad, innovación, trabajo en equipo, calidad y productividad superior.

CARRERA PROFESIONAL
DISEÑO GRAFICO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. MODULO	Habilidades blandas
1.2. UNIDAD DIDÁCTICA	Comunicación asertiva y Habilidades interpersonales
1.3. DOCENTE	Lic. Richard Alpas Chuquillanqui
1.4. SEMESTRE	I
1.5. HORAS DE CLASE SEMANALES	02
1.6. CRÉDITOS	1.5
1.7. FECHA DE INICIO	14/08/17
1.8. FECHA DE FINALIZACIÓN	20/12/17
1.9. PERIODO ACADÉMICO	2017-2
1.10. COORDINADOR(A) ACADÉMICA	Lic. Liliana López Loarte
1.11. SUBDIRECCIÓN	Lic. Alejandrina L. Aliaga Torres
1.12. DIRECTORA	Lic. Narda Ybáñez Flores

II. SUMILLA

La Unidad didáctica Comunicación asertiva y Habilidades interpersonales correspondiente al módulo transversal del taller de Teatro y desarrollo de Habilidades blandas, es de naturaleza teórico-práctica, se orienta a capacitar al estudiante a desarrollar las diversas técnicas del teatro, que les permita la posibilidad de mejorar su expresión oral y corporal, perfeccionar su lenguaje, habilidades interpersonales y de comunicación asertiva, desplegar su sensibilidad y la capacidad de reflexión e interacción en diversas situaciones cotidianas; la práctica del teatro ayuda al estudiante a reconocer su propia identidad, fortalecer su autoestima, emociones, valores sociales y culturales

Su contenido está organizado en 3 elementos de la Capacidad Terminal que son las siguientes:

Elemento 1: Realiza juegos de iniciación dramática integrándose, participando y trabajando en equipo

Elemento 2: Explora diferentes maneras de expresarse corporal y vocalmente para realzar la interpretación de un personaje o situación dados y para crear unos efectos específicos.

Elemento 3: Representa una puesta en escena que expresa las habilidades blandas trabajadas.

Su logro es condición para llevar la Unidad Didáctica Comunicación asertiva y Habilidades interpersonales

III. COMPETENCIAS

Competencia general de la carrera profesional	Unidad de Competencia	Capacidad terminal
Identifica, analiza, planifica, ejecuta y evalúa, un problema de comunicación e identidad visual de una empresa, servicio y/o producto, lo conceptualiza y resuelve de manera gráfica, creando la identidad visual de una empresa, servicio y/o producto, acorde a las necesidades del cliente, a través de medios gráficos y audiovisuales, con tecnología de avanzada, supervisando y comprobando la aplicación de las normas.	Analizar y aplicar los fundamentos del diseño artístico, creativo y gráfico publicitario en propuestas de diseño, produciendo bocetos y maquetas de proyectos gráfico-publicitarios.	Identificar y practicar las diversas estrategias didácticas de teatro que favorezca desarrollar habilidades blandas: Liderazgo, Trabajo en equipo, orientación al logro, comunicación asertiva y habilidades interpersonales para desplegar su sensibilidad, creatividad y capacidad de reflexión que les permita interactuar en diversos contextos laborales.

IV. MATRIZ DE LOGRO DE APRENDIZAJES

CAPACIDAD TERMINAL:

ELEMENTO DE LA CAPACIDAD	PROCEDIMIENTO	CONTENIDO CONCEPTUAL	PRODUCTO	SESIÓN DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS
Elemento 1. Realiza juegos de iniciación dramática integrándose, participando y trabajando en equipo	Conocer el concepto de teatro y habilidades blandas.	Introducción. El teatro y el desarrollo de habilidades blandas. El Teatro y la formación de la personalidad. Teatro, Etimología, Origen y su significado Juegos de integración y desinhibición		N° 01: EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA. CLASE INTRODUCTORIA: EL TEATRO, LAS HABILIDADES BLANDAS	2h
	Participar activamente en los ejercicios dramáticos.				
	Realizar juegos de dramáticos de iniciación. Ejercicios de Integración y participación grupal. Trabajar sobre las capacidades expresivas cuerpo y voz.	Las habilidades blandas: El liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, solidaridad. Juegos dramáticos de iniciación. Actividades dramáticas: La pantomima, juego dramático, dramatización y la improvisación.		N° 02: LAS HABILIDADES BLANDAS: EL LIDERAZGO	2h
	Explorar la expresión corporal mediante movimientos rítmicos, juegos y ejercicios dramáticos.	La expresión corporal: Juegos y ejercicios dramáticos de iniciación a la representación. La presencia corporal en relación con el espacio y tiempo. Relajación Concentración, desinhibición y sensibilización.		N° 03: MI CUERPO, MI APARATO EXPRESIVO	2h
	Experimentar la expresión vocal mediante movimientos rítmicos, juegos y ejercicios dramáticos.	Expresión vocal: Juegos y ejercicios dramáticos de iniciación a la representación. Lectura interpretativa Los 4 Juegos dramáticos de Charles Antonetti		N° 04: MI VOZ, LA PROYECCIÓN DE MI CUERPO	2h
	Realizar e identificar las habilidades comunicativas en un juego dramático.	Las habilidades inter personales: La empatía Presentación de un juego dramático	Representación de una Dramatización	N° 05: EL TRABAJO EN EQUIPO	2h

