

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



### **UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN**

#### **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

#### **TESIS:**

#### **ESTRATEGIAS DE HABILIDADES BLANDAS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA DEL DISTRITO DE NAMBALLE, PROVINCIA DE SAN IGNACIO, 2019**

Para optar el Grado Académico de

#### **MAESTRO EN CIENCIAS**

#### **MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Presentada por:

**Bachiller: JULIO CÉSAR GARCÍA CORTEZ**

Asesor:

**Dr. JUAN FRANCISCO GARCÍA SECLÉN**

**Cajamarca – Perú**

**2021**

COPYRIGHT © 2021 by  
**JULIO CÉSAR GARCÍA CORTEZ**  
Todos los derechos reservados

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



### **UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN**

### **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

### **TESIS APROBADA:**

**ESTRATEGIAS DE HABILIDADES BLANDAS PARA FORTALECER EL  
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA DEL DISTRITO DE  
NAMBALLE, PROVINCIA DE SAN IGNACIO, 2019**

Para optar el Grado Académico de

**MAESTRO EN CIENCIAS**

**MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Presentada por:

**Bachiller: JULIO CÉSAR GARCÍA CORTEZ**

### **JURADO EVALUADOR**

Dr. Juan Francisco García Seclen  
Asesor

Dr. Iván Alejandro León Castro  
Jurado Evaluador

M.Cs. Wigberto Waldir Díaz Cabrera  
Jurado Evaluador

M.Cs. Mariano Guzmán Cáceres Mendoza  
Jurado Evaluador

**Cajamarca – Perú**

**2021**



**Universidad Nacional de Cajamarca**  
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD  
**Escuela de Posgrado**  
CAJAMARCA - PERU



**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS**

Siendo las **4:00 p.m.** horas del día 20 de diciembre de dos mil veintiuno, reunidos a través de Gmeet [meet.google.com/byu-qxfo-tbc](https://meet.google.com/byu-qxfo-tbc), creado por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. IVÁN ALEJANDRO LEÓN CASTRO, M.Cs. WIGBERTO WALDIR DÍAZ CABRERA, M. Cs. MARIANO GUZMÁN CÁCERES MENDOZA**, y en calidad de Asesor el **Dr. JUAN FRANCISCO GARCÍA SECLÉN**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **ESTRATEGIAS DE HABILIDADES BLANDAS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA DEL DISTRITO DE NAMBALLE, PROVINCIA DE SAN IGNACIO, 2019**; presentado por el **Bach. en Educación JULIO CÉSAR GARCÍA CORTEZ**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó **APROBAR** con la calificación de **QUINCE (15) BUENO** la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Educación JULIO CÉSAR GARCÍA CORTEZ**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Siendo las **6:00 p.m.** horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....  
**Dr. Juan Francisco García Seclén**  
Asesor

.....  
**Dr. Iván Alejandro León Castro**  
Jurado Evaluador

.....  
**M. Cs. Wigberto Waldir Díaz Cabrera**  
Jurado Evaluador

.....  
**M. Cs. Mariano Guzmán Cáceres Mendoza**  
Jurado Evaluador

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme la vida y permitirme llegar hasta este momento.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

A mi esposa e hijos por brindarme todo su amor, y estar siempre a mi lado.

**Julio César García Cortez**

## **AGRADECIMIENTO**

A los profesores de la RED, por su apoyo incondicional y por demostrarme su aprecio que tienen en mí.

A los docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca por llevarme a la consecución de mis objetivos.

A mi asesor, el Dr. Juan Francisco García Seclen, por su valioso aporte y asesoramiento en la realización del trabajo de investigación.

A todas las personas que me ayudaron directa e indirectamente en la realización del trabajo de investigación.

**Julio César García Cortez**

## **EPÍGRAFE**

Los conocimientos teóricos no te hacen mejor persona ni definen el éxito en la vida, los comportamientos que cultivas te hacen extraordinario y competitivo

**Jhonsa Boza**

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
EPÍGRAFE.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
LISTA DE TABLAS.....	xii
LISTA DE FIGURAS .....	xiii
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT .....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1. Planteamiento del problema.....	1
2. Formulación del problema.....	3
2.1. Problema principal .....	3
2.2. Problemas derivados.....	3
3. Justificación de la investigación .....	4
3.1. Justificación Teórica.....	4
3.2. Justificación Práctica .....	4
3.3. Justificación Metodológica.....	5
4. Delimitación de la investigación.....	5
4.1. Epistemológica .....	5
4.2. Espacial .....	6
4.3. Temporal.....	6
4.4. Metodológica.....	6
5. Objetivos de la investigación .....	7
5.1. Objetivo general .....	7
5.2. Objetivos específicos.....	7



CAPÍTULO II .....	<b>8</b>
MARCO TEÓRICO .....	<b>8</b>
1. Antecedentes de la investigación .....	<b>8</b>
1.1. Antecedentes internacionales .....	8
1.2. Antecedentes nacionales.....	12
1.3. Antecedentes locales.....	19
2. Marco Epistemológico de la investigación .....	<b>21</b>
3. Marco teórico.....	<b>22</b>
3.1. Teorías de las habilidades blandas.....	22
3.1.1. Teoría del aprendizaje social .....	25
3.1.2. Teoría humanística de Maslow .....	26
3.1.3. Teoría de la inteligencia emocional de Bar-On.....	28
3.2. Definiciones de las habilidades blandas .....	<b>32</b>
3.2.1 Modelo de la inteligencia emocional de Goleman .....	34
3.2.2. Dimensiones de las habilidades blandas .....	<b>34</b>
3.3. Teorías del desempeño docente .....	<b>39</b>
3.3.1. Teoría social cognitiva.....	39
3.3.2. Teoría de la complejidad .....	42
3.3.4. Desempeño docente .....	43
3.3.5. Evaluación del desempeño docente .....	46
3.3.6. Liderazgo docente.....	47
3.3.7. Actitud docente.....	47
3.3.8. Definiciones del desempeño docente.....	48
3.3.9. Dimensiones del desempeño docente .....	50
4. Definición de términos básicos .....	<b>52</b>
4.1. Capacitación docente .....	52
4.2. Clase magistral .....	52
4.3. Cualificación profesional.....	52
4.4. Desempeño docente .....	53

4.5. Tecnología de Información y Comunicación (TIC).....	53
4.6. Problema de investigación.....	53
4.7. El taller pedagógico.....	53
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>55</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>55</b>
<b>1. Caracterización y contextualización de la investigación .....</b>	<b>55</b>
1.1. Descripción del perfil de la institución educativa o red educativa .....	55
1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa o red educativa.....	55
1.3. Características demográficas y socioeconómicas .....	56
1.4. Características culturales y ambientales .....	56
<b>2. Hipótesis de investigación .....</b>	<b>56</b>
2.1. Hipótesis general .....	56
<b>3. Variables de investigación .....</b>	<b>57</b>
3.1. Variable Independiente.....	57
3.2. Variable dependiente .....	57
3.3. Matriz de operacionalizacion de variables .....	58
<b>4. Población y muestra .....</b>	<b>60</b>
4.1. La población muestral .....	60
4.2. La muestra. ....	60
<b>5. Unidad de análisis .....</b>	<b>61</b>
<b>6. Método de investigación.....</b>	<b>61</b>
<b>7. Tipo de investigación.....</b>	<b>62</b>
<b>8. Diseño de investigación.....</b>	<b>63</b>
<b>9. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....</b>	<b>63</b>
9.1. Técnica .....	64
9.2. Instrumento.....	64
<b>10. Técnica para el procesamiento y análisis de la información. ....</b>	<b>65</b>
<b>11. Validez y confiabilidad.....</b>	<b>65</b>
11.1. Validez .....	65
11.2. Confiabilidad.....	66

CAPÍTULO IV .....	67
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	67
1. Matriz general de resultados .....	67
2. Resultados por dimensiones de las variables de estudio.....	68
2.1. Resultados Descriptivos .....	68
2.2. Resultados totales .....	77
2.3. Prueba de hipótesis .....	79
CONCLUSIONES.....	82
SUGERENCIAS .....	83
LISTA DE REFERENCIAS.....	84

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de investigación.....	58
Tabla 2 Población muestral.....	60
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad .....	66
Tabla 4 Matriz de datos de la variable desempeño docente.....	67
Tabla 5 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión desarrollo personal – pre test.....	68
Tabla 6 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión pedagógico -pre test.....	69
Tabla 7 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión dominio y actualización disciplinar. – pre test .....	70
Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión gestión de calidad - pre test .....	71
Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión promoción comunal – pre test.....	72
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión desarrollo personal – pos test.....	73
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión pedagógico – pos test.....	74
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión dominio y actualización disciplinar- pos test.....	75
Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión gestión de calidad – pos test .....	76
Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión promoción comunal – pos test .....	76
Tabla 15 Datos comparativos, pre test y pos test para la variable desempeño docente.....	77
Tabla 16 Pruebas de normalidad.....	79
Tabla 17 Rangos obtenidos con signo de Wilcoxon para la variable desempeño docente.....	80
Tabla 18 Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para la variable desempeño docente.....	80

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Desempeño docente – pre test y pos test .....	79
--	----

## LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

APAFA. Asociación de Padres de Familia.....	
CONEI, Consejo Educativo Institucional .....	
CONEI. Consejo Educativo Institucional .....	
DRE Dirección Regional de Educación.....	
G.R. Gobierno Regional .....	
IE. Institución Educativa.....	
II.EE. Instituciones Educativas .....	
II.GG. Instrumentos de Gestión .....	
MINEDU. Ministerio de Educación .....	
PAT. Plan Anual de Trabajo.....	
PCI. Proyecto Curricular de Institución Educativa.....	
PEI. Proyecto Educativo Institucional .....	
PEN. Proyecto Educativo Nacional .....	
PER. Proyecto Educativo Regional .....	
RE. Región de Educación .....	
RI. Reglamento Interno.....	
TIC. Tecnologías de la Información y Comunicación.....	
TOE. Tutoría y Orientación Educativa. ....	
UGEL. Unidad de Gestión Educativa Local.....	
Coficiente de Alfa de Cron Bach, valor es de 0.8	
Prueba de Wilcoxon con un p-value (sig. 0.00) menor a 0.05	
hipótesis alterna (H1)	
hipótesis nula (H0)	

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de las estrategias de habilidades blandas en el desempeño docente de los profesores de la red educativa Namballe, provincia de San Ignacio, 2019. El tipo de investigación es aplicada, con diseño pre experimental; se utilizó el método hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada por 24 docentes de las instituciones de la Red. El recojo de datos se hizo mediante una ficha de observación y un cuestionario. Los resultados de la investigación demuestran que las estrategias de habilidades blandas influyen positivamente en la mejora del desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, Así tenemos que el 95.83% alcanzan el nivel bueno en la mejora de su desempeño docente. Respecto a los resultados por dimensiones, los resultados demuestran que el 91,67% se ubican en un buen desempeño de desarrollo personal, en lo pedagógico el 100% adquiere el desempeño de Bueno. En cuanto a la dimensión actualización disciplinar, el 95.83% se ubica en Bueno, en gestión de la calidad, el 86.96% alcanzan el nivel Bueno y en promoción comunal, el 58.33% se ubican en el nivel Bueno. Los resultados de la investigación demuestran que los objetivos de la investigación se lograron positivamente y que la hipótesis general ha sido confirmada.

**Palabras clave:** Habilidades bandas y desempeño docente.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of he to strategies of skills blandest and he performance twelve of the professors from the red educational Namable, province of San Ignacio, 2019. The type from investigation is aplicad, with design preexperimental; the method was used hiccupético deductive. The sample was conformed for 24 twelve four of the institutions from the Red The data collection was done through a card from observation and a questionnaire. The results of the research show that soft skills strategies positively influence the improvement of the teaching performance of the teachers of the educational network of the district of Namballe, province of San Ignacio, thus we have that 95.83% reach the good level in the improvement of their teaching performance. Regarding the results by dimensions, the results show that 91.67% are located in a good performance of personal development, in the pedagogical aspect, 100% acquire the performance of Good. Regarding the disciplinary update dimension, 95.83% are located at Good, in quality management, 86.96% reach the good level and in community promotion, 58.33% are located at the good level. The results of the investigation show that the objectives of the investigation were positively achieved and that the general hypothesis has been confirmed.

**Words key:** SKILLS band a see performance teacher.



## INTRODUCCIÓN

La investigación lleva por título: Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el desempeño docente de la Red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019, la cual está enmarcada dentro de un diseño pre experimental, con dos variables.

Los cambios producidos en la actualidad, sobre todo, en el campo educativo exigen a los docentes dedicar sus esfuerzos hacia el desarrollo de la formación académica, como eje fundamental. La calidad educativa resulta no productiva, si de por medio no se evidencia el fortalecimiento de las habilidades cognitivas y afectivas o emocionales de los docentes. La política educativa actual busca promover una educación participativa, no solo entre docentes, sino con los estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

Con este propósito, el eje fundamental de la educación es la capacitación, pero no solo debe darse por parte del Estado, sino, que los docentes deben promover investigaciones que involucren a una gran parte del magisterio, como es el caso del presente trabajo de investigación.

En la situación actual no solo basta tener un título profesional para asegurar el éxito profesional, los empleadores buscan que las personas dispongan de habilidades duras, así como también de habilidades blandas. La experiencia ganada con el transcurrir de los años demuestran que las habilidades blandas son las que pueden permitir que una persona satisfaga los requerimientos laborales de un puesto de trabajo. Para ello, el docente en la actual coyuntura exige poseer las habilidades blandas porque constituyen el eslabón fundamental para mostrar un desempeño laboral eficiente con los niños, padres de familia y otros actores que intervienen en la enseñanza aprendizaje. Si el docente muestra dominio de las habilidades blandas será más eficiente, comprensible con los estudiantes, sobre todo, cuando tenga que

valorar la parte cognitiva y afectiva de los estudiantes. Las habilidades blandas se han convertido, hoy por hoy, en las herramientas fundamentales para el desarrollo de las capacidades y habilidades fundamentales de un profesional.

En este contexto, las estrategias de habilidades blandas es un medio para llevar a cabo el desarrollo de las dimensiones y las capacidades que deben manejar los profesores que actualmente forman la RED del distrito de Namballe. En su inicio del trabajo, se hizo un diagnóstico de cómo se está gestionando la interacción en el aula, qué están haciendo los docentes, cómo realmente se están integrando y de qué manera colaboran en la solución de ciertos problemas socio pedagógicos que actualmente afronta el sistema educativo peruano; así como, evaluar si está garantizada la Educación Básica, enmarcado en la nueva Ley.

Las teorías que sostienen el desempeño docente garantizan que el trabajo de investigación contribuye a mejorar el trabajo en el aula o en cualquier circunstancia donde se encuentre laborando los docentes. Con relación a la metodología, el tipo de investigación es el pre experimental con un solo grupo. La población estuvo constituida por 24 docentes que trabajan en las diferentes instituciones educativas que conforman la RED del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio. Se utilizó la Ficha de Observación además de un cuestionario, conforme a las dimensiones señaladas. En el capítulo de los resultados se analizan las variables de estudio con sus respectivas dimensiones; luego, se expone la discusión de los resultados. Finalmente, se incluyen las conclusiones, sugerencias y las referencias.

Para concluir con la parte introductoria, se explica cómo está estructurado el trabajo de investigación:

El capítulo I comprende el problema de investigación, el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación de la investigación, las delimitaciones y los objetivos general y específicos.

El capítulo II trata el marco teórico, que se refiere a los antecedentes internacionales, nacionales y locales, el marco epistemológico, el marco teórico-científico de la investigación, donde se describe y explica las dos variables, y concluimos con las definiciones de los términos básicos.

El capítulo III comprende el marco metodológico, haciendo una descripción del perfil de la Institución Educativa, haciendo referencia a al análisis socio cultural y económico de la zona; además, la Hipótesis, estudio de variables y su respectiva operacionalización, la población, muestra, el diseño, las técnicas de recolección y procesamiento de la información y también la validación y confiabilidad de los instrumentos.

El capítulo IV comprende los resultados y la discusión, presenta los resultados, a través de las tablas por dimensiones, de cada una de las variables y las pruebas de las Hipótesis y al final se adjunta la discusión de los resultados.

Se agrega al final los anexos, que comprende la validación del juicio de expertos, los instrumentos y la matriz de consistencia.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1. Planteamiento del problema

Esta nueva era de la globalización, la educación forma parte de los pilares para afrontar y transformar situaciones en beneficio de los demás; para formar al ser con capacidades intelectuales, morales, éticas, de convivencia, entre otros; para transmitir conocimientos de diferentes áreas, para ello es necesario trabajar con los docentes y dotar de habilidades para una verdadera transformación. Estas actividades recaen, sobre los agentes de enseñanza: los docentes; por ende, estos últimos deben estar capacitados técnica y emocionalmente.

En la década de los 90, aproximadamente en 1996, la palabra "habilidades blandas" comienza a distinguirse en contextos de gestión y emprendimiento; en estos, adquiere diferentes nombres, tales como habilidades del siglo XXI, habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales o blandas. Cabe resaltar que no son los únicos nombres que adoptó la expresión, pues, registra términos como competencias para la empleabilidad o habilidades laborales, habilidades relacionales o transversales. Del mismo modo, Goleman (1996) cataloga a estas habilidades como inteligencia emocional y considera que esta determina la capacidad de adaptabilidad frente a situaciones nuevas suscitadas en los diferentes contextos de la vida del hombre: laboral, educativo, personal, en este contexto las habilidades blandas proporcionan una actitud positiva frente al desempeño docente, porque motiva y regula la acción educativa forjando mejores hombres preparados para enfrentar las competencias y desempeños del docente.

Por ello, la educación juega un rol principal en los contextos políticos, sociales y educativos; es la ciencia social con tendencia de proyección a futuro; sin embargo, a raíz de la globalización y la tecnología ha ocasionado que los docentes cambien de paradigma, y que, en muchos casos, adopten nuevas formas de vida, ya que el acceso a la información es limitado, como es el caso de los docentes de la zona de frontera donde se carece de los servicios básicos como es el agua, la luz, desagüe, internet, etc.

El problema de los docentes de la RED del distrito de Namballe es que se percibe un bajo desempeño docente; así lo demuestran los niños en el logro de los aprendizajes en donde se evidencia que un 42% de estudiantes se encuentran en inicio y un 38% en proceso y solo un 20% logra sus aprendizajes datos estadísticos registrados en la UGEL de San Ignacio. Las causas son diversas: docentes no capacitados, conformistas, que piensan que con el título que han obtenido es suficiente para ofrecer un servicio educativo de calidad; no existe una política educativa de parte del Gobierno Regional, tampoco interés por parte de la UGEL de San Ignacio; falta una supervisión sistemática y rigurosa por parte de las autoridades, tenemos docentes interesados en transmitir solamente conocimientos, no les interesa formarse integralmente, desconocimiento del aspecto humano, no conocen ni siquiera qué son las habilidades blandas, más se preocupan por otras actividades que le ayuden a obtener ingresos económicos.

Las consecuencias de ese actuar: docentes mal preparados, aislados de los padres de familia, inoperantes, inactivos, irresponsables, apáticos, falta de entusiasmo, alejados de la comunidad, no solucionan problemas dentro del aula ni fuera de ella. Lo cierto es que los docentes de la RED tienen una formación medianamente teórica y cognitiva, que descuidan los valores que son el eje fundamental de una educación que sirve para el desarrollo de los pueblos. Los docentes de la red del distrito de Namballe,

no muestran interés por el conocimiento de las habilidades blandas, ocasionando mal trato a los estudiantes, poco respeto por la vida y la salud de los niños y niñas, problemas de embarazo temprano, hogares disfuncionales, niñas que a los 12 años se encuentran comprometidas y como consecuencias parejas no preparadas psicológica ni físicamente para asumir responsabilidad dentro del hogar.

La investigación pretende explicar cómo las habilidades blandas influyen en el desempeño docente, teniendo en cuenta las dimensiones planteadas que deben tener los profesores de la RED, debe influir en el desempeño docente. Lo importante es que el trabajo busca solucionar un problema técnico pedagógico; para ello se formula las siguientes interrogantes:

## **2. Formulación del problema**

### **2.1. Problema principal**

¿Cuál es la influencia de las estrategias de las habilidades blandas en el mejoramiento del desempeño docente de los profesores la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019?

### **2.2. Problemas derivados**

¿Cuál es el nivel de desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019 antes de la aplicación de las estrategias de habilidades blandas?

¿Qué estrategias de habilidades blandas se debe aplicar para mejorar el nivel del desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019?

¿Cuál es el nivel de desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio 2019, después de la aplicación de las estrategias de habilidades blandas?

### **3. Justificación de la investigación**

#### **3.1. Justificación Teórica**

Los resultados que se obtienen servirán en para incorporar al conocimiento científico, además permiten llenar vacíos que se presentan en la realidad como son la solución de problemas; por otro lado, sirven para la adquisición de nuevos conocimientos por parte de los docentes de la población muestral, se procura con el presente trabajo de investigación validar teorías o en algunos casos refutar algunas de ellas. Además, permite incrementar la parte cognoscitiva de cada uno de los profesores, sin descuidar la parte afectiva que constituyen componentes importantes para tener profesores desarrollados en forma integral.

#### **3.2. Justificación Práctica**

La investigación sirve para solucionar problemas prácticos como es el desempeño docente. Los resultados de la investigación permiten sentar las bases del trabajo de investigación y plantear alternativas del uso de las habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la red del distrito de Namballe, para ello, se desarrollarán sesiones de talleres para desarrollar temas que contribuyan en la formación de los docentes y su desempeño sea más eficiente

### **3.3. Justificación Metodológica**

La finalidad del trabajo de investigación es que la experiencia de años en la docencia, se observa que existen falencias durante el trabajo que la sociedad nos encomendó; por ello, el objetivo es determinar si las habilidades blandas mejoran el desempeño docente en los profesores del distrito de la RED de Namballe. La intención es aportar experiencias para que los resultados sean aplicados en otras realidades, talvez utilizando nuevas estrategias; además, si la metodología seleccionada está acorde con el problema de investigación, sugiriendo que se pueden utilizar nuevos instrumentos para su validación.