ELEMENTO DE LA CAPACIDAD	PROCEDIMIENTO	CONTENIDO CONCEPTUAL	PRODUCTO	SESIÓN DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS
Elemento2: Explora diferentes maneras de expresarse corporal y vocalmente para realzar la interpretación de un personaje o situación dados y para crear unos efectos específicos.	Analizar un texto dramático para la representación. Realización de lecturas interpretativas.	Texto dramático: la estructura dramática Análisis de texto dramático para la representación		N° 06: EL TEXTO COMO DISCURSO	2h
	Identificar el tiempo, época, personajes y la acción de un texto dramático. Técnicas de voz específicas y de efectos vocales adecuados en respuesta a una interpretación concreta y a diferentes circunstancias.	El texto dramático en acción La acción dramática: la situación, el inicio, el desarrollo del conflicto y desenlace El texto pronunciado: la dicción, Interpretación oral del texto.		N° 07: LAS PALABRAS EN ACCIÓN	2h
	Crear un personaje teatral utilizando su cuerpo y voz. Explorar diferentes maneras de comunicarse y expresarse corporalmente para realizar la interpretación de un Personaje.	La creatividad El personaje teatral: el rol del personaje; aspecto físico, psicológico, social y teatral Caracterización de roles/personajes a través de elementos de vestuario y/o de objetos.		N° 08: CREATIVIDAD	2h
	Explorar diferentes maneras de utilizar la voz para realzar la Interpretación de un personaje	La comunicación asertiva La improvisación dramática Improvisación de escenas El personaje Ensayo preliminar		N° 09: LA COMUNICACIÓN ASERTIVA	2h
	Improvisación dramática como elemento para la creación de escenas y situaciones. las acciones físicas del personaje	La escena La partitura escénica Las acciones físicas y emocionales El yo y el personaje	PRESENTACIÓN DE ESCENAS	N° 10: MI PARTITURA DE ACCIONES	2h

ELEMENTO DE LA CAPACIDAD	PROCEDIMIENTO	CONTENIDO CONCEPTUAL	PRODUCTO	SESIÓN DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS
3. Representa una puesta en escena que expresa las habilidades blandas trabajadas	Identificar y conocer el proscenio teatral Desplazamientos y dominio escénico	La morfología del escenario El escenario: Planos y laterales Mutis, entradas y salidas de un proscenio Dominio escénico		N° 11: ORIENTACION AL LOGRO	
	Ensayo teatral	La puesta en escena El ensayo teatral Montaje de escenas		N°12: ENSAYO MI PRESENTACIÓN	
	Ensayo referente a las artes escénicas: exploración y experimentación de acciones definidas. Trabajar con objetivos claramente establecidos	Orientación al logro Ensayo general musical Ensayo con elementos escenográficos		N° 13: ZONA DE CONFORT	
	Ensayo general y confrontación con público	La persona, la acción y el resultado Ensayo General		N° 14: ENSAYO GENERAL	
	Muestra artística	Puesta en escena	PUESTA EN ESCENA	N° 15: MUESTRA ARTÍSTICA	
REFORZAMIENTO				SEMANA N° 16	
CONSOLIDACION DE LA EVALUACION DEL 3° CRITERIO				SEMANA N° 17	
CONSOLIDACIÓN FINAL DE REGISTRO				SEMANA N° 18	
EVALUACION DE RECUPERACION				SEMANA N° 19	

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

5.1. Estrategias

Aprendizaje basado en proyectos

Aprendizaje colaborativo

Aprendizaje Autónomo

VI. EVALUACIÓN

- La Escala de calificación es vigesimal, y el calificativo mínimo aprobatorio es trece (13). En todos los casos la fracción 0.5 ó más se considera como una unidad a favor del estudiante.
- El estudiante que en la evaluación de la Capacidad Terminal programada de la Unidad Didáctica obtenga nota desaprobatória entre diez (10) y doce (12), tiene derecho a participar en el proceso de recuperación programado por el docente.
- El estudiante que después de realizado el proceso de recuperación obtuviera nota menor a trece (13), en la capacidad terminal de la Unidad Didáctica desaprueba la misma, por tanto, repite la Unidad Didáctica.
- El estudiante que acumulará inasistencias injustificadas en número mayor al 30% del total de horas programadas en la Unidad Didáctica, será desaprobadado en forma automática, sin derecho a recuperación

VII. MATRIZ DE EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	PESO	INDICADORES DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
Realiza juegos de iniciación dramática integrándose, participando y trabajando en equipo.	30%	-Practica ejercicios y técnicas teatrales descubriendo habilidades de comunicación corporal y gestual. -Trabaja en equipo expresando empatía y compañerismo. -Realiza juegos de iniciación dramática mostrando habilidades de comunicación interpersonal. - Mostrar desinhibición y espontaneidad, originalidad y fluidez en las actividades de movimiento.	Lista de cotejo Registro auxiliar

CRITERIO DE EVALUACIÓN	PESO	INDICADORES DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
		- Mantiene la coherencia interna de la situación improvisada, haciendo propias las propuestas de los otros participantes.	
Explora diferentes maneras de expresarse corporal y vocalmente para realzar la interpretación de un personaje o situación dados y para crear unos efectos específicos.	30%	<ul style="list-style-type: none"> -Crea un personaje teatral basado en sus experiencias con imaginación y creatividad. - Asume un rol diferente al suyo. - Proyecta la voz apropiadamente en el ámbito de la clase con intención de comunicar. - Utiliza una gama variada de movimientos para crear personajes y situaciones en actividades dramáticas. -Analiza y crea situaciones del texto dramático, mediante las acciones físicas y emocionales. -Participa activa y desinhibidamente en representaciones escénicas individuales y colectivas. - Realiza la lectura expresiva e interpretativa de textos dados. - Realiza propuestas novedosas. 	<p>Lista de cotejo</p> <p>Ficha de observación</p>
Representa una puesta en escena que expresa las habilidades blandas trabajadas.	40%	<ul style="list-style-type: none"> -Ensayo ordenadamente evidenciando trabajo escénico. - Manifiesta escucha activa y aceptación de las propuestas de los compañeros. - Improvisa y crea las situaciones del texto dramático -Representa una historia en una muestra pública. - Provoca emoción en el espectador. -Trabaja y colabora eficazmente en la realización del objetivo propuesto. - Realiza autoevaluación crítica sobre su trabajo realizado. 	Rubrica
VALOR	INDICADORES BÁSICOS ACTITUDINALES		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
TRABAJO EN EQUIPO	Participa activamente en los trabajos en equipo, asumiendo con responsabilidad funciones.		Ficha de autoevaluación
CALIDAD	Presenta sus trabajos asignados con creatividad y calidad en el contenido y en la forma.		Registro auxiliar
INNOVACIÓN	Utiliza el material didáctico requerido para innovar las actividades de aprendizaje.		Ficha de observación

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN (Sistema APA)

8.1. Referencias Bibliográficas

Autor (Fecha de publicación) Título. Lugar de la publicación Editorial.	Código de ubicación CENDOC
Anzorena, O (2012) El arte de comunicarnos: conceptos y técnicas para una comunicación interpersonal efectiva. Buenos Aires: Lea.	658.45 / A62
Dubrin , A (2008) Relaciones humanas: Comportamiento humano en el trabajo. México : Pearson Educación.	658.3145 / D96 2008
Tracon, S (2014) Teoría del teatro: Análisis de la obra dramática. Saarbrücken : Publicia.	306. 4848 t78

8.2. Bibliografía Complementaria

Autor (Fecha de publicación) Título. Lugar de la publicación Editorial.	Código de ubicación CENDOC
Boal, A (2001) Teatro del Oprimido: Ejercicios para actores y no actores. España: Alba editorial.	Fotocopia/PDF
Boleslavski, R (1954) La formación del actor: Seis lecciones de arte dramático. México: Editorial Alameda.	Fotocopia/PDF
Stanislavki, K (2009) El trabajo del actor sobre sí mismo en el proceso creador de la encarnación. España: Alba editorial.	Fotocopia/PDF
Rodriguez, M ; Ruiz, J (2012) Actividad teatro: texto universitario. Huancayo : Universidad continental.	Fotocopia/PDF



8.3. Fuentes electrónicas (Artículos de revista, prensa y otros)

Autor (fecha de publicación). Título. Fecha de consulta, URL
Creatividad dramática módulo 1 (2012). Consultado el 03 de Setiembre 2016. Disponible en www.iacat.com/libros/BBCA/creadrama/capitulo.pdf
Motos, T (2013) Psicopedagogía de la Dramatización. Consultado el 30 de agosto 2016. Disponible en www.avempace.com/file.../Psicopedagogia-de-la-dramatización-Tomás-Motos.pdf

Huancayo, Setiembre del 2017

Enrique Rodríguez Alvarado

Docente Responsable

[Firma]

Coordinadora

[Firma]
Sub Dirección
Alejandrina Aliaga Torres
Sub Directora
Instituto Continental

RUBRICA DE ACTIVIDADES DRAMATICAS

Capacidad terminal: Explorar y conocer las diversas estrategias de teatro que favorezca a desarrollar habilidades blandas: Liderazgo, Trabajo en equipo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales y empatía para desplegar su sensibilidad, creatividad y capacidad de reflexión que les permita interactuar en diversos contextos

	1. En inicio	2. En proceso	3. Logro aceptable	4. Logro destacado
Expresión Vocal	Selecciona y utiliza poca o ninguna gama de cualidades vocales.	Selecciona y utiliza una gama limitada de cualidades vocales (volumen, timbre, tono) para comunicar ideas y/o personaje.	Selecciona y utiliza una gama adecuada de cualidades vocales (volumen, timbre, tono) para comunicar ideas y/o personaje.	Selecciona y utiliza una gama extensa de cualidades vocales (volumen, timbre, tono) para comunicar ideas y/o personaje.
Expresión corporal	Selecciona y utiliza poca o ninguna gama de movimientos.	Selecciona y utiliza una gama limitada de movimientos para comunicar ideas y/o personaje.	Selecciona y utiliza una gama adecuada de movimientos para comunicar ideas y/o personaje.	Selecciona y utiliza una gama extensa de movimientos para comunicar ideas y/o personaje.
Habilidades sensoriales	Selecciona y utiliza poca ó ninguna memoria emocional y sensorial.	Selecciona y utiliza una memoria emocional y sensorial limitada para comunicar ideas y/o personaje.	Selecciona y utiliza una memoria emocional y sensorial adecuada para comunicar ideas y/o personaje.	Selecciona y utiliza una memoria emocional y sensorial extensa para comunicar ideas y/o personaje.
Trabajo en equipo	Identifica y utiliza poco ó ninguna habilidad de trabajo en equipo, en la actividad y/o una representación dramática.	Identifica y utiliza habilidades limitadas de trabajo en equipo, en la actividad y/o una representación dramática.	Identifica y utiliza habilidades adecuadas de trabajo en equipo, en la actividad y/o una representación dramática.	Identifica y utiliza habilidades extensas de trabajo en equipo, en la actividad y/o una representación dramática.
Foco de Atención	Selecciona y mantiene poco ó ninguna técnica de foco (atención) a lo largo de la actividad o de la representación dramática.	Selecciona y mantiene limitadas técnicas del foco (atención) a lo largo de la actividad o de la representación dramática.	Selecciona y mantiene adecuadas técnicas de foco (atención) a lo largo de la actividad o de la representación dramática.	Selecciona y mantiene extensas técnicas de foco (atención) a lo largo de la actividad o de la representación dramática.

Adaptado de Motos, Navarro y Palanca (2014)

LISTA DE COTEJO

Valoración de Actuación

Criterios:

Voz. Imita y utiliza sonidos vocales, utiliza la voz para producir patrones rítmicos lingüísticos, habla con una gama del volumen en actividades dramáticas, utiliza la articulación, la pronunciación y la enunciación en actividades dramáticas, selecciona y utiliza calidades vocales específicas.

Movimiento. Imita y utiliza el movimiento, utiliza los movimientos simples para imitar el personaje, demuestra una gama de movimientos para crear personajes, selecciona y utiliza los movimientos específicos en actividades dramáticas.

Habilidades sensoriales. Identifica los 5 sentidos básicos, recuerda y describe diversas sensaciones, identifica sensaciones del personaje, utiliza sensaciones apropiadas para crear el personaje, utiliza la memoria emocional y sensorial para crear personajes.

Foco de atención. Identifica las técnicas del foco que realzan la actuación dramática, incluyendo las técnicas de puesta en escena (marcar la escena, relación con los espectadores, etc).

Trabajo en equipo (colaboración). Contribuye al juego dramático y a solucionar problemas dramáticos, trabaja con los compañeros en pequeño o en conjunto para solucionar problemas dramáticos en improvisaciones, escenas y/o juegos.

Habilidades de espectador. Demuestra autodominio, escucha activa y mirada con atención focalizada, habilidades de respuesta y respeto en distintos tipos de actuaciones teatrales.