## **4. Delimitación de la investigación**

### **4.1. Epistemológica**

La epistemología permitirá llegar al conocimiento científico, a través de indagar, examinar, descubrir, discriminar, extraer conclusiones de las teorías investigadas y que tengan un carácter científico. La realidad física y social será sistematizada, lógica y ordenadamente, por último, la construcción de conocimientos o procesos de teorización a través de las teorías que sustentan las variables de estudio teniendo en cuenta la parte práctica.

En cuanto al paradigma de la presente investigación se encuentra dentro del paradigma positivista por ser un problema educativo, y en el que más estamos imbuidos los docentes porque se trata de un paradigma de causa y efecto. Según Cabanillas, R. (2019), nos dice: La teoría ha de ser universal, no vinculada a un contexto específico ni a la circunstancia en las que se formulan las generalizaciones...Los enunciados científicos son independientes de los fines y valores de los individuos. (p.54).



En lo que se refiere a la investigación presente, se fundamenta en el enfoque cuantitativo, menciona en esta oportunidad los que nos dice Cabanillas, R. (2019), respecto al enfoque citado: Asume una perspectiva deductiva, de lo general basado en lo particular, del todo hacia las partes. Emplea la estrategia “Top-down”, de arriba hacia abajo. Su misión es medir o cuantificar los datos recolectados con instrumentos confiables y con el apoyo de la estadística, la matemática y la informática. Utiliza como principio la objetividad científica; por esta razón, la observación empírica y la experimentación son sus características más importantes. Tiene preferencia por el método hipotético-deductivo y utiliza la lógica y el razonamiento deductivo; además, busca explicar las causas de los fenómenos, confrontar teorías y praxis y establecer generalizaciones. (p.p. 64-65).

#### **4.2. Espacial**

La investigación se llevará a cabo en las instituciones de la RED educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, Región de Cajamarca, año 2019.

#### **4.3. Temporal**

Comprende el periodo del 16 de febrero hasta agosto de 2019.

#### **4.4. Metodológica**

El trabajo se justifica porque los contenidos de los talleres que se hicieron, el diseño de investigación, los instrumentos servirán para otros trabajos que se realicen y tengan las mismas características.

## **5. Objetivos de la investigación**

### **5.1. Objetivo general**

Determinar la influencia de las estrategias de habilidades blandas en la mejora del desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019.

### **5.2. Objetivos específicos**

Identificar a través de un pretest el nivel de desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019

Aplicar las estrategias de habilidades blandas en el mejoramiento del desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019

Medir el nivel de desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019 antes y después de la aplicación de las estrategias de habilidades blandas. Pos test.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 1. Antecedentes de la investigación

##### 1.1. Antecedentes internacionales

Vallejos (2019) en su tesis *Análisis de las habilidades blandas necesarias para el éxito de una Startup o emprendimiento*, tiene como objetivo Formular un modelo de habilidades blandas necesarias durante la vida de una Startup, para lograr el éxito y salir con vida del valle de la muerte, Universidad de Chile. La metodología que utilizó tiene tres fases basadas en el levantamiento de la situación actual, su diseño de modelo de habilidades blandas y despliegue del Plan de Acción, cada una relacionada con los objetivos y sus actividades pertinentes, teniendo como muestra emprendimientos de todo el mundo, donde las empresas chilenas llegaron a tener el 58 % total de la muestra, luego el 42 % en comparación con diferentes naciones donde destacan los emprendimientos en Panamá, estados Unidos, México e India. El instrumento fue la encuesta. Los resultados fueron óptimos, como lo demuestran las tablas y figuras. Las conclusiones a las que arribó son: Los gerentes como empleados de una organización deben obtener las habilidades necesarias para conectar e influenciar a otros, mantener relaciones y auto controlarse. Siendo esto aún más importante en emprendedores. Por otro lado, podemos apreciar como en su gran mayoría, los empleadores son personas con algún grado de conocimiento y estudios, así como de experiencia laboral la que les ha permitido poder acumular distintos recursos necesarios para poder emprender como lo son los recursos económicos y redes de contacto. Resultan esenciales las habilidades técnicas y personales de los emprendedores para desarrollar nuevos negocios y ser exitoso.

Oyarzo, A. et al (2019), en su *tesis Estrategias utilizadas por docentes para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de enseñanza básica*, para optar el grado de Licenciado en Educación, Universidad de Concepción, Chile, su objetivo es Determinar las estrategias que utilizan los docentes para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de enseñanza básica, en establecimientos de educación regular de la comuna de los Ángeles. La muestra fue de tipo probabilística, porque “todos los elementos de la población tienen la posibilidad de ser escogidos, forman parte definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra y por medio de una selección aleatoria” (Hernández, et al, p. 176), para ello se hizo la investigación en cursos de enseñanza básica sin discriminar estudiantes. La metodología. Se utilizó como recogida de información cuantitativa y como instrumento una encuesta aplicada a estudiantes del 5 ° y 6° básico y por el enfoque cualitativo se realizó una pauta de observación y entrevista en 4 establecimientos perteneciente a la ciudad los Ángeles. Su diseño se hace en dos fases: Primero se inició con la recogida y análisis de datos cuantitativos, correspondientes a la encuesta, para que así estos dieran paso a la fase dos, donde se recogieron y analizaron datos cualitativos, en esta investigación fueron dos instrumentos de carácter cualitativo, entrevista y pauta de observación. A esto se le llama método explicativo secuencial, perteneciente al enfoque mixto. Conclusiones: En relación al primer objetivo específico de esta investigación, se pudo concluir que la mayoría de los docentes conoce y entiende la importancia del desarrollo de habilidades blandas, pero, aun así, no trabajan estas habilidades, ya que manifiestan que basan sus prácticas pedagógicas en un currículo intenso e inflexible. Respecto al segundo objetivo específico, se evidencia una gran diferencia entre las respuestas de los estudiantes de los establecimientos municipales frente a

los de los establecimientos subvencionados. En lo referente al tercer objetivo específico, se evidencia que los profesores sí manifiestan la intención de desarrollar estas habilidades, pero no todos las incluyen en sus planificaciones, y el trabajo que realizan más que orientado al desarrollo de las habilidades blandas como tal, está dado a incrementar las habilidades cognitivas.

Villegas (2017) en su tesis *El conocimiento de habilidades para el siglo XXI en docentes escolares de enseñanza media en Chile de hoy*, tiene como objetivo determinar lo que aborda las habilidades para el siglo XXI en la formación docente y el contexto escolar chileno, siendo un estudio exploratorio que contempla elementos descriptivos, utilizando como técnica de la investigación una entrevista semiestructurada y el grupo focal, donde su muestra es no probabilística e intencionada. Concluye que, los docentes son conscientes de la presencia de una visión aún conductista en la formación pedagógica y que ello repercute directamente en la forma en que consecuentemente hacen sus clases con los escolares, motivo por el cual, es notoria la desconexión de los nuevos objetivos de la educación que impide que la aplicación de las habilidades sea mucho más problemática. Además, se aprecia un claro desconocimiento y una restricción entre la formación docente con el desarrollo de habilidades en los jóvenes, lo cual se evalúa como resultado directo de la metodología obtenida en sus períodos de preparación inicial. Asimismo, se evidenció la coacción que tienen los docentes con el sistema pedagógico que demuestra el nulo interés de modificar la orientación de contenidos hacia lo que demanda el mercado y las habilidades del siglo XXI.

Grol y Andretta (2016) en su investigación titulada: *“Habilidades sociales y variables sociodemográficas en niños con edad escolar”*, tiene como objetivo

general identificar las habilidades sociales presentes en los niños y niñas en el contexto escolar y su asociación con variables sociodemográficas. El estudio es descriptivo, y su población fue 100 niños con edades entre los siete y catorce años de 1° a 5° de enseñanza básica de un municipio del interior de Río Grande do Sur. Sus resultados nos muestran diferencia significativa entre los sexos en la media general de los ítems evaluados; asimismo indican una trayectoria de expansión de las habilidades sociales ya que los participantes de diez años o más demostraron ser más hábiles socialmente que los de siete, entre las conclusiones se resalta la importancia de las habilidades sociales en la infancia, considerando que el desarrollo de las mismas puede actuar como factor de protección al desarrollo psicosocial de los niños.

Paz (2017) en su investigación: *Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos*. El objetivo es Determinar las habilidades sociales relevantes para diversos actores educativos, que permitan fortalecer la formación docente en la región de la Araucanía, Chile. La metodología fue descriptiva, diseño descriptivo. La muestra se obtuvo mediante un muestreo por conveniencia no probabilístico y quedó conformada por tres grupos con un total de 237 participantes (83

% mujeres y 17 % hombres), según se detalla a continuación: El primer grupo quedó conformado por 81 profesores (52 mujeres y 29 hombres) de instituciones educativas de dependencia municipal, subvencionada y particular. Los criterios de inclusión fueron: a) desempeño como profesor con un mínimo de 3 años, b) participación en al menos un proyecto de mejoramiento de la práctica pedagógica, c) participación en proyectos que impliquen colaboración y d) disposición a participar de la investigación. El segundo grupo quedó conformado por 35

académicos de la Facultad de Educación (33 mujeres y 2 hombres) de las escuelas de educación parvularia, básica, media y diferencial. Se consideraron los siguientes criterios de inclusión: i) ser docente de la carrera de educación, ii) tener más de tres años de desempeño en la Universidad y iii) trabajar en la línea de práctica. El ercer grupo estuvo conformado por 121 estudiantes de la facultad de Educación (111 mujeres y 10 hombres), incluyendo las carreras de educación parvularia, básica, diferencial, media en biología, matemática e inglés. Lossiguientes fueron los criterios de inclusión a) haber cursado al menos dos años en la Universidad y b) haber cursado a lo menos tres procesos de práctica iniciales. Conclusiones Con el grupo de habilidades sociales, varían o cambian cuando se les aplica la técnica de redes semánticas naturales. Teniendo como resultado que la empatía y la comunicación tienen más incidencia en todos. Logró llegar a la siguiente conclusión: utilizar habilidades sociales como herramienta orientadora que permita a los académicos involucrados en la formación del profesorado y a profesores en ejercicio contar con información relevante para el diseño de acciones, estrategias y programas con sus estudiantes, así como también fortalece sus prácticas de aula.

## **1.2. Antecedentes nacionales**

Cárdenas (2019) en su investigación titulada: *Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas, 2018*, su objetivo fue Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desempeño docente. La metodología tuvo carácter cuantitativo y experimental, basado en un diseño pre experimental con un solo grupo, su diseño se fundamentó en un nivel de control, donde la propia operacionalización de las variables ayudó a implementar efecto y relación entre sí. La población muestral está compuesta por 16 educadores divididos en educación inicial, preparatoria,

elemental y media. El instrumento fue el cuestionario con 18 ítems. Conclusiones: La investigación pudo determinar que la aplicación del taller de habilidades blandas incide significativamente en el desempeño docente. La segunda conclusión dice que el nivel de desempeño docente antes de aplicar el taller de habilidades blandas en los docentes se encontraba en nivel medio, mostrando unja media estadística de 25, que fue previamente categorizada para dar una distribución coherente a la información. La tercera, la investigación permitió determinar que las cualidades personales de los docentes fueron mejoradas posterior a la aplicación del taller de habilidades blandas. En la cuarta, se comprobó que el desarrollo profesional de los docentes fue mejorado posterior a la aplicación del taller; es decir, que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desarrollo profesional de los docentes de la escuela. En la quinta, en lo referente al desarrollo de los aspectos éticos de los docentes, se pudo comprobar que el taller de habilidades blandas mejoró los aspectos éticos de los docentes de la escuela. Conclusión sexta, Desde esta perspectiva, nivel de desempeño docente posterior a la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró el desempeño docente.

Villón, M. (2019) en su investigación titulada: *Plan de capacitación en el desempeño docente en una Unidad Educativa de Salinas – 2018*, publicada por la Universidad Privada Cesar Vallejo, tiene como objetivo Establecer en qué medida el Plan de capacitación “estrategias didácticas mejora significativamente el desempeño docente en una Unidad Educativa de Salinas \_ 2018. Metodología: El trabajo de investigación es de tipo pre experimental, se trabajó con una muestra de 50 docentes, de la institución educativa. La elección de las unidades de la muestra se ha realizado mediante el muestreo no probabilístico, la técnica que se utilizó en la presente investigación es la observación y como instrumento un cuestionario para



evaluar el desempeño docente. Los resultados de la investigación indica que la aplicación de un plan de capacitación estrategias didácticas mejora significativamente en el desempeño docente en una Unidad Educativa de Salinas – 2018, obteniendo una “t” calculado superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $11.167 > 20,313$ ). Conclusiones: La aplicación de un Plan de capacitación de estrategias didácticas mejora significativamente en desempeño docente, obteniendo una “t” calculado superior al valor de la tabla en un nivel 0,05. La diligencia de desempeño de los educadores antes de procesar un Plan de capacitación de estrategias didácticas se establece un nivel 62% Bueno, 28 % Muy Bueno, 8 % Excelente y en un nivel 6 % Regular. El Plan de capacitación de estrategias didácticas progresó significativamente sus funciones laborales. El estudio de un Plan de capacitación de estrategias didácticas establece significativamente los usos didácticos, si teniendo un “t” calculado superior al valor de la tabla en un nivel de 0,05. La atención de un Plan de capacitación de estrategias didácticas mejora significativamente la capacidad pedagógica, obteniendo una “t” calculado superior al valor de la tabla en un nivel de 0,05. La aplicación del desarrollo del educador más tarde de aplicar un Plan de capacitación de estrategias didácticas se encuentra en un nivel excelente 66 %, Muy buena 30 % y Bueno 4 %.

Huanuco (2019), en su tesis: *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. “Casa Blanca de Jesús” de S.J.L. - 2019*, el objetivo fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente, en su trabajo de investigación sostiene que las dimensiones del desempeño docente que se toman en cuenta en esta investigación son las del Ministerio de Educación, enfoque cuantitativo; el tipo fue no experimental transversal, el nivel relacional, método descriptivo correlacional. Las dimensiones

de estudio para medir las habilidades blandas fueron la responsabilidad, la adaptabilidad, la comunicación, el desarrollo de los demás y la gestión eficaz de la información. Como instrumento se utiliza la rúbrica de evaluación de habilidades blandas a 78 docentes, la que es validada por juicio de 3 expertos por cada instrumento, a cuyo instrumento se le aplica el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cron Bach, arrojando una consistencia interna positiva perfecta de 0.923, del análisis de los antecedentes internacionales se puede colegir que las habilidades blandas constituyen un pilar fundamental para una formación educativa de calidad a nuestros estudiantes; por ello, el trabajo de investigación trata de mejorar y hacer comprender a los docentes de la RED que tan importante son las habilidades blandas en el desempeño docente de los profesores.

Huaranca (2017) en su trabajo de investigación: *Aplicación de un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga*, su objetivo es demostrar el efecto de la aplicación de un modelo de clima organizacional en el desempeño docente, su diseño es el pre experimental con pre prueba y pos prueba, sus conclusiones a las que arriba son: Al 95 % de nivel de confianza el valor t-calculado (33.573) es mayor al valor crítico tabulado (2,018). Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis Nula, porque la aplicación de un modelo de clima organizacional mejoró significativamente el desempeño docente a un nivel altamente significativo. De un continuo entre 29 y 145 puntos se halló un desempeño docente promedio de 66.21 = 7,723 puntos antes de la aplicación del modelo de clima organizacional, situándose en la categoría baja (53 – 76 puntos). De un continuo entre 29 y 145 puntos se halló un desempeño docente promedio de 109, 74 = 5,174 puntos después de la

aplicación del modelo de clima organizacional, situándose en la categoría alta (101 – 124 puntos). Al 95 % de nivel de confianza el valor t-calculado (33,573) es mayor valor crítico tabulado (2,018). Por tanto, existen diferencias significativas en el nivel de desempeño docente antes y después de la aplicación de un modelo de clima organizacional, a un nivel altamente significativo.

Romero (2019) en su investigación titulada *Taller de Habilidades Blandas en la Gestión de la Calidad Educativa en una Unidad Educativa de Guayaquil-2018*, publicada por la Universidad Privada Cesar Vallejo tiene como objetivo principal, determinar la aplicación del taller de habilidades blandas en la gestión de la calidad educativa en una unidad educativa del Guayaquil-2018. La investigación fue de tipo experimental, se trabajó con una muestra de 15 docentes de la institución educativa. La elección de las unidades de muestra se ha realizado mediante el muestreo no probabilístico; la técnica que utilizó el investigador fue la observación y como instrumento un cuestionario para evaluar las habilidades blandas de los docentes. Los resultados de la investigación indican que la aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el rendimiento de los estudiantes de la unidad educativa “Gral. Pedro J. Montero” durante el año escolar 2018, obteniendo una “t<sub>c</sub>” calculado superior al valor de la tabla en un nivel  $t=28,99 > 4,66$  y  $\text{Sig } P= 0.000 < 0.05$ .

Castillo (2019), en su investigación *“Programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del colegio 7054 - año escolar 2015”* tiene como objetivo determinar la influencia del programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del colegio 7054 en el año 2015; es una investigación experimental, de nivel explicativo, su diseño es pre experimental con

pre- test y post-test a una muestra de 30 docentes, se utiliza el cuestionario para el recojo de datos y luego de procesar los datos obtenidos. Los resultados quedan demostrados en la comparación de hipótesis general, en este caso se aplicó la prueba de T Student, donde se observa un nivel de significancia de  $p < 0,05$  con lo cual se demuestra que se acepta la hipótesis alterna en otras palabras, el programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del colegio 7054 ha conllevado a mejoras en el desempeño de los evaluados, rechazando la hipótesis nula.

Barzola y Franco (2020), desarrollaron el trabajo *“Influencia del taller de habilidades blandas en el rendimiento académico de la asignatura Estadística General de estudiantes de la Universidad Continental”*, el objetivo es determinar la influencia del taller de habilidades blandas en el rendimiento académico de la asignatura de Estadística General, 2019, el método es cuasi experimental, con grupos ya formados. Por ello, una característica de los cuasi experimentos es el incluir "grupos intactos", es decir, grupos ya constituidos, la población se determina mediante la fórmula siguiente, con un nivel de confianza del 90%, con el apoyo del docente de asignatura, mediante un examen objetivo o de desarrollo, dependiendo de la naturaleza de la asignatura, luego de la aplicación del taller se aplicó el pos test, que recogerá los resultados del rendimiento académico para hacer la comparación con la primera observación, los resultados son: El rendimiento académico guarda relación con el interés por el curso, la atribución de resultados es al propio esfuerzo, la esperanza de obtener un resultado determinado y la Influencia de los exámenes en la nota con la capacidad del profesor y el rendimiento académico tiene relación con la motivación de logro hacia el curso de matemática.

Reyes (2016), presenta el estudio denominado: “*Relación entre habilidades sociales y desempeño docente desde la percepción de estudiantes adultos de la Universidad Privada de Lima, Perú*”, su objetivo es hacer un análisis de la relación entre habilidades sociales y desempeño docente, desde la apreciación del estudiante universitario. Se confeccionaron dos escalas de tipo Likert de 25 ítems, con cuatro dimensiones validadas a través del juicio de expertos; la muestra fue de 100 estudiantes, que oscilaban entre 21 y 45 años de edad, las dimensiones de las habilidades sociales: comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y planificación, mientras que las dimensiones del fueron; Capacidad docente, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales; la correlación entre ambos constructos se realizó aplicando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, alcanzando una  $R_s$  de .74 para la correlación inter escala que nos indica una correlación lineal, positiva moderadamente fuerte, así como correlaciones mayores a 80 entre desempeño docente y las dimensiones de las habilidades sociales. Llega a la siguiente conclusión: Existe una relación directa entre las habilidades sociales y el desempeño docente, la relación se da entre las cuatro dimensiones de las habilidades sociales con el desempeño docente. Se observa que las puntuaciones de las variables habilidades sociales y desempeño docente, así como las cuatro dimensiones de habilidades sociales no se aproximan a una normal ( $p < 13$ ), se realiza las pruebas de correlación von las que se demuestra la relación directa y significativa ( $r_s = 74$ ,  $p < .01$ ) entre las habilidades sociales y el desempeño docente. De este modo se corrobora lo antes planteado demostrando la relación lineal y estadísticamente significativa entre las habilidades sociales y el desempeño docente.

Barrón (2017), desarrolló la tesis: *“Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma de Acopampa, Carhuaz – Universidad César Vallejo, su objetivo es determinar la influencia de las habilidades blandas en la interacción en el aula de docentes de la institución educativa “Ricardo Palma”, el diseño es experimental: y al interior del mismo se ha seleccionado el diseño cuasi experimental con pre test y pos test a un grupo experimental y un grupo control. Es una investigación aplicada. La población constituida por 60 docentes de la institución educativa “Ricardo Palma”, las conclusiones son: Las habilidades blandas influyen significativamente en la mejora de la interacción en los docentes. Las habilidades blandas influyen significativamente en la mejora de la dimensión interacción lineal en la interacción en el aula de los docentes de la institución educativa, influyen en la mejora de la dimensión interacción poligonales en la interacción en el aula de los docentes de la institución educativa.*

### **1.3. Antecedentes locales**

Aspajo (2018) se presenta un trabajo de investigación denominada *“Programa de acompañamiento docente en el desempeño pedagógico en el área de Comunicación: Nivel secundario de la I.E. Coronel Pedro Portillo, Pucallpa – 2015”, su objetivo es determinar si la aplicación del Programa de acompañamiento docente mejora el desempeño pedagógico en el Área de Comunicación, su diseño es pre experimental, que consiste en aplicar un pre test y un pos test. El esquema es el siguiente: GE = O1 X O2. La población es de 21 docentes del Área de Comunicación. Llegó a las siguientes conclusiones:*

La aplicación del Programa de Acompañamiento docente mejora significativamente del Desempeño Pedagógico en el Área de Comunicación, ya que el porcentaje de docentes ubicados en el Nivel Bueno se incrementó en el 42.9 % en el pos test respecto del pre test, este resultado se corrobora con los docentes ubicados en el Nivel Bueno con la prueba de hipótesis desarrollada. La aplicación del Programa de Acompañamiento Docente mejora significativamente la dimensión gestión curricular de la Institución educativa, ya que el porcentaje de docentes ubicados en el Nivel Bueno se incrementa en 57.1 % en el pos test respecto del pre test, este resultado se corrobora con la prueba de hipótesis desarrollada.

La aplicación del Programa de Acompañamiento Docente mejora significativamente la dimensión desarrollo curricular de la institución educativa, ya que el porcentaje de docentes ubicados en el Nivel Bueno se incrementa en 19 % en el pos test respecto del pre test, este resultado se corrobora con la prueba de hipótesis desarrollada. La aplicación del Programa de Acompañamiento Docente mejora significativamente la dimensión evaluación del aprendizaje de la institución educativa, ya que el porcentaje de docentes ubicados en el Nivel Bueno se incrementa en 47.6 % en el pos test respecto del pre test, este resultado se corrobora con la prueba de hipótesis desarrollada.

Cotrina (2016) en su tesis de maestría *“Aplicación del programa mi proyecto de vida para mejorar habilidades sociales en el área persona familia y relaciones humanas en adolescentes de la I.E.E. Santa Teresita, Cajamarca”* plantea como objetivo determinar la influencia de la aplicación del Programa "Mi Proyecto de Vida" para mejorar el nivel de habilidades sociales en el Área de Persona Familia y Relaciones Humanas, la investigación es de tipo aplicada, con diseño cuasi

experimental, se aplicó un pre y un post test para identificar los cambios ocurridos luego de aplicado el programa mencionado. El diseño a emplearse es el cuasi-experimental. Las conclusiones a las que arriba son: Se evidencia cambios positivos que se reflejan en una mejora de las habilidades sociales, las alumnas expresen sus emociones con criterio ético, moral, firme y seguro, sin ofender a sus compañeras, usando una conversación asertiva con un nivel de influencia de 30%.

## **2. Marco Epistemológico de la investigación**

Según Díaz (2003) la formación docente es más que una sumatoria de conocimientos adquirida por el alumno ya que estructura representaciones, identificaciones, métodos y actitudes e impacta en el sujeto en formación en el plano cognoscitivo, y en lo socio afectivo, conformando cambios cualitativos más o menos profundos. Como las concepciones epistemológicas emergen entrelazadas en la subjetividad docente, están operantes en el momento de la toma de decisiones en relación a los componentes del currículum y a las intervenciones didácticas concretas. Cada paradigma o modelo provee esquemas categoriales ligados al lenguaje, por lo que mediante su empleo compartido se transmiten bases de significado y se construye un ámbito de referencias (p.4).

Todo conocimiento está considerado como una construcción social, producto de un proceso dialéctico en el que intervienen factores culturales, socio políticos, psicológicos. Si bien el enfoque no es novedoso en el campo epistemológico, aparece ligado al campo educativo y sus políticas recientemente.

La formación epistemológica, constituye el instrumento de ambas instancias. Si se está configurando un sujeto enseñante, es preciso proporcionarle elementos para realizar esas operaciones. La formación es fundamentalmente deformación,



destrucción, reforma, corrección y rectificación de prácticas de pensamiento y acción que obstaculizan la formulación y resolución de problemas de orden superior, manifestándose tanto a nivel de proceso epistémico de formación conceptual en la historia de las ciencias como en los procesos de formación del sí, en la génesis psicológica y pedagógica de formación individual de conceptos.

### **3. Marco teórico**

#### **3.1. Teorías de las habilidades blandas**

Habilidades blandas Meichenbaum et al (1981) Se refieren que “a pesar que no se ha podido establecer una definición de habilidades blandas universales, es decir que se puedan desarrollar en todo el mundo, debido a la diversidad cultural que se presenta dependiendo del país donde está se ve altamente afectada por la interacción con nuestro contexto. A pesar de esto se puede definir habilidades blandas, según (EDUCREA, 2015) “El resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras, que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros”.

Las habilidades blandas deben ser desarrolladas en paralelo con las habilidades cognitivas para lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje integral, entregándole así todas las herramientas necesarias a los estudiantes para desenvolverse en diferentes contextos.

Así lo plantean (Beas et al, 1998) en su artículo Pensamiento Educativo:

La Reforma de la educación chilena, al igual que otras reformas educacionales alrededor del mundo, nos informa de la necesidad de equipar a los alumnos con metahabilidades y hábitos mentales que les sean útiles durante toda la vida. Ya no es suficiente para los alumnos adquirir

un cuerpo de conocimientos, si no pueden comprenderlo completamente o utilizarlo en forma significativa. Para responder a las demandas de una sociedad guiada por la tecnología y dominada por el cambio constante, los alumnos deben ser capaces de monitorear su propia comprensión, planificar en forma efectiva, resolver problemas, demostrar una apertura de pensamiento e ir más allá de los límites de su conocimiento y habilidades. (p.185).

Existen una gran variedad de habilidades que son consideradas como habilidades blandas. Habilidades comunicativas: Según Noam Chomsky es la habilidad o destreza con la que usamos nuestra lengua para expresar e interpretar ideas, sentimientos, pensamientos por medio de textos orales y escritos y para interactuar con nuestro alrededor en todos los ámbitos sociales y culturales posibles. (Significados, 2013) Creatividad: Es la capacidad de crear, de innovar, de generar nuevas ideas o conceptos, o nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que normalmente llevan a conclusiones nuevas, resuelven problemas y producen soluciones originales y valiosas. (Significados, 2013)

Trabajo en equipo: “Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto que implica la coordinación de 2 a más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes. Cada miembro debe aportar para la realización de una parte del trabajo”. (Significados, 2013)

Por otro lado, las habilidades blandas son consideradas como el conjunto de habilidades no cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo. También se llaman del saber ser, es decir como debe ser una persona, qué habilidades debe poseer para desarrollar actividades y para desarrollarse con los demás. En la

actualidad, llegan a tener gran importancia, por las capacidades, habilidades que se desarrollan en la persona para desarrollarlas en la vida interpersonal. Estas habilidades son la inteligencia ética, moral y espiritual, no solo emocional.

Para referirnos a las habilidades blandas, se tiene que ver como un sustento de los fundamentos del ser humano, en donde intervienen un conjunto de emociones y fisiológico donde repercute a las personas. El motor del dinamismo, de la motivación es la actitud positiva, es decir un conjunto de emociones que hace que la persona sea motivadora, empática, líder en donde se refleje y se demuestre esa capacidad de caer bien a los demás. El líder moral es que es capaz de sentir, conmoverse con el otro, mirar el bien común y actuar desde ahí.

Las habilidades se cultivan desde el hogar, desde las instituciones educativas, ponerse a reflexionar ante la situación o contexto en que se vive, se necesita personas tolerantes, asertivos que tomen decisiones desde los pequeños. Existen muchas interrogantes que habría que responder frente a las habilidades blandas, los problemas tanto personales, sociales, familiares o cualquier otra índole influye en las personas, de tal manera que esto afecta el aspecto emocional de las personas, y si hablamos de los niños, de un profesional o de cualquier otra persona que participa en el proceso de enseñanza aprendizaje, influye en los demás su estado de ánimo, su influencia mediante su actitud y otro con los demás.

Ortega (2016) manifiesta que “Las habilidades blandas llamadas también no cognitivas es la forma de relacionarse con otras personas, manejando emociones, y resolviendo problemas de forma creativa” (p. 45). En la educación, las habilidades blandas más se centran en las interacciones interpersonales que en el aspecto cognitivo, es decir, las habilidades blandas se centran en las relaciones de las personas, en el aspecto actitudinal y aspecto de servicio o de empatía con los demás, pero, es necesario distinguir cuáles son las habilidades blandas de las habilidades duras, esta últimas se refieren a la parte cognitiva, de conocimientos, de almacenamiento; mejor dicho, instruccionales, que generalmente, a la persona se lo mide por la cantidad de conocimientos que tiene aculados en el cerebro, pero, como se ha dicho, los dos tipos de habilidades son necesarias para tener un ciudadano íntegro, y que pueda actuar en cualesquiera de los campos donde tenga que laborar. Pero es necesario, que para el trabajo de investigación se tenga en cuenta algunas teorías, que son el sustento, para que se desarrolle. Entre estas tenemos:

### **3.1.1. Teoría del aprendizaje social**

La teoría de Bandura se utiliza, porque combina elementos de las teorías conductuales, que sugieren que todos los comportamientos son aprendidos a través del acondicionamiento, y de las teorías cognitivas, toman en cuenta influencias de factores psicológicos tales como la atención y la memoria.

Según la teoría del aprendizaje social, Bandura está de acuerdo con las teorías del aprendizaje conductista del condicionamiento clásico y del condicionamiento operante, sin embargo, agrega dos ideas importantes: Los

procesos mediadores que ocurren entre estímulos y respuestas y el comportamiento se aprende del medio ambiente a través del proceso de aprendizaje observacional.

Para el trabajo de investigación, se asume que durante los trabajos de interacción se dará entre el docente y los estudiantes. Y, más concretamente, sobre el aprendiz y el entorno social. Mientras que los psicólogos conductistas explicaban la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos mediante una aproximación gradual basada en varios ensayos con reforzamiento, Bandura intentó explicar por qué los sujetos aprenden unos de otros. Los conductistas subestiman la dimensión social del comportamiento reduciéndola a un esquema según el cual una persona influye sobre otra y hace que se desencadenen de asociación en la segunda.

### **3.1.2. Teoría humanística de Maslow**

La teoría de la motivación tiene vínculos estrechos con la teoría de las humanidades de Abraham Maslow, dentro de la perspectiva humanista, desarrollado en el ser, la libertad y la motivación intrínseca frente a los factores externos. Desde luego, la pirámide propuesta en la teoría de las necesidades rectifica que las necesidades fisiológicas como el comer, el dormir, el tomar agua y el sexo son más importantes que la seguridad, la educación y la autorrealización; entre otros. Una persona que no está motivada para hacer una cosa, los resultados serán negativos, con una carga emocional negativa, de ofensa hacia los demás, de insulto, de soberbia, y, cuanto más se presente en la vida.

Para el entender del maestro, en la teoría de Piaget, el aprendizaje es un proceso que solo tiene sentido ante situaciones de cambio. Por eso, aprender es en parte saber adaptarse a esas novedades. Este psicólogo explica la dinámica de adaptación mediante dos procesos: la asimilación y la acomodación. La asimilación hace referencia a la manera en que un organismo afronta un estímulo externo en base a sus leyes de organización. Según este principio, los estímulos, ideas u objetos externos son siempre asimilados por algún esquema mental pre existente en el individuo. Dicho de otra manera, la asimilación hace que una experiencia sea percibida bajo la luz de una estructura mental, organizada con anterioridad.

La acomodación, involucra una modificación en la organización presente en respuesta a las exigencias del medio. Allí donde hay nuevos estímulos que comprometen demasiado la coherencia interna del esquema, hay acomodación. Es un proceso contrapuesto al de asimilación. Equilibrarían, Es de este modo que, mediante la asimilación y la acomodación, somos capaces de reestructurar cognitivamente nuestros aprendizajes durante cada etapa del desarrollo. Estos dos mecanismos invariantes interactúan uno con otro en lo que se conoce como el proceso de equilibración. El equilibrio puede ser entendido como un proceso de regulación que rige la relación entre la asimilación y la acomodación.

A pesar de que la asimilación y la acomodación son funciones estables en tanto que se dan a lo largo del proceso evolutivo del ser humano, la relación que mantienen entre ellas sí varía. De este modo, la evolución cognoscitiva e intelectual mantienen una estrecha vinculación con la evolución de la relación asimilación-acomodación.

Como se puede inferir es que las teorías citadas se utilizarán en el trabajo de investigación, porque todas tienen que ver con el desarrollo de habilidades blandas y, por ende, en el proceso de enseñanza-aprendizaje. No se puede trabajar en este tipo de trabajo de investigación con una sola teoría, aunque algunas tienen más importancia que otras, pero tampoco quedan desmerecidas.

Pero, que nos lleva a pensar sobre estas teorías para el trabajo de investigación, sencillamente que, al tratarse de un problema en educación, sobre todo para aquellos que trabajan con alumnos, parece, indispensable su contribución; sea, por la comunicación, por el lenguaje, por trabajar en grupo o en equipos, por la empatía, por la atención, por la inteligencia, por la emoción; en fin, todas toman parte cuando se trata de las habilidades blandas.

### **3.1.3. Teoría de la inteligencia emocional de Bar-On**

Bar-On & Parker (2000) dicho modelo ha sido comprobada su estructura en el contexto peruano (Ugarriza, 2001). A. Componente Intrapersonal. Viene a ser el agrupamiento de una serie de destrezas internas que ayudan a ser consciente de sus emociones y poder comprenderlas y expresarlas, de ahí que, la persona debe lograr comprenderse, ser asertivo, tener un buen concepto de sí mismo, plantearse metas realistas y tener autonomía, cada uno de estos elementos posibilita el desarrollo intrapersonal de la inteligencia emocional.

Por otro lado, la comprensión emocional de sí mismo manifiesta que

Cada persona de ser capaz de reconocer sus emociones y comprenderlas, por lo que, las emociones pueden ser diferenciadas y conocidas las causas que la generan. Asertividad. Cada persona debe ser capaz de decir lo que

siente, cree o piensa respetando a los demás, como ejerciendo control para que los otros sean recíprocos con ese respeto, en consecuencia, buscan no dañar ni mermar los derechos de otros, mucho menos, destruir las mismas. Autoconcepto. Cada persona debe desarrollar un concepto o significado de quién se es, el mismo debe ser en términos positivos, para así, poder aceptarse y respetarse como un ser total con sus deficiencias y capacidades. Autorrealización. Cada persona debe tener claro que es lo que quiere lograr en el corto, mediano y largo plazo, por lo que, sabe cuáles son sus objetivos y la forma en cómo puede lograrlo, ya que, disfruta y quiere lograr dicho objetivo. Independencia. (p.56)

Cada persona debe lograr ser autónomo, es decir, sus conductas las dirige el mismo sin la intervención de otros, de esta forma, logra tener mayor seguridad e independencia emocional en las acciones que toma

Componente Interpersonal. Luego de la capacidad emocional intrínseca es necesario desarrollar los aspectos de socialización, es decir, poder tener vínculos emocionales adecuados con los otros, para ello se requiere aceptar, comprender y reflexionar sobre los sentimientos ajenos y poder identificarse con estas emociones, para lo cual, la persona requiere desarrollar su empatía, establecer interacciones interpersonales y ser responsable socialmente. Empatía.

Cada persona debe lograr entender, percibir y respetar las emociones ajenas, con el fin de darle un sentido y ubicarse en el lugar del otro, es decir, ponerse en su perspectiva para así darle una respuesta emocional adecuada.

Cada persona debe lograr construir y cuidar las relaciones que desarrolla con otros, para ello, es necesario que dichos vínculos sean satisfactorios lo que cual se desarrolla a partir del establecimiento de cercanía e intimidad emocional. Responsabilidad social. Cada persona debe desarrollar un sentir social, es decir,



contribuir con el contexto en que se desenvuelve, lo que se logra a partir de cooperar, construir y contribuir como integrante en su grupo social.

Componente Adaptabilidad. Si bien, los componentes internos y de relación son importantes, también lo es la capacidad para adecuarse a los cambios, esto se le conoce como adaptabilidad que no es más que la habilidad de poder adecuarse a distintos contextos, por lo que, sus sentimientos, pensamiento y comportamiento cambian según la situación logrando un cambio general con base a la vivencia, para lograr eso, la persona debe ser capaz de solucionar las diversas dificultades, dar una mirada objetiva a las cosas y ajustar sus respuestas a los diversos eventos. Solución de problemas.

Cada persona debe lograr que los problemas puedan ser identificados y definidos para así pueda desarrollar una respuesta adecuada a la misma y dar una solución que sea efectiva. Prueba de realidad. Cada persona desde desarrollar lo que comúnmente se le conoce como ‘tener los pies en la tierra’, es decir, requiere sopesar la experiencia subjetiva con la objetiva y evaluar su correspondencia entre los dos aspectos. Flexibilidad. Cada persona requiere desarrollar la destreza de ajustar sus respuestas emocionales a las diferentes situaciones, lograr que dichos ajustes sean adecuados es lo que se denomina como flexibilidad.

Componente Control del estrés. Los diferentes cambios y eventos diarios someten a las personas a distintas presiones, los cuales son denominados como eventos estresantes o estresores, entonces, los individuos deben lograr que ante dicho estrés las respuestas emocionales ayuden a dirigir el mismo sin que vaya contra la integridad personal, para lo cual, es necesario lograr tolerar el estrés y controlar las posibles respuestas impulsivas. Tolerancia al estrés. Cada persona

debe lograr sobrellevar los diferentes eventos estresantes y situaciones adversas, por lo que, tiene una actitud activa ante emociones desbordantes con el fin de controlarlas y que no se desmorone. Control de los impulsos. Cada persona debe ser capaz de controlar sus respuestas emocionales, sobre todo, aquellas que se caracterizan por dar una acción inmediata sin meditar sobre la misma, por lo tanto, los impulsos son reprimidos para poder analizar las situaciones llegando a controlar las respuestas pasionales.

Componente estado de ánimo general. Esta capacidad implica que las personas logran una motivación interna que los impulsa a seguir adelante, para ello, se desarrolla un sentir de disfrute sobre los aspectos de la vida, la perspectiva que se tiene de esta y un sentimiento de alegría generalizada porque se tiene esperanza y optimismo, siendo este último en conjunto con la felicidad los elementos que la describen. Felicidad.

Cada persona debe estar satisfecha con la vida que lleva., lograrlo equivale a que uno disfruta de quién se es, ello conlleva a que pueda disfrutar de otros como lograr expresar sus sentimientos auténticos de forma adecuada y positiva. Optimismo. Cada persona debe lograr vislumbrar la vida y el futuro como algo bueno, es decir, saber que vendrán cosas agradables, por lo tanto, se percibe la vida como brillante y se mantiene una actitud de positivismo sobre las situaciones adversas o las emociones negativas.

### **3.2. Definiciones de las habilidades blandas**

Muchos autores hablan de habilidades blandas, las mismas que son consideradas en el trabajo de investigación a fin de hacer más comprensible los conceptos teóricos y metodológicos, y decirlo el contenido de cada una de ellas. Se llaman habilidades blandas a un conjunto de habilidades no cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo. Estas habilidades son llamadas también del saber ser, es decir, cómo debe ser una persona, qué habilidades debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás.

Las habilidades blandas, según Carrasco (2015), son capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, adaptabilidad, empatía, proactividad, autocrítica y flexibilidad frente a situaciones cambiantes. Se entenderá como habilidades blandas “a un conjunto de habilidades no cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo”. (Lagos, 2012, p. 1).

Estas habilidades son llamadas del “saber ser”, es decir como debe ser una persona, qué habilidades debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás” (Lagos, 2012, p. 1).

Salamanca (2009), considera que las habilidades blandas: “son un conjunto de capacidades que permiten que un profesional se relacione mejor en el trabajo, las que van desde el dominio de idiomas, el liderazgo y el trabajo en grupo” (Salamanca, 2009, p.65).

Mujica (2005), al referirse a las habilidades blandas dijo: "... son aquellos atributos o características de una persona que le permite interactuar con otras de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, y a ciertos aspectos de este o incluso a la vida diaria" (p.23).

Si se hace una pesquisa de literatura, se puede apreciar que existen un sin número de definiciones, según los autores investigados, lo que se puede decir es que se trata de las habilidades blandas, la relación y comunicación efectiva; que permite de alguna manera el de conocerse y conocer al otro, propiciar espacios de desarrollo personal profesional. Por lo tanto, se requiere del dominio de las habilidades blandas que son indispensables para las personas que ocupan cargos directivos. (Mujica, 2015, p. 85).

A modo de síntesis se dirá que las habilidades blandas son fundamentales para la vida diaria de cualquier persona, en ellas están: la iniciativa de diálogo, mantener una conversación, la escucha activa, las habilidades empáticas y la presentación de uno mismo. Si la persona, no cuenta con estas habilidades, no podrá desempeñarse en el contexto diario. Son importantes para el desempeño docente, ya que permitirá ayudar en la solución de problemas sociales, de trabajo, económicas, psicológicas, etc. Las habilidades blandas propicias para el empoderamiento del desempeño docente, ya que sirven de apoyo para poder desarrollarse en las dimensiones sociales, afectivas y resolutivas que están enfocadas en el saber ser y actuar.

Finalmente, el término considera que las habilidades blandas son aquellas intra e inter personales esenciales para el desarrollo personal en el lugar de trabajo, las cuales trascienden a la formación profesional, además, incluyen los atributos personales que puedan surgir en el ambiente laboral.

### **3.2.1 Modelo de la inteligencia emocional de Goleman**

Determinó cuatro dimensiones para la inteligencia emocional, utilizando los conceptos de autoconciencia, autogestión, conciencia social y habilidades sociales autorregulación/autogestión. El concepto de autogestión se realiza a través de la capacidad de mantener la calma durante una situación de provocación o conflicto, mientras que se mantiene la actitud defensiva en un mínimo y, en última instancia, se renueva la racionalidad.

Autoconciencia. La autoconciencia es la capacidad de reconocer los propios sentimientos, diferenciar entre ellos, saber lo que uno está sintiendo y por qué, y saber qué causó que existen esos sentimientos en primer lugar.

Goleman (1995), cuando se refirió a la automotivación emocional dijo que implica la capacidad de controlar las tendencias emocionales que facilitan a los demás para alcanzar los objetivos. La automotivación también se refiere a las habilidades para establecer objetivos y crear un trabajo arduo, así como para permanecer enfocado y positivo ante cualquier inconveniente que pueda ocurrir.