LISTA DE COTEJO		
La puntuación indica el grado de frecuencia del rasgo manifestado durante cualquier actividad realizada. 3 = Siempre 2 = a veces; 1 = raramente, nunca.		
Criterios (rasgos clave)	Puntuación alcanzada (1-3)	Comentarios
Voz Representa historias/juegos/ escenas con los detalles. <ul style="list-style-type: none"> • Comunica un personaje • Utiliza gama de tonalidades en el volumen • Habla claramente 		
Movimiento Comunica el personaje o la idea usando una gama de movimientos		

LISTA DE COTEJO

La puntuación indica el grado de frecuencia del rasgo manifestado durante cualquier actividad realizada. 3 = Siempre 2 = a veces; 1 = raramente, nunca.

Criterios (rasgos clave)	Puntuación alcanzada (1-3)	Comentarios
<ul style="list-style-type: none">• Integra el movimiento y el desplazamiento• Mueve aisladamente las partes del cuerpo.		
Habilidades sensoriales <ul style="list-style-type: none">• Comunica características sensoriales de los objetos (es decir, tamaño, forma, peso, textura, temperatura)• Expresa emociones apropiadas dentro de actividades dramáticas a través de voz y del movimiento• Identifica y utiliza sensaciones apropiadas dentro de actividades dramáticas.		
Trabajo en equipo <ul style="list-style-type: none">• Soluciona problemas dramáticos con su compañero. Trabaja en equipo expresando empatía y compañerismo. <ul style="list-style-type: none">• Escucha cortésmente a los otros.		
Foco de atención <ul style="list-style-type: none">• Sigue las indicaciones escénicas• Mantiene la implicación en las actividades dramáticas		
Habilidades de espectador <ul style="list-style-type: none">• Atiende intencionadamente durante la representación.• Describe y analiza una representación.		

FICHA DE AUTOEVALUACIÓN

Creación	Siempre	Normalmente	A veces	Nunca
Colaboro con mis compañeros				
Escucho al profesor-a				
Escucho a mis compañeros de clase				
Hago preguntas cuando no entiendo algo				
Planifico y organizo las representaciones				
Ensayo escenas para mejorarlas				
Utilizo mi imaginación durante la creación de las representaciones				
Utilizo habilidades dramáticas para hacer las representaciones mejor				
Me esfuerzo en el trabajo creativo y siempre permanezco en la tarea que estamos haciendo				
Representación				
Me concentro y mantengo la atención mientras estoy representando				
Soy bueno y espontáneo en la improvisaciones				
Soy bueno planeando improvisaciones				
Ayudo a los compañeros en las representaciones				
Creo personajes interesantes				
Permanezco en el personaje durante toda la representación				
Tengo en cuenta a los espectadores cuando estoy actuando				
Utilizo bien el espacio				
Hablo suficientemente alto para que el público me oiga				
Cambio mi forma de hablar dependiendo del personaje				
Utilizo en las representaciones la expresión corporal (por ejemplo, el mimo)				
Rendimiento				
Sé cuándo mi trabajo es bueno y cuando necesita mejorar				
Les digo a los demás lo que es bueno de su trabajo				
Les digo a los demás como pueden mejorar su trabajo				
Doy razones sobre lo que pienso				
Leo textos (poemas, relatos cortos, chistes gráficos) y los entiendo.				
Uso el lenguaje dramático				
Objetivos				
Mis objetivos para el próximo (trimestre, taller) son: 1. 2. 3.				

AUTOEVALUACIÓN DE UNA DRAMATIZACIÓN

Nombre: _____

Grupo: _____

Fecha: _____

Autoevaluación: total 30 puntos

Encierra en un círculo el número correspondiente a tu participación en la representación, siendo 0 la puntuación más baja y 5 la más alta.

1-Voz Durante la representación, ¿has hablado lo suficientemente alto? ¿Has articulado correctamente o algunas palabras han resultado difíciles de entender? ¿Has seguido el flujo del texto o has hablado demasiado rápido? ¿Has "cantado" el texto? ¿Te ha salido el texto de forma monótona o le has puesto la entonación adecuada?	012345
2- Cuerpo Durante la representación ¿tu postura fue adecuada? ¿Te movías sin necesidad y parecía como si bailaras? ¿A menudo te movías sin motivo? ¿Has tenido tics, como tener las manos en los bolsillos, o jugabas con la camiseta o con cualquier otra prenda de vestir? ¿Tus movimientos, gestos y desplazamientos eran los precisos o más bien improvisados? ¿Tus gestos y movimientos respetaban la puesta en escena acordada?	012345
3-Memorización Durante su presentación, ¿te has queda en blanco? ¿Has cambiado algunas palabras o frases por error o has seguido correctamente el texto? ¿Te aprendiste bien tu papel?	012345
4- Puesta en escena Durante la representación, ¿has respetado la puesta en escena acordada en tu equipo? ¿La puesta en escena era estática y podría haber sido más dinámica? ¿Consideras que vuestra puesta en escena respetaba el texto, los personajes y la época de la acción?	012345
5- Vestuario y accesorios ¿Has traído el vestuario y los accesorios necesarios para tu representación o has tenido que pedir alguna cosa prestada a última hora para salir del paso? ¿Tu vestuario representaba bien a tu personaje o consideras que podrías haber investigado más sobre este particular?	012345
6- Interpretación ¿Tu interpretación ha sido original? Pon una nota global a tu interpretación.	012345
TOTAL DE PUNTOS : /30	

(Adaptado de Valérie Cloutier, *Art dramatique* "Scène à deux du repertoire québécois ou international auto-évaluation")

REPRESENTACIÓN DE UNA ESCENA PARA DOS. EVALUACIÓN DE PARES

Nombre de mi compañero: _____

Título de la escena: _____

Fecha: _____

Evaluación de pares: total 25 puntos.

Evalúa el trabajo de tu pareja. Rodea con un círculo el número correspondiente a su participación y actuación. 0 es la puntuación más baja y 5 la más alta.