### **3.2.2. Dimensiones de las habilidades blandas**

#### **3.2.2.1. Comunicación asertiva**

Se puede decir que asertividad es una forma de ser, actuar y expresar lo que creemos, pensamos y sentimos de manera directa, clara y en el momento oportuno, defendiendo nuestros derechos y respetando los derechos de los demás. Para el investigador, la Asertividad es una técnica, es la forma de actuar, que consiste en la virtud del saber decir NO, desde luego sin ser agresivos, sin olvidar

la compostura o sentirse mal por hacerlo. Existen personas para quienes ser sencillas forma parte de su personalidad.

Dicho de otra manera, la comunicación asertiva es aquella competencia socioemocional que nos permite expresar sentimientos, ideas y opiniones de manera libre, clara y directa, en el momento oportuno, sin agredir y respetando los derechos de los demás. Por tanto, asertividad “Es la capacidad de poder comunicarnos de manera respetuosa nuestros pensamientos, ideas, sentimientos, creencias en situaciones interpersonales, de manera directa, honesta sin caer en descalificaciones a los demás” (Anglat, 2009, p. 119).

#### **3.2.2.2. Iniciativa**

La dimensión iniciativa es una proposición o idea que sirve para iniciar alguna cosa; también se puede decir que es la capacidad para idear, inventar o emprender cosas.

Según Barreteros (2015), manifiesta que la iniciativa es “La capacidad de iniciativa es la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, inspirados en la autorresponsabilidad y la autodirección”.

#### **3.2.2.3. Motivación**

Se la define como la capacidad esencial para la ejecución de tareas en el contexto diario. Por tanto, la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la

conducta hacia un objetivo, es un impulso interno que refleja las influencias de estímulos internos y/o externos.

#### **3.2.2.4. Creatividad**

Se la define como la capacidad que tiene el ser humano para crear algo de otras ideas que son nuevas e interesantes, es decir, la capacidad para analizar y valorar nuevas ideas, resolviendo problemas que se presentan en el transcurso de la vida del ser humano y los desafíos que se presentan en lo académico y cotidiano.

Cuando Joachin (2017), se refiere a la creatividad manifiesta “que la creatividad es un proceso dinámico, es una fuerza viva y cambiante del ser humano; es decir, es el motor del desarrollo personal y ha sido la base del progreso de toda cultura”.

#### **3.2.2.5. Toma de decisiones**

La toma de decisiones es un proceso mediante el cual se realiza una acción entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida en diferentes contextos: laboral, familiar, personal, social, etc.

Esta dimensión es un factor latente con fuerte impacto de inclusión en las interrelaciones personales. En determinados momentos es preciso tomar decisiones no pensadas y mucho menos planificadas, ya que el ser actual se está constituyendo como un ser ocupado, poco pensante, práctico, atareado y con potencial económico preponderante en sus necesidades básicas, por ello, es necesario que la capacidad de toma de decisiones se tenga en cuenta

dentro del marco de habilidades blandas o en algunos autores llamada sociales.

#### **3.2.2.6. Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo se lo define como el conjunto de estrategias, procedimientos, las cuales son utilizadas por un grupo de personas con el fin de cumplir las metas planteadas; realiza una integración armónica, las responsabilidades compartidas, coordinadas, que se complementan con la comunicación, confianza y compromiso.

Según Olivas (2016), manifiesta que las personas dispuestas a trabajar en equipo, muchas veces anteponen los intereses de los demás miembros, aceptan la competencia de los demás, promueven canales de comunicación; por lo mismo buscan mejoras continuas en su desempeño (p. 23).

Agregando más, se dice que es un proceso en que las partes se comprometen a aprender juntos. Lo que debe aprenderse puede conseguirse si el trabajo en equipo es realizado en colaboración; es el grupo que decide cómo hacer.

#### **3.2.2.7. Liderazgo**

Se lo define como la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. Cuando se habla de liderazgo se entiende como una serie de competencias profesionales que tienen como intención el desarrollo competencial de otros individuos para, mediante el uso de una



comunicación eficiente, dirigirlos óptimamente a la consecución de las metas y objetivos marcados por una determinada estrategia.

Chiavenato, al referirse al término liderazgo dice que es un proceso en el que el líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetos de la organización.

Para terminar esta parte de las dimensiones, lo que se quiere es, que el trabajo de investigación por ser un trabajo en RED es muy importante, toda vez que las REDES sociales siempre están ahí; todo el tiempo se están tejiendo relaciones: en la familia, en la institución educativa, en Internet, en el trabajo, con la gente nueva que conocemos cada día.

Al trabajar en RED garantizamos que nuestras acciones tengan mayor incidencia, además crecemos y hacemos crecer a otros porque a través de las REDES intercambiamos y complementamos nuestros conocimientos, experiencias, oportunidades y habilidades.

La importancia de trabajar en RED surge de un hecho muy simple; es necesario trabajar acompañados que solos. Muchas veces podemos contar con grandes habilidades, ideas y talentos, pero estar haciendo cosas muy pequeñas, esto ocurre cuando no aprovechamos esa gran cantidad de contactos que tenemos.

### **3.3. Teorías del desempeño docente**

#### **3.3.1. Teoría social cognitiva**

El estudio del sentimiento de autoeficacia del profesor, está amparado por la teoría socio-cognitiva, cuyo máximo exponente es Albert Bandura. Esta teoría sitúa el funcionamiento humano a partir del modelo de determinismo recíproco (abordado anteriormente), en el cual el ambiente, la persona y la conducta constituyen una tríada dinámica y recíproca de influencia. La importancia del enfoque sociocognitivo resulta trascendental en el estudio del sentimiento de autoeficacia del profesor (Chacón, 2006, p. 24).

Bandura (2004) indica que las personas tienen iniciativa y están dotadas de capacidades de auto-organización, autorregulación y auto-reflexión, en las que la autoeficacia influye en los objetivos y conductas, que a su vez reciben influencia de las acciones y condiciones del entorno. De un modo más conciso, se puede afirmar que la autoeficacia está relacionada con las capacidades personales para identificar las oportunidades que tienen a su alrededor e interpretar los obstáculos que perciben.

De igual forma, Pajares (2006) manifiesta que la eficacia personal ejerce una poderosa influencia en los niveles de realización o logro de las personas. De manera similar, Tschannen-Moran y Johnson (2011) sostienen que la autoeficacia comporta una evaluación de las capacidades reales para lograr un rendimiento adecuado, en un ámbito de funcionamiento específico. Sumado a esto, Bandura (1999) señala una serie de condiciones básicas para un buen desempeño: la motivación, la persistencia, el esfuerzo y la resiliencia frente a las adversidades que se tengan que enfrentar. De ahí que, la teoría de autoeficacia desde esta óptica,

posea cuatro características principales: es dinámica, permeable, cíclica y multidimensional, (Blanco, 2009, p. 38).

La autoeficacia es dinámica, porque contiene un flujo de entradas y salidas que, por las experiencias, pueden aumentar o disminuir la propia opinión de eficacia que se posee. Es cíclica por los elementos interdependientes que encierra: los individuos son a la vez productos y productores de sus circunstancias. También es multidimensional, por que abarca procesos psicológicos básicos cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos. Además, es específica de un desempeño: no se puede hablar de autoeficacia alta para todos los ámbitos y contextos del funcionamiento humano.

Más aún, es permeable a los cambios que pueden afectarla, ya sea fortaleciéndola o simplemente disminuyéndola. Es por tanto posible afirmar que tiene diferencias sustanciales con la teoría de Rotter, en el sentido de que “la autoeficacia no constituye un rasgo estable de la personalidad, sino que, tiene que ver con un juicio de capacidad donde de acuerdo a Garrido “no se es capaz para todo, ni a los mismos niveles”.

Por otra parte, la capacidad de predicción de comportamientos futuros tiene mayor éxito con la autoeficacia que con el lugar de control. Como evidencia de esto, es importante mencionar el meta-análisis de Stajkovic y Luthans (1998), quienes predijeron que un 72% de las 114 personas con alta autoeficacia tendrían un mejor rendimiento, frente a los que obtienen una menor puntuación en la misma. En base a lo expuesto es posible manifestar que, a partir de Henson et al. (2001), los estudios actuales sobre la autoeficacia están amparados en la teoría socio-cognitiva, con sus respectivos constructos de expectativas de eficacia y

expectativas de resultados. Esto es debido a que, desde un punto de vista teórico, la autoeficacia constituye un constructo que mide los desempeños específicos y las capacidades reales que se tienen. Producto de esto, se diferencia de otros constructos como el autoconcepto y/o autoestima, que focalizan su interés más en las cualidades, que en las capacidades personales.

Para Albert Bandura la eficacia del profesor constituye un tipo de autoeficacia (Prieto, 2007), que contempla una evaluación de las propias capacidades para alcanzar un nivel adecuado de rendimiento en una tarea y entorno específico. Pero, para alcanzar un desempeño óptimo, los docentes deben manejarse en dos niveles de pensamiento, por un lado, sentirse capaces y, por otro, juzgarse capaces. La combinación de estos dos niveles indica conocimiento, despliegue y gestión de las competencias, habilidades o capacidades que poseen, de manera que el sentimiento de autoeficacia actúa como un mecanismo cognitivo mediador, entre sus conocimientos y sus actos pedagógicos (Bandura, 1999, p 87).

En otras palabras, la confianza de los profesores en lo que saben y hacen diariamente en los contextos educativos, es de gran trascendencia para que los procesos educativos aseguren la calidad de la enseñanza, y el logro del aprendizaje en los estudiantes. Los profesores, que son dueños de una alta confianza y opinión de eficacia personal, se mostrarán preocupados por suscitar el aprendizaje en los estudiantes, y esperarán lo mejor de ellos. Al contrario, profesores que dudan de sus capacidades, y están inundados por representaciones negativas del proceso educativo y de sus estudiantes, socavarán la motivación intrínseca y extrínsecas de los últimos (Pintrich y Schunk, 2006).

### **3.3.2. Teoría de la complejidad**

Dentro de la teoría de la complejidad encontramos el enfoque pedagógico de la complejidad el cual propone caminos, conduce a algo que es posible o indica vías, trayectorias, movimiento, orientaciones, hacia formas realizables, hacia aperturas, conocimientos, realidades y propuestas. En consecuencia, expresa una búsqueda, un deseo de descubrimiento, un sentido de incertidumbre, de duda, implica un acercamiento, una manera de observar, de leer, de comprender la realidad.

Es una teoría abierta a posibilidades y diversidades y al mismo tiempo una praxis intencional generadora de cambio y de reflexiones que en espiral continúa, se abre en juego de oposiciones y resoluciones, de convergencia y divergencias. Como se puede apreciar, la finalidad de esta teoría para el trabajo de investigación es el análisis como explicación, en un entrecruzamiento de praxis y teoría. Pretende ser un cuestionamiento constructivo desde la complejidad de los fenómenos que estudia. Se presenta como construcción de conocimiento acerca de la enseñanza, que es su fuente y su meta, como un esfuerzo por parte del espíritu para enlazar, articular y religar la dispersión de nuestro saber vivir y de nuestra capacidad de comprensión.

En este comentario no se puede dejar de considerar a Morín que dice que “la educación es la puesta en práctica de los medios necesarios para asegurar la formación y el desarrollo de un ser humano a través del desarrollo de esos mismos medios”. (Morín, 19198, p. 10).

La distingue de la enseñanza, arte o acción de transmitir a un alumno conocimientos de manera que los comprenda y los asimile (Morín, 1998, p.

10). Completa la idea cuando expresa: ...estoy pensando en una enseñanza educativa. La misión de esta enseñanza es transmitir, no saber puro, sino una cultura que permita comprender nuestra condición y ayudarnos a vivir.

Es necesario plantear un modelo alternativo de educación que apunte a la reunificación, contextualización y globalización del conocimiento, que reintegre y articule las disciplinas científicas en el marco de las prácticas pedagógicas.

Por ello, cada institución educativa de la muestra de estudio debe ser un primer circuito de aprendizaje con su entorno, al que deberá dar nuevas respuestas en cada instancia, lo que requiere, a su vez, un segundo circuito, interno, de aprendizaje para resignificar su propia experiencia y desafiar los modelos mentales establecidos. Implicará un cambio cualitativo producido por el conocimiento con conciencia de sí.

La educación debe favorecer la aptitud natural de la mente para hacer y resolver preguntas, plantear y resolver problemas y correlativamente estimular el pleno empleo de la inteligencia general.

Este fundamento científico se utiliza en el trabajo de investigación, y se tuvo en cuenta para los talleres que se llevaron a cabo para desarrollar la variable desempeño docente.

#### **3.3.4. Desempeño docente**

El desempeño docente está determinado por un conjunto de atributos tanto en su formación profesional como en el desarrollo de las actividades pedagógicas, este desempeño hoy en día está determinado por un conjunto de atributos. Según el MINEDU (2019). Establece en relación al

“desempeño docente manifiesta que está determinado por una evaluación del desempeño, había ya manifestado que el logro de los aprendizajes debía traducirse en tres aspectos, los mismos que han direccionado los objetivos específicos estudiados”: Involucrar a los estudiantes y docentes en el aprendizaje respecto a desarrollo de cada sesión. Promover en los estudiantes procesos de razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico y finalmente monitorear el logro de aprendizajes. Involucrar a los estudiantes y docentes en el aprendizaje respecto al desarrollo de cada sesión. Promover en los estudiantes procesos de razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico. Monitorear el logro de aprendizajes. Este conjunto de atributos o acciones se debe de conseguir en el desarrollo de las actividades del docente.

El termino desempeño refiere a un acto que resulta de ejecutar algo; entre este contexto, se atañe a las operaciones realizadas por los docentes dentro del desarrollo del proceso de enseñanza. Desde el punto de vista genérico, el desempeño docente, se puede sostener que constituye el proceso de activación de habilidades y recursos de docente, tanto intelectuales como profesionales, enfocados al logro de metas de aprendizaje; de sus convicciones acordes a las necesidades de la sociedad, que se manifiestan en la participación de aquel en la gestión educativa, en la emisión de juicios de valor sobre las políticas educativas, a fin de optimizar las competencias del discente.

En El Marco del Buen Desempeño Docente (2010), define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular

del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se esperan dominen los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (Ministerio de Educación, 2013). En el Marco del Buen Desempeño Docente define a la docencia como un quehacer en complejo.

Son propósitos del Marco del Buen Desempeño Docente: a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza. b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de enseñanza. c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y perfeccionan en la práctica de la enseñanza. d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente (MINEDU, 2013, p. 17). Por tanto, según el MINEDU, la evaluación del Desempeño Docente se concibe como un proceso, formativo y sumativo, a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos., desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente. Teniendo en cuenta esta concepción es que se empleó este instrumento, ya que se trata de una herramienta estratégica en una política integral del desarrollo docente.



### **3.3.5. Evaluación del desempeño docente**

En el caso del Perú, la evaluación se presenta con la finalidad de contribuir a la mejora de la calidad, de esta manera responde a las diversas políticas educativas, pero muchas de las veces el docente se ha presentado reacio a las evaluaciones realizadas por el Ministerio de Educación. a comienzos del 2007, se establece una política de la evaluación censal con la finalidad de construir una llamada línea de base en donde permite diseñar un programa oficial de capacitación, partiendo del supuesto que los docentes no sabían nada y deberían ser capacitados, de esta manera, los docentes algunos accedieron y otros se sometieron o siguieron la política del SUTEP en donde se opuso totalmente, de alguna manera se desarrollaron programas como el PRONACAF en donde se sometieron los docentes quienes tuvieron acceso a la prueba censal. Para un mejor desempeño del docente, es necesario también realizar trabajos de monitoreo o de verificación como menciona Materán (1999), señala: La supervisión educativa; como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio (p. 32). Del mismo modo, refiere que: “Se debe de propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto el administrativo como en el académico; el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas” (p.5).

### **3.3.6. Liderazgo docente**

El líder es la persona que sobre sale en el grupo, sobre todo, cuando se trata de la educación, donde el profesor debe ser líder en el aula y líder dentro de la comunidad donde desarrolla su trabajo, pero esto, no se aprende en el aula, ni nos enseñan los profesores del nivel superior, lo aprendemos en la vida real, allí, en la comunidad más alejada donde nos desempeñamos. El liderazgo en la docencia, también toma un rol muy importante, es por ello se dice que es un agente social, no solamente es un maestro; es un líder en donde es capaz de escribir en la mente de los niños de tal manera que sienta un poder de convencimiento por parte del docente.

Lorenzo (2005), manifiesta que un docente debe cumplir con la función de dinamización de un conjunto de personas o de una organización para crear su propio aumento en función de una tarea o un proyecto, es decir empezando con los objetivos institucionales. Al dinamizar es una cualidad que genera el docente de ver el grado de participación de los estudiantes, es decir, el docente trabaja con personas, con padres de familia en donde tiene esa capacidad de convencimiento de participación de las actividades curriculares.

### **3.3.7. Actitud docente**

El liderazgo docente es el camino hacia el cambio educativo, este cambio debe partir de la reestructuración de prácticas educativas de tal forma que se promueva la innovación, el desarrollo de habilidades para la vida, la creatividad, la solución de problemas que llevan implícitos elementos como el razonamiento crítico y el uso de la tecnología. De esta forma se plantea un modelo de liderazgo que mejora los resultados en los centros

educativos. El docente debió ser capaz de asumir un liderazgo para promover la autorrealización de las personas en la convivencia escolar. Las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo didáctico en el desempeño docente de educación.

### **3.3.8. Definiciones del desempeño docente**

El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma sencilla, se aborda el término desempeño cuando se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente.

Según Davis y Werther (1995), mencionan que “el desempeño docente constituye un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del profesor con base en políticas y procedimientos bien definidos”.

Este concepto reviste importancia pues pone de manifiesto la relación que debe existir entre políticas y procedimientos definidos claramente con el resultado que se espera por parte de los profesores.

Muchinsky (2002), dice: Desempeño docente es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la institución educativa y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace, (p. 38); por otro lado, Montenegro (2007), afirma que el desempeño: ha sido tomado del inglés, aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos. Es la manera como alguien o algo

trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño (p. 9).

De la Cruz (2008), citado en Montalvo, quien afirma que el desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (Montalvo, 2011, p. 81).

Ponce (2005), nos dice que la: “Actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesor en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol.

El término desempeño se viene utilizando con énfasis en forma particular a partir del enfoque de calidad total. Hoy el término desempeño, no solo constituye un indicador laboral sino también un parámetro de eficiencia y efectividad. Dentro del campo laboral, los niveles de desempeño orientan a los jefes de recursos humanos, no solo para poner a las personas en lo mejores lugares, sino también para garantizar el mejor producto de su trabajo.

Cuenca (2011), define desempeño docente como una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro (p. 44).

Considerando el enfoque por competencias, el desempeño docente según Zabala & Arnau (2008), refieren a la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada.

Valdez (2004), se refiere a desempeño docente como una variable influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. El fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes (p. 23).

### **3.3.9. Dimensiones del desempeño docente**

Para medir las dimensiones del desempeño docente, se considera la propuesta hecha por el Ministerio de Educación:

#### **3.3.9.1. Desarrollo personal**

Orientado a que el profesional sepa ser, saber y actuar, siendo modelo para los alumnos. Así como redundar en su propia historia personal, asimilándola, aceptándola y luchando por mejorarla de manera permanente en honor a su vocación. Este componente constituye el logro de la dimensión personal y se debe desarrollar en articulación con las áreas de psicología, orientación y tutoría.

#### **3.3.9.2. Componente pedagógico.**

Se refiere a la dimensión profesional que todo docente debe desarrollar en función al currículo aplicando la investigación constante de los temas a desarrollar. Es determinante la

observación aplicada como técnica en la cartera docente propiamente dicha. En las aulas el docente debe expresar, a través de sus actos, habilidades para enseñar, la dirección del proceso didáctico, las interacciones maestro-alumno y alumno-alumno, las características de los alumnos, las producciones de los alumnos, el espacio pedagógico (infraestructura, ambientación, sectores de trabajo, etc.), los documentos técnico-pedagógicos del maestro, el material educativo, entre otros aspectos.

#### **3.3.9.3. Dominio y actualización disciplinar**

Se refiere a la actualización permanente de la carrera profesional. Es el dominio y aplicación de los conocimientos del nivel y especialidad que desarrollará su ejercicio profesional, lo cual propicia la reflexión crítica de la teoría con la realidad y potencia la actualización permanente del docente y debe desarrollarse en concordancia con las áreas de cada nivel.

#### **3.3.9.4. Gestión de calidad**

Es la función de brindar herramientas necesarias para planificar, implementar, desarrollar y evaluar procesos de gestión educativa a nivel de aula, institución educativa y comunidad dentro de los marcos de los estándares de calidad y equidad, exigidos en contextos educativos a nivel local, nacional e internacional.

#### **3.3.9.5. Promoción comunal**

Se refiere a los proyectos de interrelación que debe tener el docente frente a la comunidad, partiendo de una adecuada programación curricular, y que está de acuerdo con los

requerimientos propios de la institución educativa. De esta manera, contribuye a fortalecer la dimensión socio comunitaria del perfil del egresado.

#### **4. Definición de términos básicos**

##### **4.1. Capacitación docente**

Proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado. Que se basa en necesidades reales y prospectivas de una entidad, grupo o individuo y orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral. Permite elevar la efectividad del trabajo profesional y de dirección (Blanco, 2008).

##### **4.2. Clase magistral**

Es uno de los métodos más antiguos conocido en la enseñanza superior, su base es su forma expositiva, cuyo fin es transmitir conocimientos a un grupo masivo de estudiantes que en forma pasiva escuchan y toman apuntes; algunas veces, los estudiantes tienen la oportunidad de preguntar y participar en una pequeña discusión, es decir, la actividad está centrada en el docente, esta metodología sigue vigente en las aulas, los docentes seguimos siendo el eje básico del proceso enseñanza- aprendizaje.

##### **4.3. Cualificación profesional**

Es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Una competencia

profesional es el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

#### **4.4. Desempeño docente**

Ejercicio práctico del docente que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente inherentes a su profesión. Las actividades principales son la planificación o programación, la selección de contenidos del área, el empleo de estrategias didácticas, la evaluación del aprendizaje.

#### **4.5. Tecnología de Información y Comunicación (TIC)**

Las TIC son entendidas como ordenadores, Internet, redes satelitales, bases de datos, plataformas de enseñanza virtuales, etc., que brindan la oportunidad de crear procesos alternativos y creativos de aprendizaje, donde el profesor adquiere un rol diferente y los estudiantes juegan un papel más activo (Fombona, 2011).

#### **4.6. Problema de investigación**

Rodríguez Peñuelas (2003) el problema de investigación, es el inicio o detonador de toda indagación, es lo que desencadena el quehacer científico. El problema es una dificultad, es lo que se quiere averiguar, explicar o resolver.

#### **4.7. El taller pedagógico**

Desde hace algunos años el concepto de taller fue asimilado a educación, según este, es el lugar donde varias personas trabajan cooperativamente para hacer algo, lugar donde se aprende haciendo junto con otros., esto dio lugar a la



realización de experiencias innovadoras en la búsqueda de métodos activos en la enseñanza. Algunos autores como Gloria Mirebant Perozo dice que “un taller pedagógico es una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos para hacer aprendizajes prácticos según los objetivos que se proponen y el tipo de asignaturas que lo organice. El taller se realiza en un local, pero también al aire libre. No se concibe el taller donde no se realicen actividades prácticas, manuales o intelectuales. Natalo Kisnerman define el taller como unidades productivas de conocimientos a partir de la realidad concreta, en cambio Melba Reyes define el taller como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico.

Para las investigadoras, conciben los talleres como un medio y un programa, cuyas actividades se realizan simultáneamente al período de estudios teóricos como un intento de cumplir su función integradora. Estos talleres consisten en contactos directos con la realidad y reuniones de discusión en donde las situaciones prácticas se entienden a partir de cuerpos teóricos y, al mismo tiempo, se sistematiza el conocimiento de las situaciones prácticas. El taller es por excelencia el centro de actividades teórico – práctica que va nutriendo la docencia y la elaboración teórica.

El taller, en síntesis, puede convertirse en el lugar del vínculo, la participación, la comunicación y, por ende, lugar de producción social de objetos, hechos y conocimientos.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **1. Caracterización y contextualización de la investigación**

##### **1.1. Descripción del perfil de la institución educativa o red educativa**

La Institución Educativa N° 16516 del caserío la Zunga se encuentra ubicada en el caserío de la zunga del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, a una altura aproximada de 1500 msnm. Con relación a la plana de docentes tienen carácter de nombrados y unos pocos contratados y con respecto a los estudiantes son una población mixta de varones y mujeres entre los cuales no existe diferencia de género logrando de esta manera la inclusión de la tan mencionada igualdad de género. En el aspecto de salud, la población en general adolece de este servicio ya que la única posta médica está a 6 Km de distancia de los caseríos.

##### **1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa o red educativa**

El caserío en el cual se encuentra ubicado nuestra institución educativa lleva el nombre La Zunga por el mismo hecho de que hace mucho tiempo más atrás este lugar está habitada por cientos de aves que los pobladores llamaban Zunga que no es otra cosa más que el ave representativa de nuestro Perú el gallito de las rocas, es por ello que decidieron nombrarle de ese nombre quedando como nombre La Zunga. Los pobladores son en su mayoría inmigrantes de la provincia de Huancabamba de la región Piura los cuales tienen tradiciones y costumbres propias de la zona.

### **1.3. Características demográficas y socioeconómicas**

La comunidad educativa de nuestra institución cuenta con una población de 130 habitantes, la mayoría está constituida por padres en su mayoría jóvenes con un promedio de edad de 26 años los cuales en su mayoría son agricultores y otros comerciantes. Las madres de familia son en su mayoría quienes asisten a las reuniones y toma de acuerdos de la educación de sus hijos. Las características de las instituciones educativas que forman parte de la RED, tienen las mismas características sociales, psicológicas, económicas, culturales, etc.

### **1.4. Características culturales y ambientales**

La comunidad es en su gran mayoría de la religión católica teniendo como santa patrona de la comunidad a la virgen del Carmen los cuales celebran su fiesta en el mes de julio de todos los años para los cuales se dividen en alcaldes (mayordomos) los cuales son los encargados de organizar la fiesta según el turno correspondiente, en los días festivos se sacrifican las reses para dar de comer a toda la población asistente a la festividad.

## **2. Hipótesis de investigación**

### **2.1. Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>**: Las estrategias de habilidades blandas influyen en forma positiva en el desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019.

**H<sub>0</sub>**: Las estrategias de habilidades blandas no influyen en forma positiva en el desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019.

### **3. Variables de investigación**

#### **3.1. Variable Independiente**

Estrategias de habilidades blandas.

#### **3.2. Variable dependiente**

Desempeño docente

### 3.3. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas/ Instrumentos
VI Habilidades blandas	“La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos, es la habilidad de motivarse y gestionar las relaciones interpersonales. “Es un conjunto de destrezas, actitudes, y competencias que determinan la conducta de un individuo, su reacción o estado mental” (Goleman,1998. P. 98)	Las habilidades blandas se medirán a través de fichas de observación teniendo en cuenta las dimensiones de comunicación asertiva iniciativa motivación, creatividad, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo	1.Comunicación asertiva	1.1.Expresa sus ideas, opiniones y sentimientos de manera asertiva y respetando a los de su entorno.	Observación/ Ficha de observación
			2. Motivación	2.1 mejora de desempeño docente	
			3. Creatividad	3.1.Muestra interés por mejorar las diversas situaciones laborales	
			4. Toma de decisiones	4.1.Demuestran ser creativos en la solución de problemas	
			5. Trabajo en equipo	5.1.Elige de manera asertiva las actividades de aprendizaje para los estudiantes.	
			6. Liderazgo	6.1.Dirige el trabajo en equipo sin caer en el autoritarismo demostrando confiabilidad y empatía a los demás integrantes del grupo.	
VD:  Desempeño docente	“Movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar	Resultados obtenidos de la evaluación de desempeño docente en sus dimensiones: desarrollo personal, componente pedagógico, Dominio y actualización disciplinar, Gestión de calidad.	1 Desarrollo personal	1,1, Escucha, tolera y respeta a los actores educativos. 1.2. Promueve la empatía, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basado en valores. 1.3. Practica el respeto hacia las personas, sin discriminación y exclusión. 1.4. Promueve un ambiente acogedor, para la construcción de aprendizajes.	Observación/ Ficha de observación  Encuesta/ Cuestionario
			2.Componente pedagógico.	2.1..Analiza y sistematiza información de investigación bibliográfica actualizada.  2.2..Caracteriza la realidad educativa mediante métodos,	

	<p>en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (Ministerio de Educación, 2013).</p>			<p>enfoques y paradigmas de la investigación.</p> <p>2.3..Diseña sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados.</p> <p>2.4. Promueve en los estudiantes aprendizajes significativos.</p> <p>2.5. Práctica el razonamiento y la creatividad.</p> <p>2.6. Planifica el trabajo educativo teniendo en cuenta el contexto sociocultural.</p>	
			3.Dominio y actualización disciplinar.	<p>3.1..Considera contenidos teóricos y disciplinares actualizados.</p> <p>3.2. Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes.</p>	
			4.Gestión de calidad.	<p>4.1.Se involucra positiva y creativamente en el trabajo.</p> <p>4.2..Organiza el aula y otros espacios para el trabajo pedagógico.</p> <p>4.3..Promueve el respeto hacia las diversas manifestaciones culturales.</p> <p>4.4..Promueve una gestión de calidad como objetivo primordial en el aprendizaje.</p> <p>4.5..Utiliza los conocimientos en la solución de problemas reales.</p>	
			5.Promoción comunal	<p>5.1.Participa de las actividades de la comunidad.</p>	

## 4. Población y muestra

### 4.1. La población muestral

Está constituida por cuatro instituciones educativas, con seis grados cada una, sumando 24 docentes, que constituyen la RED Educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019, que suman 24 docentes.

Según Sampieri (2010), define a la población como “el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio”.

**Tabla 2**  
*Población muestral*

I.E.	Hombres	%	Mujeres	%	Totales
I.E.N° 16515 - Chimara	4	67	2	33	6
I.E.N° 16516 – La Zunga	5	83	1	17	6
I.E.N° 16514 - Balzal	3	50	3	50	6
I.E.N° 16519 – El Colorado	5	83	1	17	6
Totales 24	17		7		

### 4.2. La muestra

La muestra está constituida por 24 docentes de las instituciones de la RED Educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, a quienes se evaluará, a través de talleres, en la variable desempeño docente.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), representa la muestra cómo “(es un subgrupo de la población o universo)”. Además, “Se utiliza por economía de tiempo y recursos, implica definir la unidad de muestreo y de análisis, requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros” (p.204).

## 5. Unidad de análisis

La Unidad de análisis lo conforman los 24 docentes de las instituciones educativas de la RED del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019.

Según Centty (2010), define a la unidad de análisis como “los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”.

La evaluación y el procesamiento de información están enfocados a las competencias del mundo de hoy, los cuales son el desarrollo de las habilidades blandas como principal predictor del desempeño docente en instituciones de la RED educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio. En consecuencia, se hace uso de un instrumento que estará basado en un cuestionario conformado por un conjunto de preguntas que articulan el estudio de las variables respectivas.

## 6. Método de investigación

Se aplicará **el método hipotético deductivo**. Según García, (2012), manifiesta que los modelos hacen indispensable el proceso de análisis y elaboración de la investigación. Por ende, la metodología empleada debe estar acorde a la superestructura y el objeto de estudio a plantear.



Este método parte de una Hipótesis o explicación inicial o conjetura que da una explicación preliminar, para posteriormente arribar a leyes o conclusiones particulares a partir de ella, que luego serán a su vez comprobadas experimentalmente. Es decir, comprende un paso inicial de inferencias empíricas a través de resultados obtenidos mediante alguna forma de medición u observación, que permiten deducir una hipótesis inicial que sea luego sometida a experimentación (Paneque, s/f).

En este sentido, en la investigación se ha recurrido al modelo pre experimental, con particularidades de procesamiento de la información de forma inductiva-deductiva, es decir de lo general a lo particular especificando variables de estudio. En este caso, el desarrollo particular de las dimensiones de habilidades blandas y desempeño docente.

El método **analítico** es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos.

## **7. Tipo de investigación**

La presente investigación, de acuerdo a la hipótesis planteada y los objetivos de la investigación, está enmarcada dentro de una investigación cuantitativa aplicada. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4); por su parte, la investigación aplicada según Lozada (2014) “tiene por objetivo la generación de conocimiento con aplicación directa y a mediano plazo en la sociedad...Este tipo de estudio presenta un gran valor agregado por la utilización del conocimiento que proviene de la investigación básica” (p 35).

## 8. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es pre experimental, con pre test y pos test con un solo grupo, Cazau (2006), cita la definición de Campbell y Stanley (1991), según la cual el diseño pre experimental no requiere de grupo de control. Consiste en que los docentes de la RED del distrito de Namballe participarán de 10 talleres utilizando las habilidades blandas, para recoger información del desempeño docente, finalmente consolidar la información pertinente y relevante al tratamiento. El esquema es el siguiente:

### Esquema

La investigación es de diseño pre experimental. Cuyo esquema es el siguiente:



**Donde:**

**M:** Grupo Experimental

**O1 =** Pre test

**O2: =** Pos test

**X:** Estímulo

## 9. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos antes y después de la aplicación de las habilidades blandas para mejorar el desempeño docente, están consideradas en los anexos, los cuales han sido estructurados en base a un proceso de validación por expertos. La observación parte por el análisis después de aplicar la Ficha de observación para evaluar el desempeño docente, dirigidos a los elementos de la muestra, tomando en consideración las dimensiones

## **9.1. Técnica**

**Observación.** En la modalidad de observación directa, lo que permitirá examinar a los sujetos de estudios y a la vez recopilar información respecto a la utilización de las estrategias de habilidades blandas como técnica para verificar el desempeño docente en los docentes de la muestra.

**Fichaje.** “Estudiar es ejecutar voluntariamente nuestra mente para investigar, comprender o aprender algo, y como todo ejercicio supone un esfuerzo, unos hábitos y la utilización de unas técnicas” (Tapia, 2012, p. 1).

Por ello, en el proceso de la información en la presente investigación se ha hecho conveniente el uso de las fichas textuales, de resumen y parafraseo. Las fichas de resumen desde la perspectiva de Tapia (2012) “contienen el resumen de un libro, de un capítulo, o de un apartado de un libro”. Asimismo, las citas de parafraseo, es darle la autoridad al autor, pero interpretado desde la percepción y objetividad del investigador, en modo, no debe alejarse de la idea central. También, manifiesta que las citas textuales “contienen una afirmación textual, no un conjunto encadenado de afirmaciones como el resumen y la síntesis”.

Además, es necesario se tuvo en cuenta las normas APA, donde se expone la forma como desarrollar un trabajo de investigación.

## **9.2. Instrumento**

### **Ficha de observación**

La misma que permitió observar la participación de los docentes de la población muestral en las actividades de aprendizaje programadas con la utilización de los talleres, utilizando las habilidades blandas.

## **10. Técnica para el procesamiento y análisis de la información**

El proceso de recolección de información se realizó durante el año 2019, teniendo en cuenta el diseño de la investigación, utilizando un tratamiento, que son las habilidades blandas, evaluación a través de talleres. Para el procesamiento de datos se utilizará el programa: la prueba no paramétrica de Wilcoxon ( $p = 0.000$ ) y se puede concluir que, y se podrá obtener algunos parámetros estadísticos respecto a la confiabilidad del instrumento, se elaborará una base de datos, tablas dinámicas, tablas de frecuencia porcentual, gráficos estadísticos después de haber aplicado el cuestionario a la muestra de estudio.

Además, el análisis, discusión de resultados y conclusiones, se elaboraron usando el método analítico-descriptivo con enfoques deductivos, ya que se genera una hipótesis global que en medida se ha desarrollado a partir de las bases científicas, en ello, se ha planteado el desarrollo específico de cada variable, dimensiones y criterios que abarca al sentido propio del objeto de estudio.

## **11. Validez y confiabilidad**

### **11.1. Validez**

Según Peña, (2013), define a la confiabilidad como “Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”.

En esta medida, la validez la define como “Grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”. En este caso, la variable desempeño docente.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento se utilizó Alfa de Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad de la ficha de observación, obteniendo el siguiente resultado.

## 11.2. Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente del alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento de investigación y cuyo resultado obtenido fue:

**Tabla 3**

*Estadísticas de confiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
.804	20

---

Fuente: SPSS

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 1. Matriz general de resultados

**Tabla 4**  
*Matriz de datos de la variable desempeño docente*

Docente	Desarrollo personal						Componente pedagógico.						Dominio y act. disciplinar		Gestión de Calidad			Promoción comunal			
	int1	int2	int3	int4	int5	int6	int7	int8	int9	int10	int11	int12	int13	int14	int15	int16	int17	int18	int19	int20	
	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI	BRI
1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
5	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
6	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
7	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
8	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
9	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1
10	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
12	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1
13	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
14	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
16	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
17	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1
18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
19	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
20	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
23	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

## 2. Resultados por dimensiones de las variables de estudio

### 2.1. Resultados Descriptivos

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión desarrollo personal –pre test*

Escala	Desempeño	fi	f%	Promedio	DS	CV
7 -11	Insuficiente	9	37.50			
12 -16	Regular	15	62.50			
17 -21	Bueno	0	0.00	11.79	1.28	0.11
	Total	24	100.00			

*Fuente:* Elaborado según la aplicación de la Ficha de Observación

**Análisis y discusión:** en la dimensión desarrollo personal de la variable desempeño docente se observa que el 37.50% de los docentes tienen un desempeño insuficiente, es decir existe docentes que no demuestran empatía no utilizan las habilidades sociales de comunicación asertiva en el trabajo. Así mismo el 62.5% tienen un desempeño regular y en 0% de docente ha obtenido puntuaciones que corresponden al desempeño bueno. El promedio obtenido en la dimensión desarrollo personal fue de 11.79 puntos por lo que se puede interpretar que en la dimensión desarrollo personal los docentes tiene un desempeño insuficiente, la desviación estándar alcanza el valor de 1.28 puntos respecto a la media con un coeficiente de variación de 11% de heterogeneidad.

Estos resultados se asemejan a los hallados por Cárdenas (2019) quien menciona: El análisis sobre el nivel de desarrollo profesional demuestra que, durante el pre test, el 63% (10) de los docentes alcanzaron una calificación de mala, mientras que el 38% (6) se ubica en regular.

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión pedagógico-pretest*

Escala	Desempeño	fi	f%	Promedio	DS	CV
6 – 9	Insuficiente	9	37.50			
10 – 13	Regular	15	62.50			
14 – 18	Bueno	0	0.00	10.04	1.40	0.14
	Total	24	100.00			

*Fuente:* Elaborado según la aplicación de la Ficha de Observación

**Análisis y discusión:** La estadística en la dimensión pedagógico, muestra que el 37.50% de docentes tienen puntajes que corresponden al desempeño insuficiente, es decir existe docentes que no demuestran liderazgo en su desempeño tampoco creatividad para emprender un programa de mejora del desempeño laboral; así mismo el 62.5% de docentes evaluados tienen un puntaje que corresponden a un desempeño regular y no hay docentes con puntuaciones que corresponden al nivel alto. El promedio obtenido en la dimensión pedagógico fue 10.04 puntos por lo que se puede interpretar que el desempeño docente en la dimensión pedagógico es regular, la desviación estándar alcanza el valor de 1.40 puntos respecto a la media con un coeficiente de variación de 14% de heterogeneidad.

Estos resultados pueden ser comparados con los descritos por Villón (2019), quien en su investigación titulada: Plan de capacitación en el desempeño docente en una Unidad Educativa de Salinas –2018, menciona que en el pre test los educadores que atienden la muestra de estudio se sitúan entre el 46% muy bueno, el 36% bueno, el 12% regular y el 6% de tienen un nivel excelente en la dimensión capacidad pedagógica.



**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión dominio y actualización disciplinar. –pretest*

Escala	Desempeño	fi	f%	Promedio	DS	CV
2 - 3	Insuficiente	5	20.83			
4 - 5	Regular	19	79.17			
6 - 7	Bueno	0	0.00	3.79	0.41	0.11
	Total	24	100			

Fuente: Elaborado según la aplicación de la Ficha de Observación

**Análisis y discusión:** La estadística en la dimensión dominio y actualización disciplinar, muestra que el 20.83% de docentes tienen puntajes que corresponden al desempeño insuficiente, es decir existe docentes que no demuestran conocimiento de teorías disciplinares actualizados, en forma asertiva.; así mismo el 79.17% de docentes evaluados tienen un puntaje que corresponden a un desempeño regular y no hay docentes con puntuaciones que corresponden a un desempeño bueno en la dimensión dominio y actualización disciplinar. El promedio obtenido en la dimensión pedagógico fue 3.79 puntos por lo que se puede interpretar que el desempeño docente en la dimensión dominio y actualización disciplinar es insuficiente, Así mismo se puede observar que la desviación estándar alcanza el valor de 0.41 puntos respecto a la media con un coeficiente de variación de 11% de heterogeneidad. Lo que permite interpretar que las puntuaciones obtenidas tienen poca dispersión respecto a la media.

Los resultados antes descritos se asemejan a los presentados por Reyes (2019) quien menciona respecto al resultado sobre el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en varios rangos. Observamos que antes de la implementación de una de gestión y liderazgo educativo, el 85.7% (36) docentes se ubican en el nivel de inicio, el 14.3% (06) de docentes se ubican en el nivel de proceso.

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión gestión de calidad-pretest*

Escala	Desempeño	fi	f%	Promedio	DS	CV
4 – 6	Insuficiente	8	33.33			
7 – 9	Regular	16	66.67			
10 -12	Bueno	0	0.00	6.71	0.91	0.14
	Total	24	100			

*Fuente:* Elaborado según la aplicación de la Ficha de Observación

**Análisis y discusión:** En la dimensión gestión de calidad los resultados muestra que el 33.33% de docentes tienen puntajes que corresponden al desempeño insuficiente, es decir de 24 docentes evaluados 8 no se involucran positiva y creativamente en la gestión de los aprendizajes, mostrando respeto en todo momento y no propician oportunidades para que los profesores utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales; sin embargo el 66.7% de docentes evaluados tienen un puntaje que corresponden a un desempeño regular y no existen docentes con puntuaciones que corresponden a un buen desempeño en la dimensión gestión de calidad. El promedio obtenido en la gestión de calidad fue de 6.71 puntos por lo que se puede interpretar que el desempeño docente en la dimensión gestión de calidad es insuficiente, la desviación estándar alcanza el valor de 0.91 puntos respecto al promedio con un coeficiente de variación de 14% de heterogeneidad.

Estos resultados pueden ser comparados con los mostrados por Romero (2019) quien menciona que el nivel de gestión de la calidad educativa de la Unidad Educativa “Gral. Pedro Montero” - 2018 según el pre test el 93% (14) de docentes presentan un nivel bajo y el 7% (1) de docentes muestran un nivel mediano de gestión de la calidad educativa.

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión promoción comunal–pretest*

Escala	Desempeño	fi	f%	Promedio	DS	CV
1	Insuficiente	22	91.67			
2	Regular	2	8.33			
3	Bueno	0	0.00	1.08	0.28	0.26
	Total	24	100			

*Fuente:* Elaborado según la aplicación de la Ficha de Observación

**Análisis y discusión:** La estadística descriptiva para la dimensión promoción comunal muestra que el 91.67% de docentes tienen puntajes que corresponden al desempeño insuficiente, es decir de 24 docentes evaluados 22 no propician la participación organizada de la comunidad en proyectos educativos comunales, respetando el sistema democrático; sin embargo, el 8.33% de docentes evaluados tienen un puntaje que corresponden a un desempeño regular y no existen docentes con puntuaciones que corresponden a un buen desempeño en la dimensión promoción comunal. El promedio obtenido en la dimensión promoción comunal fue de 1.08 puntos por lo que se puede interpretar que el desempeño docente en la dimensión promoción comunal es insuficiente, la desviación estándar alcanza el valor de 0.8 puntos respecto al promedio con un coeficiente de variación de 26% de heterogeneidad.