1- Ensayos: Durante los ensayos en clase, ¿tu pareja estaba concentrada, seria y se implicó con generosidad en el trabajo o se movía inútilmente para hablar con otras personas?	012345
2- Puesta en escena: ¿Tu pareja te ayudó a diseñar la puesta en escena o fuiste tú siempre quien aportó las ideas? ¿Tu pareja respetaba la puesta en escena o solía "hacer el tonto"? ¿En la presentación final tu pareja ha hecho todos los gestos y movimientos acordados en el ensayo?	012345
3- Memorización: ¿Tu pareja se ha esforzado en aprender el texto? ¿Durante la presentación final, tu pareja se ha equivocado con frecuencia o ha respetado el texto?	012345
4- Interpretación: Evalúa la interpretación del personaje de tu pareja, la calidad de su trabajo, la originalidad de su personaje, los gestos y movimientos elegidos, la voz, etc.	012345
5- Evaluación global. Evalúa de forma global el trabajo de tu pareja desde el primer ensayo hasta la representación final.	012345

Total de puntos: /25

(Adaptado de Valérie Cloutier. *Art dramatique*. "Scène à deux du repertoire québécois ou international auto-évaluation").

ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES ARNOLD GOLDSTEIN

et al 1980.

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	:	Escala de Habilidades sociales
AUTOR	:	Arnold GOLDSTEIN et al.
AÑO	:	1980
APLICACIÓN	:	Individual y colectivo
TIEMPO	:	15 a 20 minutos aproximadamente
EDAD	:	12 años en adelante
SIGNIFICACION	:	Indica habilidades sociales en déficit en niños del primer ciclo educativo, pudiéndose ampliar a grupos de mayor edad.

Traducción : Rosa Vásquez (1983)

Traducción y adaptación : Ambrosio Tomás (1994-95)

DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO

Esta escala fue diseñada por Arnold Goldstein y su equipo de colaboradores todos ellos especialistas en ciencias de la conducta, los cuales seleccionaron 50 ítems, a partir de una relación de habilidades básicas que comprendía la descripción de seis tipos de habilidades:

Habilidades Sociales Básicas, Habilidades sociales avanzadas, Habilidades relacionadas con los sentimientos, Habilidades alternativas a la agresión, Habilidades para hacer frente al estrés y Habilidades de planificación.

La escala de habilidades sociales de Goldstein, es una prueba ipsativa, que puede ser aplicado tanto en forma individual como grupal, pudiendo incluso en algunos casos ser autoadministrada. Está conformada por 50 frases que están asociadas a la valoración que se tiene de cada habilidad basándose en la conducta personal frente a distintas situaciones.

MATERIAL DE APLICACIÓN

La escala de evaluación de habilidades sociales (EEHS) está formado por un cuadernillo, en formato A-4, en el que se incluye datos de identificación, las instrucciones para complementarla y los elementos que constituyen la escala.

Se procede a la administración de la prueba cuando el/los sujeto/s se encuentren descansados y en disposición favorable para su cumplimiento.

Si la administración forma parte de una evaluación individual, se sugiere elegir el momento en que esté asegurada la ausencia del estrés emocional y fatiga física del sujeto. En los casos en que la persona se encuentre en una situación de estrés o fatiga, o no se encuentre dispuesto a colaborar, se aconseja posponer su administración hasta lograr una mayor disposición, ya que, en caso contrario, las respuestas no serán indicativas del estilo habitual del niño(a), sino que se encontraran sesgadas a causa de este trastorno.

Los menores permanecerán sentados, de manera que se encuentren cómodas. Además, en el caso de aplicación colectiva, se procurará evitar que la excesiva proximidad entre ellas puede influir en sus respuestas. Para evitarlo se las dispondrá con suficiente distancia unas y otras.

INSTRUCCIONES

Las instrucciones que se imparten al evaluado son:

“El presente cuestionario tiene por finalidad conocer cómo te desenvuelves en distintas situaciones, y que tipo de conducta desarrollas para enfrentar dichas situaciones. En este cuestionario además de sus datos personales, encontrará una lista de habilidades que pueden poseerse en mayor o menor grado.

En cada uno de ellos existen 5 posibilidades de responder Nunca, Muy pocas veces, Alguna vez, a menudo, y siempre o casi siempre; dependiendo de su elección si la afirmación del ítem se presenta, nunca o en raras ocasiones, esporádicamente, con ciertas frecuencias o de manera frecuente”.

Para que puedas valorar el empleo (o utilización) de cada habilidad utiliza el siguiente código.

1. = Cuando es nunca. (Nunca usa esa habilidad)
2. = Cuando es Muy Pocas veces (Rara vez)
3. = Cuando es Alguna vez
4. = Cuando es A menudo
5. = Cuando es Siempre o casi siempre

El/la evaluador/a leerá en voz alta las instrucciones que aparece en el cuadernillo y ofrecerá a los /as evaluados/as las explicaciones que soliciten, respecto a las instrucciones, no así en cuanto a los contenidos de cada elemento.

“A continuación encontrará un total de 50 ítems enumerados en el orden correlativo”.

Se enfatiza en cuanto a la necesidad que contesten **todos** los apartados poniendo especial cuidado en el puntaje que le brinde a cada situación.

Se les insistirá en que deben leer determinadamente cada frase y procurar contestar al significado estricto de la misma.

“Tenga cuidado de responder a cada situación propuesta, considerando que en cada ítem no puede tener más que en un solo puntaje”.

“Trabaje con cuidado, procurando que las puntuaciones que asigne a cada situación sea un fiel reflejo de su comportamiento”.

PUNTUACION

La calificación es un procedimiento simple y directo que se ve facilitado por la estimación que hace el sujeto de su grado competente o deficiente en que usa las habilidades sociales comprendidas en la lista de Chequeo, el cual está indicando un valor cuantitativo.

La puntuación máxima a obtener en un ítem es 5 y el valor mínimo es 1. Es posible obtener los siguientes puntajes de medidas del uso competente o deficiente de las habilidades sociales al usar la escala:

- 1) El puntaje obtenido en el ítem, el cual va de 1 a 5 nos permite identificar

en qué medida el sujeto es competente o deficiente en el empleo de una habilidad social, así como el tipo de situación en la que lo es. Las puntuaciones 1 y 2 indican, en general, un déficit en la habilidad.