Estos resultados se asemejan a los mostrados por Vaca (2021) quien menciona que en la dimensión interacción entre la escuela, comunidad y educador en el Pretest, existe predominio del nivel inicio 100% (14 docentes), ninguno en niveles proceso, satisfactorio y destacado.

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión desarrollo personal–postest*

Escala	Desempeño	fi	f%	Promedio	DS	CV
7 -11	Insuficiente	0	0.00			
12 -16	Regular	2	8.33			
17 -21	Bueno	22	91.67	19.04	1.55	0.08
		24	100.00			

*Fuente:* Elaborado según la aplicación de la Ficha de Observación

**Análisis y discusión:** en la dimensión desarrollo personal de la variable desempeño docente se observa que el 0% de docentes tienen un desempeño insuficiente, sin embargo, el 8.33% de docentes evaluados tienen un puntaje que corresponde al desempeño regular y el 91.67% de docente ha obtenido puntuaciones que corresponden a un buen desempeño. El promedio obtenido en la dimensión desarrollo personal fue de 19.04 puntos por lo que se puede interpretar que después de la aplicación de estrategias de habilidades blandas el desempeño de los docentes en la dimensión personal es bueno. La desviación estándar alcanza el valor de 1.55 puntos respecto a la media con un coeficiente de variación de 8% de heterogeneidad.

Estos resultados se asemejan a los mostrados por Cárdenas (2019) y los describe de la siguiente manera: En el pos test, el 69% (11) de los educadores alcanzaron una calificación buena y el 31% (5) mala, notándose una diferencia de medias de 13,50 puntos en una escala de 54 ,por lo tanto los resultados obtenidos del análisis del objetivo específico 2, determina que la aplicación del taller de habilidades blandas>ejoró el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión pedagógico–postest*

Escala	Desempeño	fi	f%	Promedio	DS	CV
6 - 9	Insuficiente	0	0.00			
10 - 13	Regular	0	0.00			
14 - 18	Bueno	24	100	16.83	0.99	0.059
		24	100			

*Fuente:* Elaborado según la aplicación de la Ficha de Observación

**Análisis y discusión:** La estadística en la dimensión pedagógico, muestra que todos los docentes de la RED educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio tienen puntajes que corresponden al desempeño bueno, es decir los todos los docentes demuestran liderazgo en su desempeño y creatividad para emprender un programa de mejora del desempeño laboral; además el promedio obtenido en la dimensión pedagógico fue 16.83 puntos permite interpretar que los docentes tienen un buen desempeño en la dimensión pedagógico, así mismo la estadística descriptiva muestra que la desviación estándar alcanza el valor de 0.99 puntos respecto a la media con un coeficiente de variación de 5.9% de heterogeneidad. Lo que permite mencionar que los puntajes obtenidos presentan escasa dispersión respecto a la media o promedio.

Estos resultados se asemejan a los mostrados por Villón (2019) quien menciona: Los datos del post test ubican entre nivel excelente el 62%, el 28% muy buena y el 10% bueno. Es decir, los datos muestran que después de aplicado el post test “Plan de capacitación estrategias didácticas”, los maestros han aumentado su nivel de desempeño en relación a la dimensión capacidades pedagógicas.

**Tabla 12**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión dominio y actualización disciplinar-postest*

Escala	Desempeño	fi	f%	Promedio	DS	CV
2 - 3	Insuficiente	0	0.00			
4 - 5	Regular	1	4.17			
6 - 7	Bueno	23	95.83	5.58	0.58	0.10
	Total	24	100.00			

*Fuente:* Cuestionario a docentes

**Análisis y discusión:** La estadística en la dimensión dominio y actualización disciplinar, muestra que no ha docentes que tengan puntajes que corresponden al desempeño insuficiente, sin embargo, el 4.17% de docentes evaluados tienen puntajes que corresponden al desempeño regular y el 95.83% de docentes tienen puntuaciones que corresponden a un desempeño bueno en la dimensión dominio y actualización disciplinar. El promedio obtenido en la dimensión pedagógico fue 5.58 puntos por lo que se puede interpretar que el desempeño docente en la dimensión dominio y actualización disciplinar es regular, Así mismo se puede observar que la desviación estándar alcanza el valor de 0.58 puntos respecto a la media con un coeficiente de variación de 10% de heterogeneidad. Lo que permite interpretar que las puntuaciones obtenidas tienen poca dispersión respecto a la media.

Al respecto Reyes (2017) menciona: Después de la implementación de una de gestión y liderazgo educativo, se observa que el 14.3% (06) de docentes avanzaron al nivel de proceso y el 85.7% (36) de docentes lograron avanzar al nivel de logró. De estos resultados podemos concluir que la implementación de una de gestión y liderazgo educativo tiene efecto significativo en el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Huanta

**Tabla 13**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión gestión de calidad – pos test*

Escala	Desempeño	fi	f%	Promedio	DS	CV
4 - 6	Insuficiente	0	0.00			
7 - 9	Regular	3	13.04			
10 -12	Bueno	20	86.96	11.00	1.02	0.093
	Total	23	100			

*Fuente:* Elaborado según la aplicación de la Ficha de Observación

**Análisis y discusión:** En la dimensión gestión de calidad, los resultados muestran que el 0% de docentes tienen puntajes que corresponden al desempeño insuficiente, así mismo el 13.04% de docentes evaluados tienen un puntaje que corresponden a un desempeño regular y el 86.96% de docentes tienen puntuaciones que corresponden a un buen desempeño en la dimensión gestión de calidad. El promedio obtenido en la gestión de calidad fue de 11 puntos por lo que se puede interpretar que el desempeño docente en la dimensión gestión de calidad es bueno, la desviación estándar alcanza el valor de 1.02 puntos respecto al promedio con un coeficiente de variación de 9.3% de heterogeneidad.

Al respecto Romero (2019) menciona: En el post test, el 100% (15) de magistrales muestran un nivel alto. En este ensayo de salida se ha alcanzado una media de 49.80. Es decir, luego de aplicar el Taller de Habilidades Blandas, la Gestión de la Calidad Educativa en una Unidad Educativa de Guayaquil mejoró de manera significativa.

**Tabla 14**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente en la dimensión promoción comunal – postest*

Escala	Desempeño	fi	f%	Promedio	DS	CV
1	Insuficiente	0	0.00			
2	Regular	10	41.67			
3	Bueno	14	58.33	2.58	0.50	0.19
	Total	24	100			

*Fuente:* Elaborado según la aplicación de la Ficha de Observación

**Análisis y discusión:** La estadística descriptiva para la dimensión promoción comunal muestra que el no existen docentes con puntajes que corresponden al desempeño insuficiente, el 41.67% de docentes evaluados tienen un puntaje que corresponden a un desempeño regular y el 58.33% de docentes tienen puntuaciones que corresponden a un buen desempeño en la dimensión promoción comunal. El promedio obtenido en la dimensión promoción comunal fue de 2.58 puntos por lo que se puede interpretar que el desempeño docente en la dimensión promoción comunal es regular, la desviación estándar alcanza el valor de 0.5 puntos respecto al promedio con un coeficiente de variación de 19% de heterogeneidad.

Al respecto el autor Vaca (2021) menciona en la dimensión interacción entre la escuela, comunidad y educador en el post test, producto del efecto de la variable independiente, existe predominio del nivel destacado 57.1% (8), en menor predominio de nivel satisfactorio 28.6% (4), al nivel proceso 14.3% (2), ninguno en el nivel inicio

## 2.2. Resultados totales

**Tabla 15**

*Datos comparativos, pretesty postestparalavariabledesempeñodocente*

Escala	Desempeño	Pretest		Postest		Pretest			Postest		
		f	f%	f	f%	Promedio	DS	CV	Promedio	DS	CV
20 - 33	Insuficiente	13	54.17	0	0.00						
34 - 47	Regular	11	45.83	1	4.17	33.42	2.34	0.069			
48 - 60	Bueno	0	0.00	24	95.83				55.04	2.20	0.039
	Total	24	100	24	100						

*Fuente:* Base de datos

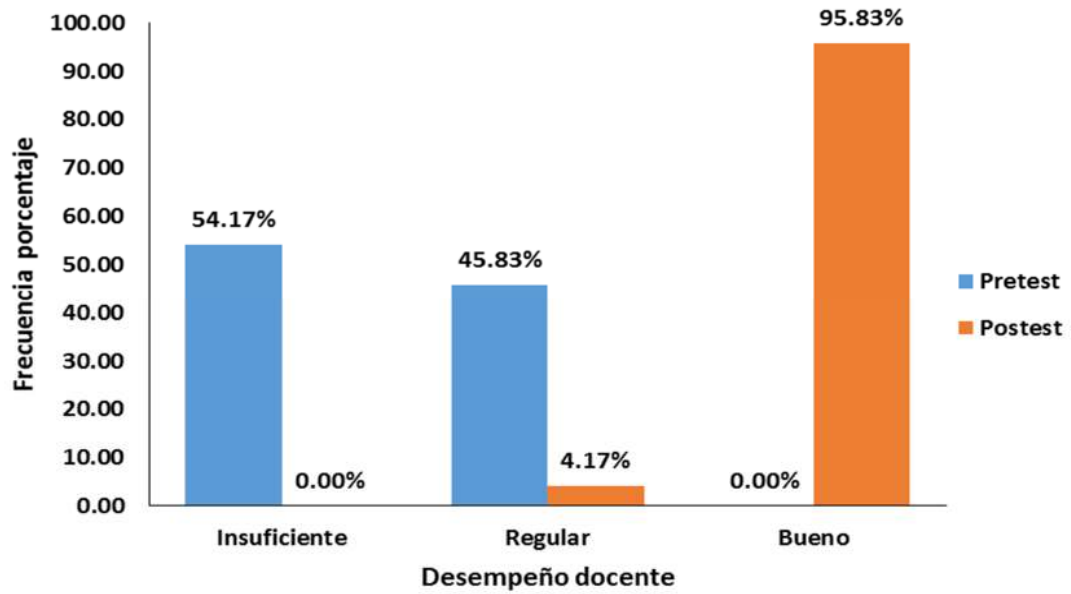


**Análisis y discusión:** La estadística descriptiva para la variable desempeño docente muestra que en el pre test el 54.17% de docentes tienen puntajes que corresponden al desempeño insuficiente, mientras que en el pos test no existen docentes con desempeño insuficiente; además los resultados muestran que en el pre test el 45.83% de docentes tienen puntajes que corresponden al desempeño regular, en el pos test el 4.17% de docentes tienen un desempeño regular; así mismo en el pre test no existen docentes con puntajes que corresponden al desempeño bueno mientras que los resultados del pos test muestran que el 95.83% de docentes alcanzaron puntajes que corresponden al desempeño bueno.

Respecto al promedio en el pre test se obtuvo un valor de 33.42 puntos mientras que en el pos test el valor fue de 55.04 puntos, evidenciando una diferencia de 21.62 puntos; así mismo los datos descriptivos muestran que la desviación estándar en el pre test fue de 2.34 y en el pos test de 2.20 puntos respecto al promedio, lo que permite afirmar que los datos del pos test tienen una menor dispersión; Además, el coeficiente de variación en el pre test fue 6.9% y en el pos test 3.9% es decir los datos del pos test son más homogéneos

**Figura 01**

*Desempeño docente – pre test y pos test*



Fuente: tabla 15

### 2.3. Prueba de hipótesis

#### A. Análisis de Normalidad

Para el análisis de normalidad se tendrá en cuenta la prueba de Shapiro-Wilk puesto que la muestra es menor a 30.

**Tabla 16**

*Pruebas de normalidad*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	.268	24	.000	.847	24	.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como  $n < 30$ , entonces se usa la prueba Shapiro-Wilk, para verificar la normalidad de los datos. En la tabla 15 se puede observar el valor de p-valor para la variable desempeño docente. Como  $\text{sig.} = 0.002 < 0.05$  se rechaza  $H_0$  es decir la diferencia no tienen una distribución normal, por lo tanto, para el contraste de hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica.

## B. Contraste de hipótesis

**H<sub>0</sub>:** Las estrategias de habilidades blandas no influyen en el desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019.

**H<sub>a</sub>:** Las estrategias de habilidades blandas influyen en el desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio año 2019.

**Tabla 17**

*Rangos obtenidos consignode Wilcoxon para la variable desempeño docente*

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño docente – pre Rangos negativos	0 <sup>b</sup>	.00	.00
test - Desempeño docente – Rangos positivos	24 <sup>a</sup>	12.50	300.00
pos test	Empates	0 <sup>c</sup>	
Total	24		

a. Desempeño docente – pre test < Desempeño docente – pos test

b. Desempeño docente – pre test > Desempeño docente – pos test

c. Desempeño docente – pre test = Desempeño docente – pos test

**Tabla 18**

*Prueba de rangos consignode Wilcoxon para la variable desempeño docente*

	Desempeño docente – pre test - Desempeño docente – pos test
Z	-4.338 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

Si  $p. < 0.05$  se rechaza  
 $H_0$

Si  $p. \geq 0.05$  se acepta  
 $H_0$

En la tabla 18 se puede observar que  $p = 0.000$ , el cual es menor que  $0.05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Las estrategias de habilidades blandas influyen en el desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, 2019, con un nivel de confianza del 95% de los resultados obtenidos.

## CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación demuestran que las estrategias de habilidades blandas influyen positivamente en la mejora del desempeño docente de los profesores de la red educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio, Así tenemos que el 95.83% alcanzan el nivel bueno en la mejora de su desempeño docente.
2. Respecto a los resultados por dimensiones, los resultados demuestran que el 91,67% se ubican en un buen desempeño de desarrollo personal, en lo pedagógico el 100% adquiere el desempeño de Bueno. En cuanto a la dimensión actualización disciplinar, el 95.83% se ubica en Bueno, en gestión de la calidad, el 86.96% alcanzan el nivel Bueno y en promoción comunal, el 58.33% se ubican en el nivel Bueno. Estos resultados demuestran que es una buena influencia la aplicación de habilidades blandas en el desempeño docente.
3. Los resultados de la investigación demuestran que los objetivos de la investigación se lograron positivamente y que la hipótesis general ha sido confirmada.

## **SUGERENCIAS**

1. A los directores de las instituciones educativas pertenecientes a la RED del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio se les recomienda aplicar las estrategias de habilidades blandas utilizadas en la investigación para mejorar el desempeño de sus docentes, a través de un proceso reflexivo formativo.
2. A la UGEL San Ignacio se les sugiere elaborar programas educativos que permitan fortalecer las habilidades blandas teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación.

## LISTA DE REFERENCIAS

Alfaro, O. (2017). *Habilidades Blandas*. Bachillerato en Informática Empresarial: Universidad de Costa Rica.

Álvarez, G. (2013). *Teoría de la equidad de John Stacey Adams*. Prezi. <https://prezi.com/tzhbe0e2qh-7/teoria-de-la-equidad-de-john-stacey-adams/>

Ballesteros, R. (2015). *La iniciativa como competencia profesional*. *Ingenia*. <https://www.ingenia.es/es/blog/la-iniciativa-como-competencia-profesional>

Beltrán, J; Guerrero, K y Carreño, W. (2011). *Sentido de la formación docente desde la perspectiva socio crítica*. *Revista educación, comunicación y tecnología*. 6 (11), p. 1-15. ISSN: 1909-2814.

Bless, K. (2018). *Habilidades blandas: ¿qué necesitan los jóvenes para tener éxito dentro de las empresas?* *La Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/habilidades-blandas-necesitan-jovenes-exito-empresas-224917>

Caballero, G., López, M., & Lampón, J. (2014). *La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados*. *Revista española de Investigaciones Sociológicas*, 23-46.

Calvo, R. (13 de noviembre del 2013). *La importancia del Internet en investigación*. Prezi. <https://prezi.com/njmd6ltaudh7/la-importancia-del-internet-en-investigacion/>

- Cárdenas, J. (2019). *Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima
- Carmona, M. (2008). *Hacia una formación docente reflexiva y crítica: fundamentos filosóficos*. Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales. (13), p. 125-146. ISSN: 1316-9505.
- Castillo, C. (2018). *Programa de inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes del colegio 7054-año escolar 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Centty, D. (2010). *Manual metodológico para el investigador científico*. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. Recuperado en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Chacha, N. (2009). *Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello*.
- Coleman, D. 1998). *Inteligencia emocional*. Barcelona.
- Cotrina, H. (2014). *Aplicación del programa "mi proyecto de vida" para mejorar habilidades sociales en el área: persona, familia y relaciones humanas en adolescentes de la I.E.E. "Santa teresita", Cajamarca*.
- De la Cruz, L. (2008). *Diccionario de Educación*. Lima- Perú.
- Díaz De Kóbila, E. (2003): *El sujeto y la verdad. Memorias de la razón epistémica*, tomo I, Rosario, Laborde Editor.



- Díaz, Esther (2003): *El sujeto y la verdad, memorias de la razón epistémica*. EAE, Business School. (27 de noviembre del 2016). *Las 7 tendencias del mundo laboral en el 2017*. EAE, Business school. <https://retos-directivos.eae.es/las-7-tendencias-del-mundo-laboral-en-el-2017/>
- Fourez, Gerard (2000): *La construcción del conocimiento científico. Sociología y ética de la ciencia*, 3.<sup>a</sup> Edición. Madrid, Narcea.
- García, E. (18 de octubre del 2013). *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días*. El Confidencial. [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias\\_42710/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/)
- García, J. (29 de septiembre del 2014). *La toma de decisiones*. Psicoterapeutas. <http://www.cop.es/colegiados/m-00451/tomadeciones.htm>
- García, M. (18 de septiembre del 2012). Modelos de investigación. *Prezi*. Recuperado en <https://prezi.com/-o5tetzlkqiq/modelos-de-investigacion/>
- Hamachek, Y. (1987). *The Education Frients*. EEUU: Earth. (traducido)
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición). México, Distrito Federal: Interamericana Editores, S.A. <https://www.elmundo.es/economia/2018/09/09/5b92b61d22601dbd6b8b4592.htm>
- Joachin, C. (2017). La creatividad. *UNAM*. Recuperado en [https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/166/mod\\_resource/content/1/la-creatividad/index.html](https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/166/mod_resource/content/1/la-creatividad/index.html)
- Lagos García, C. Santiago, Chile (2012). Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades blandas, citado de (Singer, et. al. 2009. P. 1).

- Lagos, C. (2012). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. (Tesis para optar el Título de Trabajador Social). Universidad Alberto Hurtado. Santiago de Chile.
- Lantarón, B. (2014). La empleabilidad en la Universidad Española. *Journal for Educators, Teachers and Trainers JETT*, Vol. 5 (2), 272-286.
- López, O; Quintero, J y Machado, I. (2007). La ética en la investigación. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 9 (2), p. 345-357.  
Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>
- Lorenzo, M (2005) El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales, revista española de pedagogía
- Marta Souto de Asch. *Hacia una Didáctica de lo grupal*. Miño y Dávila Editores. Bs. As. 1993.
- Mensalus. (2018). 5 Habilidades Sociales Básicas. *Mensalus*. Recuperado en <https://mensalus.es/blog/habilidades-sociales-crecimiento-personal/2018/02/habilidades-sociales-basicas/>
- Mentalízate. (19 de diciembre del 2015). Habilidades sociales avanzadas. *mentalízate*.  
Recuperado en <https://enfermeriamentalizate.wordpress.com/2015/12/19/habilidades-sociales-avanzadas/>
- Ministerio de Educación. Currículo Nacional de Educación. (2019)  
Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/MINEDU>
- Ministerio de Educación (2013). Orientaciones Metodológicas para la Investigación Acción. Propuesta para la mejora de la práctica pedagógica. Recuperado de: [desarrollodocente.perueduca.pe/.../Orientaciones %](http://desarrollodocente.perueduca.pe/.../Orientaciones%20metodologicas.pdf)

20Metodologicas%20para%20la%2

- Molinari, R. (2017). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. (Tesis de Licenciatura en Educación Inicial Bilingüe). UDLA. Quito.
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Morin, E.a (1998). Introducción al Pensamiento Complejo. Editorial Gedisa.
- Munera, I. ( 9 de septiembre del 2018). El reinado de las ‘habilidades blandas’ en el mercado laboral: empatía, flexibilidad, trabajo en equipo. *El Mundo*.
- Muchinsky, M. (2002). Psicología aplicada al trabajo. México: Editorial Thompson Learning.
- Nares, S. (1995). Consideraciones sobre la teoría socio-crítica de la enseñanza. *Revistas USAL*. (13). Recuperado en <http://revistas.usal.es/index.php/0212-5374/article/view/4079>
- Nunes, P. (2017). Teoría de las Expectativas de Vroom. Knoow. Net. Recuperado en <http://knoow.net/es/category/ciencias-medicas/>
- Olivan, C. (2014). Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón. *Agencia de calidad y prospectiva Universitaria de Aragón*.
- Pereira, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *educación*.

Ponce, Z. (2005). El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad. Tesis. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.

Recuperado de:

Revista Iberoamericana de Educación Principal OEI

Romero, R. (2019). Programa académico de maestría en administración de la educación. Tesis. Universidad Privada Cesar Vallejo - Piura

Rosario, Laborde Editor. (2003): El sujeto y la verdad II. Paradigmas epistemológicos contemporáneos. Rosario, Laborde Editor.

Rovira, I. (2018). Los 6 tipos de habilidades sociales, y para qué sirven. *Psicología y Mente*. Recuperado en <https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-habilidades-sociales>

Sargiotti, M y Mastronardi, S. (2011). *Hacia una pedagogía como teoría crítica en la formación de profesores en Ciencias de la Educación*. VIII Encuentro de Cátedras de Pedagogía de Universidades Nacionales Argentinas, 8, 9 y 10 de agosto de 2011. La Plata, Argentina: Memoria Académica.

Sarramona, Jaume, Teoría de la Educación. Barcelona Ed. Ariel SA. 2000.

Souto, Marta. La clase escolar. “Una mirada desde la didáctica de lo grupal”. En el libro de autores varios. Corrientes didácticas contemporáneas. Ed. PAIDOS. Bs. As.1998.

Tapia, G. (6 de marzo del 2012). Técnicas de estudio. *Blogspot*. Recuperado en <http://tecnicasdeestudiogt.blogspot.com/2012/03/principales-tecnicas-del-fichaje.html>

- Tobón, S. (Bogotá, 2009). Formación basada en competencias, p. 174).
- Toledo Hermosillo, María Eugenia (1993): “La investigación educativa y la formación de docentes”, Revista Contexto. Apunte de la Especialización en Educación Superior, UNSL
- Triglia, A. (2018). La Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura. *Psicología y Mente*. Recuperado en <https://psicologiaymente.com/social/bandura-teoria-aprendizaje-cognitivo-social>
- Valdebenito M. Revista Educar. Habilidades blandas, Fundamentales para el desarrollo persona”.
- Vallejo (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte sac filial Chiclayo.
- Villón, M. (2019). Plan de capacitación en el desempeño docente en una Unidad Educativa de Salinas – 2018. Tesis. Universidad Privada Cesar Vallejo
- Vygotsky (14 de junio del 2010). Población y muestra. *Blogspot*. Recuperado en <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>.

## ANEXO 1

### FICHA DE OBSERVACIÓN

**Indicaciones:** La presente Ficha de Observación evalúa el desempeño docente, considerando la siguiente escala de valoración: Bueno, Regular, Insuficiente.

Dimensiones	Items	Valoración		
		Bueno	Regular	Insuficiente
Desarrollo Personal	Escucha con atención a sus interlocutores.			
	Respeta los sentimientos de las personas de su entorno.			
	Es tolerante en diferentes situaciones.			
	Vive y promueve en su alrededor un ambiente optimista.			
	Demuestra empatía en diferentes situaciones.			
	Practica el respeto hacia las personas, sin discriminación y exclusión.			
	Utiliza las habilidades sociales de comunicación, asertividad en el trabajo.			
Pedagógico	Analiza y sistematiza información de investigación bibliográfica actualizada en trabajo colaborativo.			
	En equipo de trabajo, caracteriza la realidad educativa mediante métodos, enfoques y paradigmas.			
	Diseña sesiones de aprendizaje de manera asertiva en coherencia con teorías del desempeño docente.			
	Promueve en sus compañeros de clase, la creatividad.			
	Demuestra creatividad para emprender un programa de mejora del desempeño laboral.			
	Manifiesta liderazgo en su desempeño.			
Dominio y actualización disciplinar.	Demuestra conocimiento de teorías disciplinares actualizados, en forma asertiva.			
	Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes, respetando las opiniones de los demás.			
Gestión de Calidad	Se involucra positiva y creativamente en la gestión de los aprendizajes, mostrando respeto en todo momento.			
	Organiza el aula y otros espacios para el trabajo pedagógico en equipo.			
	Propicia oportunidades para que los profesores utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.			
	Utiliza los conocimientos en la solución de problemas reales, respetando a sus compañeros.			
Promoción Communal	Propicia la participación organizada de la comunidad en proyectos educativos comunales, respetando el sistema democrático.			

## ANEXO 2

### Cuestionario

#### INSTRUCCIONES:

**Estimado docente: el presente cuestionario nos permite evaluar el desempeño docente con fines de mejora de la calidad educativa. En tal sentido le invocamos responder con responsabilidad las preguntas formuladas.**

Dimensiones	Enunciados	Valoración		
		Siempre	Casi siempre	Nunca
Desarrollo Personal	1. ¿Escuchas con atención a sus interlocutores?			
	2. ¿Respetas los sentimientos de las personas de tu entorno?			
	3. ¿Eres tolerante en diferentes situaciones?			
	4. ¿Vives y promueves en tu alrededor un ambiente optimista?			
	5. ¿Demuestras empatía en diferentes situaciones?			
	6. ¿Practicas el respeto hacia las personas, sin discriminación y exclusión?			
	7. ¿Utilizas las habilidades sociales de comunicación, asertividad en el trabajo?			
Pedagógico	8. ¿Analizas y sistematizas información de investigación bibliográfica actualizada en trabajo colaborativo?			
	9. En equipo de trabajo, ¿caracterizas la realidad educativa mediante métodos, enfoques y paradigmas?			
	10. ¿Diseñas sesiones de aprendizaje de manera asertiva en coherencia con teorías del desempeño docente?			
	11. ¿Promueves en sus compañeros de clase, la creatividad?			
	12. ¿Demuestras creatividad para emprender un programa de mejora del desempeño laboral?			
	13. ¿Manifiestas liderazgo en su desempeño?			
Dominio y actualización disciplinar.	14. ¿Demuestras conocimiento de teorías disciplinares actualizados, en forma asertiva?			
	15. ¿Utilizas diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes, respetando las opiniones de los demás?			
Gestión de Calidad	16. ¿Se involucra positiva y creativamente en la gestión de los aprendizajes, mostrando respeto en todo momento?			
	17. ¿Organizas el aula y otros espacios para el trabajo pedagógico en equipo?			
	18. ¿Propicias oportunidades para que los profesores utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales?			
	19. ¿Utilizas los conocimientos en la solución de problemas reales, respetando a sus compañeros?			
Promoción Communal	20. ¿Propicias la participación organizada de la comunidad en proyectos educativos comunales, respetando el sistema democrático?			



### ANEXO 3

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Juan Francisco García Seclen** con documento nacional de identidad N° 41369982, de profesión Licenciado en Educación, Grado académico: Doctor en Ciencias de la Educación, con código de registro 03829-2019-USP/CU Labor que ejerzo actualmente como docente Universitario en la Universidad Nacional de Cajamarca de Cajamarca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado **“Ficha de observación para valorar el desempeño docente de las instituciones educativas de la red educativa Namballe”**, cuyo propósito es medir los niveles de fortalecimiento de desempeño docente en la red educativa Namballe.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los indicadores, concluyo con las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	VALORACION POSITIVA		VALORACION NEGATIVA		
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		2			
Amplitud del contenido a evaluar.		2			
Congruencia con los indicadores.		2			
Coherencia con las dimensiones.		2			

Apreciación total:

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A = Adecuado ( X ) PA = Poco adecuado ( ) No adecuado ( )

Cajamarca, a los 08 días del mes de junio del 2019

Dr. Juan Francisco García Seclen





UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



Yo, **Mary Ann Zoila Escalante Pereira** con documento nacional de identidad N° 41824558, de profesión Profesor de Educación, especialidad de inglés y Comunicación Social, Grado académico: Magister, con código de registro N° 5874M Labor que ejerzo actualmente como docente formador, en el Instituto Superior Pedagógico “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado “**Ficha de observación para valorar el desempeño docente de las instituciones educativas de la red educativa Namballe**”, cuyo propósito es medir los niveles de fortalecimiento de desempeño docente en la red educativa Namballe.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los indicadores, concluyo con las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	VALORACION POSITIVA		VALORACION NEGATIVA		
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado ( X ) Bastante adecuado ( ) A = Adecuado ( ) PA = Poco adecuado ( ) N o adecuado ( )

Cajamarca, a los 03 días del mes de noviembre del 2021.

Mg. Escalante Pereira, Mary Ann Zoila

## ANEXO 4

### PROGRAMA DE SESIONES DE APRENDIZAJE (TALLERES)

#### I. Datos informativos

1.1. **Título:** Estrategias de habilidades blandas para fortalecer el desempeño docente.

1.2. **Institución Educativa:** La Sunga N°

1.3. **Lugar:** La Sunga, Distrito Namballe – Provincia San Ignacio.

1.4. **Duración:** **Inicio:** agosto **Término:** noviembre de 2020

1.5. **Responsable:** Julio García Cortez

1.6. **Asesor:** Dr. Juan Francisco García Seclen

#### II. Presentación

2.1. La planificación es el proceso de previsión de acciones educativas que todo docente debe prever, con la finalidad de construir e interiorizar experiencias de aprendizaje deseables, de acuerdo a la investigación que deseo realizar con los docentes de la Red Educativa del distrito de Namballe, provincia de San Ignacio.

La planificación es muy importante, radica en que permite un uso efectivo del tiempo y prioriza la tarea pedagógica por encima de otras actividades que no son tan relevantes que interrumpen el proceso y dispersan el trabajo educativo.

En la ejecución del presente programa se plasma la forma en la que ha sido programada y desarrollada la manipulación de las variables.

En el desarrollo del programa se consideró desarrollar diez talleres, los mismos que serán implementados con materiales pertinentes y la coordinación previa con los docentes de la muestra de estudio.

#### III. Conceptualización

El taller es un espacio de aprendizaje que permite la construcción de la comunicación, para el trabajo en equipo, el intercambio de ideas, experiencias, espacio de inspiración, de escucha, espacio para desarrollar acciones participativas, el respeto, la puntualidad, la responsabilidad, la

empatía, el liderazgo, entre otras. En el programa de talleres se utiliza estrategias de habilidades blandas con la finalidad de fortalecer el desempeño docente de los docentes de la Red.

#### **IV. Objetivos General**

Desarrollar un programa de habilidades blandas para fortalecer el desempeño docente de los profesores de la Red del distrito de Namballe, de la provincia de San Ignacio.

##### **Específicos**

Seleccionar estrategias de habilidades blandas adecuadas para docentes.

Desarrollar talleres de aprendizaje utilizando habilidades blandas para fortalecer el desempeño docente.

#### **V. Justificación**

La planificación de talleres de aprendizaje tiene la finalidad de utilizar estrategias de habilidades blandas que impulsen en los docentes la inteligencia emocional, así como la práctica de valores y rasgos que fomenten la comunicación y la relación efectiva de una persona con aquellas que le rodean, todo esto, permite fortalecer en los docentes su desempeño. También se justifica por ser espacios que permite lograr los objetivos de estudio.

#### **VI. Metodología**

La metodología que se utiliza en el desarrollo de los talleres será participativa, activa, reflexiva que permita a los profesores la construcción del conocimiento y que éste sea significativo, además se propiciar el buen desempeño de los docentes en el trabajo educativo.

#### **VII. Recursos**

##### **Humanos**

En el desarrollo del programa participan los docentes de la red y el investigador.

##### **Materiales**

Los materiales a utilizar están descritos y de acuerdo al taller que se desarrolle.

### **VIII. Evaluación**

En el desarrollo del Programa la evaluación es entendida como un proceso reflexivo formativo. La misma que será parte de los procesos de enseñanza aprendizaje de los contenidos considerados en la investigación planteada, para ello se utiliza la ficha de observación.

### **IX. Cronograma de Actividades de aprendizaje**

<i>N°</i>	<i>Nombre del taller de aprendizaje</i>	<i>Fecha</i>
	<i>Aplicación del pre test</i>	<i>28/06/2019</i>
<i>1</i>	<i>Estilos de comunicación</i>	<i>01/07/2019</i>
<i>2</i>	<i>La tolerancia en un ambiente optimista</i>	<i>08/07/2019</i>
<i>3</i>	<i>Estudio de casos</i>	<i>16/08/2019</i>
<i>4</i>	<i>El trabajo colaborativo</i>	<i>21/08/2019</i>
<i>5</i>	<i>Promoviendo la creatividad</i>	<i>29/08/2019</i>
<i>6</i>	<i>Liderazgo en tiempos actuales</i>	<i>06/09/2019</i>
<i>7</i>	<i>El debate dirigido</i>	<i>13/09/2019</i>
<i>8</i>	<i>PHILLIPS 66</i>	<i>20/09/2019</i>
<i>9</i>	<i>Solución de problemas</i>	<i>27/09/2019</i>
<i>10</i>	<i>Proyectos educativos comunales</i>	<i>04/10/2019</i>
	<i>Aplicación del Post Test</i>	<i>11/10/2019</i>

## X. Talleres de aprendizaje

### TALLER DE APRENDIZAJE 1

<b>Denominación:</b> Estilos de Comunicación		<b>Fecha:</b> 01-07-2019
<b>PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>Dimensión: Desarrollo Personal</b>		
Indicadores: -Escucha con atención a sus interlocutores -Respeto los sentimientos de las personas de su entorno		
<b>Materiales y/o recursos:</b> Dinámica, Separata sobre estilos de comunicación.		
<b>SECUENCIA METODOLÓGICA</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Descripción del Taller</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Inicio</b>	Esta dinámica permite reconocer los diferentes estilos de comunicación: Escucha con atención a sus interlocutores, Respeto los sentimientos de las personas de su entorno. Se solicita a cuatro personas voluntarias que escenifique en cada pareja una conversación, donde a propósito se ejercite el escuchar con atención a su interlocutor y la otra pareja escenifique el respeto de los sentimientos de sus compañeros de su entorno.	<b>5'</b>
<b>Desarrollo</b>	Inicia el juego desarrollando los estilos de comunicación descritos anteriormente. El resto de compañeros, profesores integrantes del grupo de estudio, observan las dos dinámicas, luego escriben 6 características relevantes que ejercitaron los estilos de comunicación solicitada en cada dinámica. Una vez que los dos grupos demostraron los estilos de comunicación solicitada, los compañeros que fueron observadores escriben 6 características que definen cada estilo de comunicación, después tienen que exponerlo ante todos los compañeros. Al término de la participación de todo el grupo de docentes, se propicia una discusión controversial, donde participen todos los docentes del grupo. Cuando todo el grupo ha participado, el autor de la investigación explica las características que define cada tipo de comunicación, intercambiando impresiones con el grupo sobre el porqué de los estilos de comunicación: “Escucha con atención a sus interlocutores, Respeto los sentimientos de las personas de su entorno”.	<b>30'</b>

<b>Cierre</b>	Entre todos configuran una lista de características saludables que refuercen los indicadores de comunicación ejercitada en las dinámicas y complementadas con la explicación del docente investigador. En plenaria exponen y refuerzan sus conocimiento.	<b>10'</b>
---------------	---	------------

## TALLER DE APRENDIZAJE 2

<b>Denominación:</b> La tolerancia en un ambiente optimista		<b>Fecha:</b> 08-07-2019
<b>PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>Dimensión:</b> Desarrollo personal		
Indicadores: -Es tolerante en diferentes situaciones. -Vive y promueve a su alrededor un ambiente optimista.		
<b>Materiales y/o recursos:</b> Fragmento del mensaje del Sra. Audrey Azoulay. Directora General de la UNESCO, Dinámica ¿Quién es quién?, Separata.		
<b>SECUENCIA METODOLÓGICA</b>		
Proceso	Descripción del Taller	Tiempo
<b>Inicio</b>	<p>Presentación, lectura analítica y reflexiva del siguiente Fragmento: “Todas las culturas son diferentes, pero la humanidad es una sola comunidad, que comparte valores, pasado y futuro. Todas las personas son diferentes, y ello es una base para todas las sociedades, para la creatividad y la innovación. Existen siete mil maneras de “ser humano”, pero nos une el ser miembros de la familia, todos diferentes, todos aspirando igualmente al respeto de los derechos y la dignidad”.</p> <p>Inicié el taller con la lectura y análisis reflexivo de este fragmento, porque creo que debemos tener bien claro la tolerancia en diferentes situaciones, vivir y promover en nuestro entorno un ambiente optimista.</p> <p>Participan en la discusión controversial sobre el contenido del fragmento, luego elaboran un mensaje, considerando los indicadores.</p>	<b>5’</b>
<b>Desarrollo</b>	<p>Los docentes integrantes participan de la dinámica ¿Quién es quién?</p> <p>El autor de la investigación presenta imágenes de personas a los docentes, para que observen, luego propongo al grupo que digan que les trasmite cada</p>	<b>30’</b>

	<p>imagen y que propongan una historia de la persona que aparece, considerando la tolerancia en diferentes situaciones y promoviendo un ambiente optimista.</p> <p>Los docentes después de un tiempo por grupos presentan y exponen sus historias.</p> <p>En plenaria extraen las ideas acerca de la tolerancia en diferentes situaciones reales y cómo promueven un ambiente optimista.</p> <p>El autor de la investigación explica a los docentes participantes el significado de TOLERANCIA, donde enfatiza lo siguiente: Distinguidos profesores partamos para esta definición del Artículo 1 de la Declaración de Principios de la Tolerancia, en el que expresa lo siguiente: La tolerancia consiste en el respeto, la aceptación y el aprecio de la rica diversidad de las culturas de nuestro mundo, de nuestras formas de expresión y medios de ser humanos. La fomentan el conocimiento, la actitud de apertura, la comunicación y la libertad de pensamiento, de conciencia. No sólo es un deber moral, sino además una exigencia política y jurídica. La tolerancia, la virtud que hace posible la paz, contribuye a sustituir la cultura de guerra por la cultura de paz”.</p> <p>Colegas además ante todo la TOLERANCIA es una actitud activa de reconocimiento de los derechos humanos universales y las libertades fundamentales de los demás.</p> <p>La tolerancia debemos practicar todos sin distinción.</p> <p>Practicar la tolerancia no significa tolerar la injusticia social ni renunciar a las convicciones personales o a temperarlas. Debemos tener en cuenta que tolerancia significa que toda persona es libre de adherirse a sus propias convicciones y aceptar que los demás se adhieran a las suyas. Significa aceptar el hecho de que los seres humanos, naturalmente caracterizados por la diversidad de su aspecto, su situación, su forma de expresarse, su comportamiento y sus valores tienen derecho a vivir en paz y a ser como son.</p> <p>Continúo explicando que la tolerancia debe darse en un ambiente de optimismo con el propósito de que todo ser humano se sienta bien, en un ambiente acogedor, placentero y con visión.</p>	
<b>Cierre</b>	El investigador interroga a los docentes participantes del taller para evaluar de manera objetiva si se internalizó los conocimientos tratados en el taller.	<b>10'</b>



### TALLER DE APRENDIZAJE 3

<b>Denominación:</b> El estudio de casos, una comunicación asertiva.		<b>Fecha:</b> 16-08-2019
<b>PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>Dimensión:</b> Desarrollo personal		
<b>Indicadores:</b> -Demuestra empatía en diferentes situaciones -Práctica el respeto hacia las personas, sin discriminación y exclusión -Utiliza las habilidades sociales de comunicación, asertividad en el trabajo		
<b>Materiales y/o recursos:</b> Dinámica, estudio de casos, separata.		
<b>SECUENCIA METODOLÓGICA</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Descripción del Taller</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Inicio</b>	Las dinámicas que a continuación desarrollaremos permiten a los docentes, leer, ponerse en situación real como que a él o ella le pasa el caso, luego en pequeños grupos responden. Los casos y preguntas contribuyen en reforzar la empatía en diferentes situaciones, respeto hacia las personas sin discriminación y exclusión, las habilidades sociales de comunicación, asertividad en el trabajo.	<b>5'</b>
<b>Desarrollo</b>	-Dinámica EN TUS ZAPATOS en esta dinámica utilizaremos zapatos de otras personas. Pediremos que los traigan de casa y que comprueben cómo se camina con unos zapatos demasiado grandes o muy chicos. Preguntémonos como creemos que se siente el resto, si los conocemos bastante bien o si sabemos cuáles son sus preocupaciones. La conversación puede dar muchos frutos. Situémonos en la reflexión teniendo en cuenta la empatía y el respeto hacia los demás. Dinámica: AGRESIVO O ASERTIVO Profesores en pequeños grupos participan en la lectura de análisis e identifican las respuestas agresivo o asertivo. <b>Lectura de caso:</b> “Tus vecinos tienen un gran perro en una caseta junto a tu jardín. A ellos les gusta dejar correr el perro durante una hora todos los días. Últimamente ha llegado hasta tu jardín y ha destrozado varias plantas. Llamas a tus vecinos para contarles la situación”.	<b>30'</b>

	<p>Respuestas: (escribe donde corresponde Agresiva o asertiva)</p> <p>.....¡Tu estúpido perro ha arruinado mi jardín! Sabía desde el principio que eras un irresponsable como para mantenerlo bajo control. Si vuelve a venir a mi propiedad llamaré a los municipales que lo encierren en la perrera.</p> <p>.....He notado que a veces dejas correr al perro libremente. Recientemente ha estado excavando en mi jardín y ha matado varias plantas. ¿Podríamos llegar a un acuerdo para que el perro no pudiera correr por mi jardín?</p> <p>Al término de la lectura y después que los docentes den respuesta, los participantes reflexionan sobre los momentos en que suelen utilizar respuestas agresivas o asertivas, con que personas las utilizan, si en las reacciones normales son más agresivas o asertivas, y cuál de las dos respuestas de las dos actividades le ha resultado más fácil de identificar.</p> <p>Completa respuestas asertiva o agresiva.</p> <p>.....Has estado esperando en la cola de la tienda durante un buen rato. Una persona llega y sin respetar la cola se pone delante de ti Y le dices: ...</p> <p>.....A un amigo prestaste tu programación curricular. Pasa el tiempo y no te lo devuelve. Ante la insistencia te entrega una copia fotostática del programa curricular en lugar de la programación original que le prestaste. Afirma que el tuyo lo ha perdido. Tu le dices...</p> <p>El autor de la investigación explica a los docentes sobre estilos de conducta referidos a los indicadores desarrollados en el taller.</p> <p><b>-Empatía</b> es la capacidad de saber qué le pasa a la otra persona y de comprender sus sentimientos. En el entorno del aula y en la vida, se trata de una emoción básica para regular conflictos y aportar lo mejor de nosotros en la convivencia.</p> <p><b>Respeto hacia los demás.</b> Es una actitud permanente de palabras y de hechos y una forma de vida donde la sinergia juega un gran papel, respetar es una actitud de ida y vuelta, y para que se nos respete nosotros debemos respetar.</p> <p><b>Habilidades sociales.</b> Son el arte de relacionarse con las demás personas y el mundo que nos rodea, además las habilidades sociales son conductas destinadas a conseguir un objetivo, defender nuestros derechos, ser asertivos en la expresión de nuestras emociones y deseos.</p> <p><b>Comunicación asertiva como habilidad social de relación</b> es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara,</p>	
--	---	--

	directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar.	
<b>Cierre</b>	Los docentes construyen casos donde se ejercite empatía en diferentes situaciones, respeto hacia las personas sin discriminación ni exclusión, casos donde se utilice las habilidades sociales de comunicación, asertividad en el trabajo.	<b>10'</b>