- 2) El puntaje por áreas, el cual indica las deficiencias o logros del sujeto en un área específica se obtiene sumando los puntajes obtenidos en los ítems comprendidos en cada área del instrumento y comparándolo con los baremos correspondientes.
- 3) El puntaje total, que varía en función al número de ítems que responde el sujeto en cada valor de 1 a 5, es como mínimo 50 y como máximo de 250 puntos. Este tipo de puntaje nos sirve como indicador objetivo del éxito o progreso del programa de tratamiento conductual, al aplicarse la prueba a manera de re-test luego del tratamiento.

Tabla N° 01

Tabla de especificaciones de la lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein

AREAS	N° ITEMS
Grupo I: Primeras habilidades sociales	1-8
Grupo II: Habilidades sociales avanzadas	9-14
Grupo III: Habilidades relacionadas con los sentimientos	15-21
Grupo IV: Habilidades alternativas a la agresión.	22-30
Grupo V: Habilidades para hacer frente al estrés.	31-42
Grupo VI: Habilidades de planificación	43-50

NORMAS INTERPRETATIVAS

Los resultados individuales y su interpretación serán fácilmente apreciados mediante la hoja de perfil de la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales. Se trata de un informe gráfico, que se obtiene al convertir los puntajes directos en eneatipos, señalarlos en el recuadro del perfil y luego unirlos por medio de líneas rectas.

De modo quedará así conformado un perfil de cómoda interpretación. La

significación de los niveles bajos (eneatipos 1, 2 y 3), así como de los niveles medios (eneatipos 4, 5 y 6) y de los niveles altos (eneatipos 7, 8 y 9), para cada escala o área de la Lista de Chequeo y para el puntaje total, está consignada de manera clara en la línea superior de la tabla del perfil. Así tendremos:

Eneatipo 1 : Deficiente nivel de Habilidades Sociales
 Eneatipo 2 y 3 : Bajo nivel de Habilidades Sociales.
 Eneatipo 4, 5 y 6 : Normal nivel de habilidades Sociales
 Eneatipo 7 y 8 : Buen nivel de Habilidades Sociales
 Eneatipo 9 : Excelente nivel de Habilidades Sociales

Tabla N° 02

Categoría por Puntajes, Eneatipos y percentiles

CATEGORIA	Puntaje Directo	Eneatipo	Percentil
Excelente Nivel	217 a +	9	75 a +
Buen Nivel	182 a 216	7 y 8	58 a 74
Normal Nivel	119 a 181	4, 5, 6	43 a 57
Bajo Nivel	84 a 118	2 y 3	26 a 42
Deficiente Nivel	50 a 83	1	0 a 25

DISTRIBUCION DE LAS HABILIDADES SOCIALES POR TIPOS:

- Habilidades Sociales Básicas:** 8 ítems (del 1 al 8). Puntaje Máximo 32 pts.
- Habilidades Sociales Avanzadas:** 6 ítems. (del 9 a 14). Puntaje Máximo 24 pts.
- Habilidades Relacionadas con los sentimientos:** 7 ítems. (del 15 al 21). -Puntaje Máximo 28 pts.
- Habilidades Alternativas a la Agresión:** 9 ítems. (del 22 al 30). Puntaje Máximo 36 pts.
- Habilidades para hacer frente al Estrés:** 12 ítems. (del 31 al 42). Puntaje Máximo 48 pts.
- Habilidades de Planificación:** 8 ítems. (del 43 al 50). Puntaje Máximo 32 pts.

VALIDEZ

Tomás, A. (1995), al realizar el análisis de ítems de la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales halló correlaciones significativas ($p < .05$, $.01$ y $.001$), quedando el instrumento intacto, es decir, con todos sus ítems completos ya que no hubo necesidad de eliminar alguno. Asimismo, cada una de las Escalas componentes obtuvieron una correlación positiva y altamente significativa a un nivel de $p < .001$ con la Escala Total de Habilidades sociales, es decir, todas contribuyen de una manera altamente significativa a la medición de las Habilidades sociales.

Por su parte, la prueba test-retest fue calculada mediante el coeficiente de correlación Producto-momento de Pearson, obteniéndose una “ r ” = 0.6137 y una “ t ” = 3.011, la cual es muy significativa al $p < .01$. El tiempo entre el test y el re-test fue de 4 meses. Con propósitos de aumentar la precisión de la confiabilidad se calculó el Coeficiente Alpha de Cronbach, de consistencia interna, obteniéndose Alpha Total “ rtt ” = 0.9244. Finalmente, todos estos valores demostraron la precisión y estabilidad de la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein.

La validez de constructo de la escala está determinada por el criterio de jueces, basado en la experiencia de Goldstein y sus colaboradores en sus estudios de niños en edad preescolar y escolar. Su criterio se basa en el factor x de aprendizaje social esperado para la etapa escolar para el primer Nivel (5 a 8 años de edad).

RELACION DE HABILIDADES SOCIALES GOLDSTEIN, et al. 1980

Teóricos como Goldstein (1987) definen las habilidades sociales como un “conjunto de comportamiento eficaces en las relaciones interpersonales”. Según este autor, estas conductas son aprendidas, facilitan la relación con los otros, la reivindicación de los propios derechos, sin negar de los derechos de los demás, evita la ansiedad en situaciones difíciles o novedosas, facilitan la comunicación y la resolución de problemas.

Existen unas habilidades sociales básicas y otras más complejas: primeras,

avanzadas, relacionadas con los sentimientos, alternativos a la agresión, hacer frente al estrés y habilidades de planificación. Se puede advertir la presencia de alguno de ellas en las relaciones diarias de los niños de la calle. Independientemente de nuestras creencias, ellos tienen jerarquías y reglas establecidas que tienen que respetar. Si se le piden que relaten algunas experiencias diarias, podremos saber cuántas de estas habilidades utilizan.

Descripción detallada de todas las posibles conductas que comprenden la calificación de las habilidades sociales:

1. Habilidades Sociales Básicas.
 - Escuchar.
 - Iniciar una conversación.
 - Mantener una conversación.
 - Formular una pregunta.
 - Dar las gracias.
 - Presentarse.
 - Presentarse a otras personas.
 - Hacer un elogio.
2. Habilidades Sociales Avanzadas.
 - Pedir ayuda.
 - Participar.
 - Dar instrucciones.
 - Seguir instrucciones.
 - Disculparse.
 - Convencer a los demás.
3. Habilidades Relacionadas con los sentimientos
 - Conocer los propios sentimientos.
 - Expresar los sentimientos.
 - Comprender los sentimientos de los demás.
 - Enfrentarse con el enfado de otro.
 - Expresar afecto.
 - Resolver el miedo.
 - Auto-recompensarse.

4. Habilidades Alternativas a la Agresión.
 - Pedir permiso.
 - Compartir algo.
 - Ayudar a los demás.
 - Negociar.
 - Empezar el auto-control.
 - Defender los propios derechos.
 - Responder a las bromas.
 - Evitar los problemas con los demás.
 - No entrar en peleas.
5. Habilidades para hacer Frente al Estrés.
 - Formular una queja.
 - Responder a una queja.
 - Demostrar deportividad después de un juego.
 - Resolver la vergüenza.
 - Arreglárselas cuando le dejan de lado.
 - Defender a un amigo.
 - Responder a la persuasión.
 - Responder al fracaso.
 - Enfrentarse a los mensajes contradictorios.
 - Responder a una acusación.
 - Prepararse para una conversación difícil.
 - Hacer frente a las presiones del grupo.
6. Habilidades de Planificación.
 - Tomar decisiones realistas.
 - Discernir la causa de un problema.
 - Establecer un objetivo.
 - Determinar las propias habilidades.
 - Recoger información.
 - Resolver los problemas según su importancia.
 - Tomar una decisión eficaz.
 - Concentrarse en una tarea

LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES

Nombre:.....Edad:.....

Ciclo:.....Carrera Profesional:.....

INSTRUCCIONES

Las proposiciones de la presente lista se refieren a experiencias de la vida diaria, de tal modo que describan como Ud. se comporta, siente, piensa y actúa. No es un test clásico, dado que no hay respuestas correctas ni incorrectas, todas las respuestas son válidas.

Encierra en un círculo la respuesta que más crea conveniente:

Marque 1 si su respuesta es NUNCA.

Marque 2 si su respuesta es MUY POCAS VECES. Marque 3 si su respuesta es ALGUNA VEZ. Marque 4 si su respuesta es A MENUDO.

Marque 5 si su respuesta es SIEMPRE. Responda rápidamente y recuerde de contestar todas las preguntas.

Items	Nunca	Muy pocas veces	Alguna vez	A menudo	Siempre
1. ¿Prestas atención a la persona que le está hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo?	1	2	3	4	5
2. ¿Hablas con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?	1	2	3	4	5
3. ¿Hablas con otras personas sobre cosas que le interesan a los demás?	1	2	3	4	5
4. ¿Determinas la información que necesitas y se la pides a la persona adecuada?	1	2	3	4	5
5. ¿Permites que los demás sepan que agradeces los favores?	1	2	3	4	5
6. ¿Te das a conocer a los demás por propia iniciativa?	1	2	3	4	5
7. ¿Ayudas a que los demás se conozcan entre sí?	1	2	3	4	5
8. ¿Te gusta algún aspecto de otra persona o alguna de las actividades que realiza?	1	2	3	4	5
9. ¿Pides ayuda cuando tienes alguna dificultad?	1	2	3	4	5
10. ¿Eliges la mejor forma para integrarte en un grupo o para participar en una determinada actividad?	1	2	3	4	5
11. ¿Explicas con claridad a los demás como hacer una tarea específica?	1	2	3	4	5
12. Prestas atención a las instrucciones, pides explicaciones y llevas adelante las instrucciones correctamente.	1	2	3	4	5
13. ¿Pides disculpas a los demás por haber hecho algo mal?	1	2	3	4	5
14. ¿Intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona?	1	2	3	4	5
15. ¿Intentas reconocer las emociones que experimentas?	1	2	3	4	5
16. ¿Permites que los demás conozcan lo que sientes?	1	2	3	4	5

Items	Nunca	Muy pocas veces	Alguna vez	A menudo	Siempre
17. ¿Intentas comprender lo que sienten los demás?	1	2	3	4	5
18. ¿Intentas comprender el enfado de la otra persona?	1	2	3	4	5
19. ¿Permite que los demás sepan que te interesas o se preocupas por ellos?	1	2	3	4	5
20. ¿Piensas por qué estás asustado y haces algo para disminuir tu miedo?	1	2	3	4	5
21. ¿Te dices a ti mismo o haces cosas agradables cuando te mereces una recompensa?	1	2	3	4	5
22. ¿Reconoces cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pides a la persona indicada?	1	2	3	4	5
23. ¿Te ofreces para compartir algo que es apreciado por los demás?	1	2	3	4	5
24. ¿Ayudas a quien lo necesita?	1	2	3	4	5
25. ¿Llegas a establecer un sistema de negociación que te satisface tanto a ti mismo como a quienes sostienen? posturas diferentes?	1	2	3	4	5
26. ¿Controlas tu carácter de modo que no se te "escapan las cosas de la mano"?	1	2	3	4	5
27. ¿Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cuál es tu postura?	1	2	3	4	5
28. ¿Te las arreglas sin perder el control cuando los demás te hacen bromas?	1	2	3	4	5
29. ¿Te mantienes al margen de situaciones que te puedan ocasionar problemas?	1	2	3	4	5
30. ¿Encuentras otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	1	2	3	4	5
31. ¿Dices a los demás cuándo han sido los responsables de originar un determinado problema e intentas encontrar una solución?	1	2	3	4	5
32. ¿Intentas llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?	1	2	3	4	5
33. ¿Expresas un cumplido sincero a los demás por la forma en que han jugado?	1	2	3	4	5
34. ¿Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	1	2	3	4	5
35. ¿Eres consciente cuando te han dejado de lado en alguna actividad y, luego, haces algo para sentirte mejor en ese momento?	1	2	3	4	5
36. ¿Manifiestas a los demás que han tratado injustamente a un amigo?	1	2	3	4	5
37. ¿Consideras con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hacer?	1	2	3	4	5
38. ¿Comprendes la razón por la cual has fracasado en una determinada situación y qué puedes hacer para tener más éxito en el futuro?	1	2	3	4	5
39. ¿Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa pero dicen o hacen otras que se contradicen?	1	2	3	4	5
40. ¿Comprendes lo que significa la acusación y por qué te la han hecho y, luego, piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que te ha hecho la acusación?	1	2	3	4	5
41. ¿Planificas la mejor forma para exponer tu punto de vista antes de una conversación problemática?	1	2	3	4	5
42. ¿Decides lo que quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta?	1	2	3	4	5
43. ¿Resuelves la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?	1	2	3	4	5
44. ¿Reconoces si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo tu control?	1	2	3	4	5
45. ¿Tomas decisiones realistas sobre lo que eres capaz de realizar antes de comenzar una tarea?	1	2	3	4	5
46. ¿Eres realista cuando debes dilucidar cómo puedes desenvolverte en una determinada tarea?	1	2	3	4	5
47. ¿Resuelves qué necesitas saber y cómo conseguir la información?	1	2	3	4	5