#### TALLER DE APRENDIZAJE 4

<b>Denominación:</b> El trabajo colaborativo		<b>Fecha:</b> 21-08-2019
<b>PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>Dimensión: Pedagógico</b>		
<b>Indicadores:</b> -Analiza y sistematiza información de investigación bibliográfica actualizada en trabajo colaborativo -En equipo de trabajo, caracteriza la realidad educativa mediante métodos, enfoques y paradigmas.		
<b>Materiales y/o recursos:</b>		
<b>SECUENCIA METODOLÓGICA</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Descripción del Taller</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Inicio</b>	La dinámica tiene la intención de desarrollar en los participantes el trabajo colaborativo, caracterizar la realidad educativa actual mediante métodos, enfoque y paradigmas de investigación bibliográfica contenidas en las separatas. Para ello los docentes participantes, recibirán sus separatas con anticipación para leerlo y analizarlo. Los participantes estarán dispuestos a interactuar con sus compañeros durante todo el desarrollo del taller.	<b>5'</b>
<b>Desarrollo</b>	En grupos de 6 personas, los participantes se reúnen alrededor de una mesa cada grupo, para generar ideas relativas a los temas acordados con anticipación (un grupo considera el tema: Importancia del trabajo colaborativo, otro grupo considera el tema: Caracterización de la realidad educativa actual mediante la investigación bibliográfica de métodos, enfoques, y paradigmas). En cada uno de los grupos, a cada participante se le ofrece una hoja en blanco donde tiene que apuntar tres ideas breves, dado que solo tiene cinco minutos para poder escribirlas.	<b>30'</b>

	<p>Una vez que han pasado los cinco minutos, pasaran su hoja al compañero, donde se repetirá el proceso de escribir tres ideas nuevas en cinco minutos.</p> <p>Una vez que se ha culminado el ciclo y han circulado todas las hojas se dispondrá de 18 ideas en cada hoja.</p> <p>Culminado el tiempo para ambos grupos se reúnen en plenaria para deliberar sobre los temas abordados.</p> <p>Cada uno de los participantes reciben información, para complementar sus ideas y construir el conocimiento referido a los indicadores del taller.</p> <p>Leen, analizan y sistematizan información de investigación bibliográfica actualizada, sobre trabajo colaborativo y realidad educativa actual.</p> <p>En grupo grande elaboran definiciones referidas a los temas abordados en el taller.</p> <p>-El autor de la investigación complementa la información explicando los contenidos de los indicadores abordados durante el taller.</p>	
<b>Cierre</b>	Elaboran dinámicas de juego que permitan desarrollar habilidades de trabajo colaborativo, trabajo en equipo, considerando enfoques actuales.	<b>10'</b>

### TALLER DE APRENDIZAJE 5

<b>Denominación:</b> Promoviendo la creatividad.		<b>Fecha:</b> 29-08-2019
<b>PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>Dimensión: Pedagógico</b>		
<b>Indicadores:</b>		
-Diseña sesiones de aprendizaje de manera asertiva en coherencia con teorías del desempeño docente		
-Promueve en sus compañeros de clase la creatividad		
<b>Materiales y/o recursos:</b> Separatas, dinámica, globos.		
<b>SECUENCIA METODOLÓGICA</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Descripción del Taller</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Inicio</b>	Los participantes del equipo de trabajo reciben con anticipación una separata sobre: teorías del desempeño docente, la creatividad y planificación curricular. Leen y analizan en casa el documento descrito.	<b>5'</b>

	<p>En el taller los docentes se comprometen en participar en forma responsable, colaborativa y empoderados de los conocimientos adquiridos en la separata.</p> <p>Los participantes forman un solo grupo de juego de manera colaborativa, responsable, creativa y tolerante, desde el inicio hasta el final del taller.</p>	
<b>Desarrollo</b>	<p>Cada uno de los integrantes del grupo reciben un globo del mismo color y tamaño.</p> <p>Todos al mismo momento inflan el globo tratando que el globo sea del mismo tamaño.</p> <p>-Los docentes con las manos en posición de firmes se ubican en fila colocan al globo en su vientre tratando de conectarse con su compañero, de tal manera que la fila esté formada por profesor o profesora más el globo sujetado por ambas personas, así sucesivamente ira organizada la fila con la participación de todos los docentes que integran el equipo.</p> <p>Los profesores se desplazan por todo el ambiente tratando de caminar al mismo ritmo, sin dejar caer al globo, además no debe ser tocado por las manos, si el globo en el movimiento de la caminata se quiere caer, los docentes trataran de ubicarlo correctamente sujetándolo con ambos cuerpos.</p> <p>La fila de docentes conectados con el globo inflado continuará la caminata, realizando movimiento en un solo ritmo de los brazos, piernas, cabeza, hombros y otras partes del cuerpo.</p> <p>El docente que inicia la fila dará la orden del ejercicio que sus compañeros deben realizar de manera creativa, conjunta, responsable y que perdure la tolerancia durante la dinámica.</p> <p>Al término de la dinámica el autor de la investigación propicia la participación asertiva y el diálogo entre docentes sobre la valoración de la dinámica, la importancia del trabajo en equipo y el trabajo colaborativo, la caracterización de la realidad educativa actual, los métodos, enfoques y paradigmas actuales de la educación, la creatividad para no hacer caer al globo durante la dinámica , compararlo con la creatividad que debemos tener en la planificación de las sesiones de aprendizaje, considerar que en la educación todos debemos marchar al mismo ritmo, con un mismo horizonte, con la misma intención de buscar la calidad educativa.</p> <p>El docente autor de la investigación profundiza la información con una explicación más profunda sobre el contenido de los indicadores del taller.</p>	<b>30'</b>

<b>Cierre</b>	Los docentes en equipos de trabajo planifican sus sesiones de aprendizaje de manera asertiva para sus estudiantes.	<b>10'</b>
---------------	--	------------

### TALLER DE APRENDIZAJE 6

<b>Denominación:</b> Liderazgo en tiempos actuales		<b>Fecha:</b> 06-09-2019
<b>PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>Dimensión: Pedagógico</b>		
<b>Indicadores:</b> -Demuestra creatividad para emprender un programa de mejora del desempeño laboral. -Manifiesta liderazgo en su desempeño.		
<b>Materiales y/o recursos:</b> Dinámica, papel bond, lapiceros, separata.		
<b>SECUENCIA METODOLÓGICA</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Descripción del Taller</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Inicio</b>	Organizar a los profesores en pequeños grupos con anticipación, elegir en cada grupo un líder para que en su grupo emprendan un programa de mejora del desempeño laboral. Los docentes reciben su material en forma individual. Asumen compromiso de trabajo en equipo y colaborativo. Los docentes se predisponen para participar en el taller.	<b>5'</b>
<b>Desarrollo</b>	Esta dinámica consiste en que los integrantes de cada grupo participen activamente, luego elaboran una lista de las características y cualidades más importantes de un líder. El líder de cada grupo presenta varios anuncios de empleo en los que se busca directivos o mandos intermedios. Cada grupo tendrá un anuncio y escribirá una recopilación de las habilidades que consideran importantes para el puesto de líder, cuando todos los grupos han terminado, se reúnen para analizar las habilidades de cada grupo, luego sistematizan las actividades y elaboran una sola lista de las características y cualidades más importantes que debe tener un líder. Leen, analizan y elaboran las conclusiones en común (lista de las características y cualidades más importantes que debe tener un líder), y de esa manera todos sabrán	<b>30'</b>

	<p>qué es un buen líder para el resto de los compañeros y en que habilidades señaladas coinciden todos.</p> <p>Los Líderes de cada grupo ejercen su liderazgo emprendiendo un plan de mejora del desempeño laboral y demostrando su nivel de liderazgo en su desempeño, además demuestran creatividad y liderazgo en su desempeño.</p> <p>Analizan el plan de mejora, señalan el impacto que tiene un líder en la aparición de ciertos sentimientos en los empleados, tanto positivos como negativos.</p> <p>Reciben una separata para complemento de información referente al contenido de los indicadores del taller.</p>	
<b>Cierre</b>	Son creativos y emprende el programa de mejora del desempeño laboral, demostrando su liderazgo.	<b>10'</b>

### TALLER DE APRENDIZAJE 7

<b>Denominación:</b> El debate dirigido.		<b>Fecha:</b> 13-09-2019
<b>PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>Dimensión: Dominio y actualización disciplinar</b>		
<b>Indicadores:</b> -Demuestra conocimiento de teorías disciplinares actualizados, en forma asertiva -Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes, respetando las opiniones de los demás.		
<b>Materiales y/o recursos:</b> Separata, Dinámica: Debate dirigido.		
<b>SECUENCIA METODOLÓGICA</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Descripción del Taller</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Inicio</b>	<p>Con anticipación los docentes reciben separata relacionado con las teorías disciplinares actualizadas de pedagogía: Orientaciones para el aprendizaje y enseñanza.</p> <p>Leen y analizan individualmente la separata con anticipación</p> <p>Establecen norma o reglas para ponerlas en práctica durante el taller.</p> <p>Predisposición de los docentes para dar inicio al taller.</p>	<b>5'</b>

<b>Desarrollo</b>	<p>Los docentes participantes se organizan en pequeños grupos, para participar en la técnica del debate.</p> <p>El debate dirigido dinámica, que facilita el proceso de aprendizaje y permite sacar conclusiones en poco tiempo. Uno de los aspectos más llamativos y relevantes de esta técnica es que los participantes se interesen en aprender los contenidos referidos a Orientaciones para el aprendizaje y enseñanza, después de haberlo estudiado en casa con anticipación, para así poder defender su punto de vista frente a otro.</p> <p>Los docentes participan en forma activa en la discusión referida al tema en debate.</p> <p>Los docentes participan libremente, en forma ágil, defendiendo sus puntos de vista sobre el tema abordado. La intervención de moderador es fundamental, él da la palabra a uno de los expositores y controla el tiempo prudencial para su intervención y participación activa.</p> <p>Los docentes se empoderan de nuevos conocimientos teóricos a través de la exposición, de las opiniones que dan los docentes participantes del grupo.</p> <p>Se invita a la audiencia a formular las preguntas que necesitan ser aclaradas.</p> <p>El docente que conduce el debate toma nota en la pizarra de los fundamentos más relevante del tema.</p> <p>Los participantes en plenaria elaboran las conclusiones finales del tema en debate.</p> <p>Los docentes empoderados demuestran conocimiento de teorías disciplinares actualizados, en forma asertiva.</p> <p>-Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes, respetando las opiniones de los demás.</p>	<b>30'</b>
<b>Cierre</b>	<p>El docente investigador evalúa los conocimientos adquiridos en el taller a los docentes participantes, mediante la ficha de observación.</p> <p>Los docentes investigan otras teorías Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes, respetando las opiniones de los demás.</p>	<b>10'</b>

### TALLER DE APRENDIZAJE 8

<b>Denominación:</b> PHILLIPS 66	<b>Fecha:</b> 20-09-2019
<b>PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE</b>	
<b>Dimensión:</b> Gestión de Calidad	
<b>Indicadores:</b>	
<p>-Se involucra positiva y creativamente en la gestión de los aprendizajes, mostrando respeto en todo momento.</p> <p>-Organiza el aula y otros espacios para el trabajo pedagógico en equipo.</p>	
<b>Materiales y/o recursos:</b> Dinámica PHILLIPS 66	



<b>SECUENCIA METODOLÓGICA</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Descripción del Taller</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Inicio</b>	<p>Organizar a los profesores en grupos de 6 personas. Elegir en cada grupo un moderador. Los docentes reciben su material en forma individual (separata). Leen las separatas. Asumen compromiso de trabajo en equipo colaborativo. Los docentes se predispones para participar en el taller.</p>	<b>5'</b>
<b>Desarrollo</b>	<p>Organiza el aula para el trabajo pedagógico en equipo del taller. Participan de la dinámica PHILLIPS 66, la misma que consiste en dividir al grupo de profesores de 6 personas, quienes discuten durante, 6 minutos el tema sobre <b>Gestión de los aprendizajes</b>, se recomienda a todos los grupos involucrarse positiva y creativamente en la gestión de los aprendizajes, mostrando respeto en todo momento. Seguidamente una persona del grupo se reúne con los otros 5 representantes y vuelve a formar un grupo de la que por 6 minutos más discuten el mismo asunto hasta llegar a una conclusión general. Esta técnica permite a los participantes desarrollar la capacidad de síntesis en cada uno de los docentes; contribuye a que se supere el temor de hablar y se ejercite la participación activa entre compañeros; fomenta el sentido de responsabilidad y estimula la participación de todos los miembros del grupo, así como se involucra positiva y creativamente en la gestión de los aprendizajes, mostrando respeto en todo momento. Con el desarrollo de este taller se ha ejercitado la organización del aula y otros espacios para el trabajo pedagógico en equipo. Su función de esta técnica es motivo de una discusión ordenada, entre los participantes y posibilitar un intercambio de punto de vista en forma democrática. El investigador refuerza los conocimientos de los docentes explicando sobre el contenido de los indicadores del taller.</p>	<b>30'</b>
<b>Cierre</b>	<p>Los docentes empoderados de los conocimientos adquiridos organizan el aula y otros espacios para el trabajo pedagógico en equipo, involucrándose de manera creativa y democrática en la gestión de los aprendizajes. El investigador utiliza la ficha de observación para evaluar a los participantes.</p>	<b>10'</b>

## TALLER DE APRENDIZAJE 9

<b>Denominación:</b> Solución de problemas		<b>Fecha:</b> 27-09-2019
<b>PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>Dimensión: Gestión de calidad</b>		
<b>Indicadores:</b> -Propicia oportunidades para que los profesores utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales. -Utiliza los conocimientos en la solución de problemas reales, respetando a sus compañeros.		
<b>Materiales y/o recursos:</b> papel bond, lapicero, separata.		
<b>SECUENCIA METODOLÓGICA</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Descripción del Taller</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Inicio</b>	Los docentes integrantes del equipo, se organizan en dos grupos. Cada docente recibe una hoja de papel bond y su lapicero. Se predisponen para iniciar la dinámica. Establecen normas de juego considerando la responsabilidad, la creatividad, asertividad, el respeto y otros aspectos relacionados con las habilidades blandas y sobre todo que se enfatice la solución de problemas de manera asertiva.	<b>5'</b>
<b>Desarrollo</b>	Los docentes se ubican en dos filas paralelas. Cada docente escribe un número en su hoja de papel bond, inicia con el número 1 el docente que esta primero en cada fila, luego el segundo escribe el número 2, así sucesivamente escriben el número que le corresponde en forma sucesiva hasta el último profesor que está en cada fila. El docente autor de la investigación hace de líder para dirigir la dinámica.	<b>30'</b>

	<p>Indica que todos se ubiquen en la fila, que memoricen el número de su compañero que está en la fila del frente.</p> <p>En un momento dado el líder pide a los integrantes de ambas filas que tienen que dar solución inmediata al problema planteado.</p> <p>Se inicia a la solución de los problemas.</p> <p>El líder indica ubicarse al centro los integrantes de la fila que formen el número 12, los integrantes de cada fila forman este número solicitado por el líder y de inmediato se ponen al centro sin mirar al número de la hoja, porque al inicio se les dio tiempo para memorizar el número de su compañero de la fila.</p> <p>El líder nuevamente canta otro número (718, 466, 110,220, 333, 556, etc), los participantes deben estar atentos para formar el número que solicita el líder.</p> <p>El juego sigue, con entusiasmo y asertividad, agilidad mental para la solución de problemas de manera hábil, respetuosa, cuidando de no agredir a su compañero en el afán de correr y solucionar el problema de inmediato.</p> <p>Al término de la dinámica los docentes participan dando opiniones referentes a solución de problemas de forma asertiva, aspectos relacionados con las oportunidades que se tiene para utilizar los conocimientos en la solución de problemas reales de diferentes índoles, la práctica de hábitos sociales, como es el respeto a sus compañeros.</p> <p>El autor de la investigación explica a los docentes participantes acerca de la resolución de problemas, manifestando que la resolución de problemas es el acto y el resultado de resolver.</p> <p>El concepto de resolución de problemas está vinculado al procedimiento que permite solucionar una complicación.</p> <p>La capacidad para resolver problemas se puede definir como la eficacia y agilidad a la hora de encontrar soluciones a los problemas surgidos por diferente índole.</p>	
<b>Cierre</b>	Los docentes elaboran dinámicas para resolver problemas de diferente índole.	<b>10'</b>

### TALLER DE APRENDIZAJE 10

<b>Denominación:</b> Proyectos Educativos comunales	<b>Fecha:</b> 04-10-2019
<b>PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE</b>	
<b>Dimensión: Promoción Comunal</b>	
<b>Indicadores:</b>	

-Propicia la participación organizada de la comunidad en proyectos educativos comunales, respetando el sistema democrático.		
<b>Materiales y/o recursos:</b>		
<b>SECUENCIA METODOLÓGICA</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Descripción del Taller</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Inicio</b>	Docentes reciben con anticipación una separata referido a “Proyectos Educativos Comunales” Leen y analizan la separata. Los docentes se empoderan de conocimientos teóricos para involucrarse en el trabajo comunal. Elaboran sus normas para utilizarlas en el taller Se predisponen para iniciar el desarrollo del taller.	<b>5’</b>
<b>Desarrollo</b>	Reunidos todos los integrantes del equipo docente, se organizan en pequeños grupos. En cada grupo reciben una hoja en blanco, luego escriben 5 aspectos importantes de proyectos educativos comunales. Presentan y exponen, los aspectos que cada grupo considera ser importante. En plenaria elaboran sus conclusiones referentes al tema tratado. En grupo grande todos elaboran un proyecto educativo comunal referencial. Los docentes confrontan sus conocimientos adquiridos en el taller con su realidad de su Institución educativa. Docentes reconocen sus debilidades y fortalezas en la organización de proyectos educativos comunales. El investigador complementa los conocimientos de los docentes mediante para fortalecer su formación profesional.	<b>30’</b>
<b>Cierre</b>	Los docentes elaboran un Proyecto Educativo Comunal para su institución educativa, con la participación activa y democrática de todos los actores de la comunidad.	<b>10’</b>

## ANEXO 5

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Metodología				
¿En qué medida la aplicación de estrategias de habilidades blandas fortalece el desempeño docente de la RED educativa del distrito de Namballe, San Ignacio, 2019?	<p><b>Objetivo. General</b></p> <p>Determinar la influencia de la aplicación de estrategias de habilidades blandas para fortalecer el desempeño docente de la RED educativa del distrito de Namballe, San Ignacio, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar cómo es el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED del distrito de</p>	La aplicación de estrategias blandas fortalece el desempeño docente de la RED educativa del distrito de Namballe, San Ignacio, 2019	<p><b>VI:</b> Estrategias de habilidades blandas</p> <p><b>VD: 2</b> Desempeño docente</p>	<p>Comunicación asertiva.</p> <p><b>Iniciativa</b></p> <p><b>Motivación</b></p> <p><b>Creatividad.</b></p> <p><b>Toma de decisiones.</b></p> <p><b>Trabajo en equipo.</b></p> <p><b>Liderazgo.</b></p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Pedagógico</p> <p>Dominio y actualización disciplinar</p> <p><b>Gestión de calidad.</b></p> <p>Promoción</p> <p>Communal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa sus ideas, opiniones y sentimientos de manera asertiva y respetando a los de su entorno.</li> <li>• Muestran iniciativa propia para emprender un programa de mejora de desempeño docente</li> <li>• Muestra interés por mejorar las diversas situaciones laborales</li> <li>• Demuestran ser creativos en la solución de problemas.</li> <li>• Elige de manera asertiva las actividades de aprendizaje para los estudiantes.</li> <li>• Colabora con el trabajo que realizan respetando las ideas, opiniones y derechos de los demás, de tal manera que se evidencie un clima favorable y logros de objetivos comunes.</li> <li>• Dirige el trabajo en equipo sin caer en el autoritarismo demostrando confiabilidad y empatía a los demás integrantes del grupo.</li> <li>• Escucha con atención a sus interlocutores.</li> <li>• Respeto los sentimientos de las personas de su entorno.</li> <li>• Es tolerante en diferentes situaciones.</li> <li>• Vive y promueve a su alrededor un ambiente optimista.</li> <li>• Demuestra empatía en diferentes situaciones.</li> <li>• Practica el respeto hacia las personas, sin discriminación y exclusión.</li> <li>• Utiliza las habilidades sociales de comunicación, asertividad en el trabajo.</li> <li>• Analiza y sistematiza información de investigación bibliográfica actualizada en trabajo colaborativo.</li> <li>• En equipo de trabajo caracteriza la realidad educativa mediante métodos, enfoques y paradigmas.</li> <li>• Diseña sesiones de aprendizaje de manera asertiva en coherencia con teorías del desempeño docente.</li> <li>• Promueve en sus compañeros de clase la creatividad.</li> <li>• Demuestra creatividad para emprender un programa de mejora del desempeño laboral.</li> <li>• Manifiesta liderazgo en su desempeño.</li> <li>• Demuestra conocimiento de teorías disciplinares actualizados, en forma asertiva.</li> <li>• Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes, respetando las opiniones de los demás.</li> <li>• Se involucra positiva y creativamente en la gestión de los aprendizajes, mostrando respeto en todo momento.</li> <li>• Organiza el aula y otros espacios para el trabajo pedagógico en equipo.</li> <li>• Propicia oportunidades para que los profesores utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.</li> <li>• Utiliza los conocimientos en la solución de problemas reales, respetando a sus compañeros</li> <li>• Propicia la participación organizada de la comunidad en proyectos educativos comunales, respetando el sistema democrático</li> </ul>	<p>Ficha de Observación</p> <p>Cuestionario.</p>	<p><b>Método:</b> Hipotético – Deductivo.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> cuantitativa aplicada.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>GE</td> <td>O1</td> <td>X</td> <td>O2</td> </tr> </table> <p><b>Donde:</b></p> <p><b>M:</b> Grupo Experimental</p> <p><b>O1 = Pre test O2: = Pos test X:</b> Estímulo</p>	GE	O1	X	O2
GE	O1	X	O2								