Items	Nunca	Muy pocas veces	Alguna vez	A menudo	Siempre
48. ¿Determinas de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero?	1	2	3	4	5
49. ¿Consideras las posibilidades y eliges la que te hará sentir mejor?	1	2	3	4	5
50. ¿Te organizas y te preparas para facilitar la ejecución de tu trabajo?	1	2	3	4	5

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Presupuesto (Recursos humanos, logísticos, tecnológicos y otros)

ITEM	PRECIO UNITARIO (S/.)	IMPORTE (S/.)
A. Recursos Humanos		
Estudiante investigador		
Asesor de Tesis	1.500	1,500
Auxiliar de encuesta	100	100
Coordinadora del Instituto		
Sub-directora del Instituto		
Estudiantes de diseño grafico		
B. Recursos materiales		
05 millares Papel bond 75 g.	26	130.00
04 Tinta	10	40.00
01 Ucb	60	60.00
35 Lápices	1	35.00
05 Archivadores	5	25.00
06 CD	1	6.00
10 Sobre manila	0.5	5.00
01 Impresora	250.00	250.00
12 Lapiceros	0.50	6.00
05 Resaltadores	3	15.00
C. Recursos tecnológicos		
Computadora	1.500	1.500
Servicio de internet	70.00	70.00
Impresión	0.10	120.00
Celular /Cámara fotográfica	300.00	300.00
fotocopiado	0.4	80.00
Digitación	0.50	100.00
D. Otros		
Movilidad local	1.00	30.00

Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	TIEMPO															
	Meses	I			II			III			IV					
	Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.Asesoría metodológica		x														
2.Propuesta			x													
3.Observaciones				x												
4.Diseño del proyecto			x													
5.Observaciones					x											
6.Proyecto				x											x	
7. Observaciones													x			
8. Encuesta					x									x		
9. Clasificación del material														x		
10. Tratamiento de la información														x		
11. Análisis e interpretación															x	
12. Redacción															x	
13. Presentación del informe																x

**FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO
OPINIÓN DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES:

1. **Nombre del instrumento:** Rubrica de teatro y actividades dramáticas/rubrica de habilidades blandas
2. **Título de la investigación:** "Estrategias didácticas de teatro y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de Diseño gráfico del instituto continental"
3. **Autor del instrumento:** Enrique Richard Alpas Chuquillanqui
4. **Nombre del juez/experto:** Edson Lazo Rivera
5. **DNI N°** 20104285
6. **Área de acción laboral:** Docente de Comunicación
7. **Título profesional:** Lic. Pedagogía y humanidades- especialidad : Español y Literatura
8. **Grado académico:** Magister en administración de la educación
9. **Dirección domiciliaria:** Pje. Santa Isabel 245 el Tambo-Huancayo

II. ASPECTOS A EVALUAR:

CRITERIOS		VALORACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	SÍ		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	SÍ		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	SÍ		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	SÍ		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	SÍ		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	SÍ		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos	SÍ		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	SÍ		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición.	SÍ		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	SÍ		

- III. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:**

- Procede su aplicación ()

- No procede su aplicación ()


Firma

Huancayo, 11 / 10 / 17

Huancayo de setiembre de 2017

Sr. Edson Lazo Rivera

Presente.-

Por la presente reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, luego para manifestarle que estoy desarrollando la tesis titulada "Estrategias didácticas de teatro y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de Diseño gráfico del instituto continental", conocedor de su experiencia y trayectoria profesional, solicito su colaboración para emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación de los instrumento de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,

Enrique Richard Alpas Chuquillanqui

Enrique Alpas Chuquillanqui

Licenciado en Educación Artística

ADJUNTO:

Matriz de consistencia del proyecto

Matriz de operacionalización de la variable dependiente e independiente

Instrumentos de investigación "PRUEBA DE ENTRADA": Test Habilidades Sociales de Golstein

Instrumento: rubrica de teatro/ rubrica de habilidades blandas

Fichas de validez

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1. **Nombre del instrumento:** rubrica de teatro y actividades dramáticas/rubrica de habilidades blandas
2. **Título de la investigación:** "Estrategias didácticas de teatro y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes diseño gráfico del instituto continental"
3. **Autor del instrumento:** Enrique Richard Alpas chuquillanqui
4. **Nombre del juez/experto:** Edson Lazo Rivera
5. **DNI N°** 20104285
6. **Área de acción laboral:** Docente de comunicación
7. **Título profesional:** Lic. Pedagogía y humanidades- especialidad: español y Literatura
8. **Grado académico:** Magíster en administración de la educación
9. **Dirección domiciliaria:** Pje. Santa Isabel 245 el Tambo-Huancayo

II. INDICACIONES: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con la matriz de consistencia, se le solicita que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. **Muy poco** 2. **Poco** 3. **Regular** 4. **Aceptable** 5. **Muy aceptable.**

CRITERIO DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x		
Validación de criterio metodológico				x			
Validez de intención y objetividad de medición y observación					x		
Presentación y formalidad del instrumento					x		
Total parcial							
Total					20		

Puntuación:

- De 4 a 11: No válido, reformular
- De 12 a 14: No válido, modificar
- De 15 a 17: Válido, mejorar
- De 18 a 20: Válido, aplicar


DNI...20104285

Huancayo, 11/10/17