



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Lic. CÁRDENAS SALDAÑA Joselin Cristhina (ORCID: 0000-0002-8847-8695)

ASESOR:

Dr. MEDINA GONZALES Ronald Henry (ORCID: 0000-0003-4665-7254)

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

A mí querida madre Francisca Victoria Saldaña Villagómez quien siempre me ha apoyado, brindado su amor ,quien ha rezado porque todo me salga bien y quien es mi razón de vivir la amo mucho y le agradezco también a Dios por estar siempre conmigo.

A mi esposo Gilberto Leonardo Rodríguez Saldaña quien me ha acompañado en el proceso de esta etapa apoyándome y animándome siempre a salir adelante, preparándome a quien amo mucho y también le dedico este gran logro que hemos logrado apoyándonos el uno al otro .

A mis hermanos Francisco Fernando Arellano Saldaña y Jonathan Erasmo Cárdenas Saldaña quienes también forman parte de mis vida y siempre han estado a mi lado

LIC. CÁRDENAS SALDAÑA JOSELIN CRISTHINA

## **Agradecimiento**

Agradezco primeramente a Dios, porque gracias a su amor y su bondad me ha permitido culminar una meta más en mi vida profesional gracias a su bendición y misericordia es que he logrado dar un paso más en mis estudios.

De igual forma agradezco al personal pedagógico de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo que con su consagración y su compromiso me han impartido nuevos y valiosos conocimientos para enriquecer mi desempeño laboral permitiendo mi superación.

Al excelente trabajo de la coordinación académica de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo que me ofrecieron una atención adecuada y eficaz en lo que corresponde administrativamente durante el período electivo de mi carrera.

Al personal docente, administrativo, a la directora de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane agradezco a todos ellos por brindarme su apoyo y permitirme aplicar los instrumentos de mi tesis logrando mejorar el desempeño docente.

Un reconocimiento muy especial a mi mentor el Dr. Medina Gonzales Ronald Henry por ser un excelente tutor amigo y compañero quien con su dedicación y saberes me enseñó y logro que llegue hasta el final corrigiendo mis errores para lograr la meta deseada.

LIC. CÁRDENAS SALDAÑA JOSELIN CRISTHINA

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 18:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "TALLER DE HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA DE GUAYAS - 2018." presentada/o por el /la bachiller **CARDENAS SALDAÑA, JOSELIN CRISTHINA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada  
por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Piura, 10 de Abril del 2019

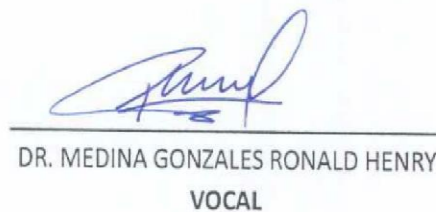


DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS  
PRESIDENTE





DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA  
SECRETARIO



DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY  
VOCAL

## Declaratoria de autenticidad

Yo ,Lic. Cardenas Saldaña Joselin Cristhina , estudiante del Programa de Maestria en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo ,identificada con CI.1205969783 , con la tesis titulada: Taller de habilidades blandas en el desempeño docente de la escuela de educación general básica de Guayas, 2018.

Declaro bajo juramento que :

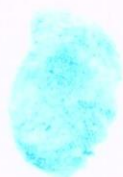
1)La tesis es mi autoria

2)He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagida ni total ni parcialmente.

3)La tesis no ha sido auto plagiado;es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o titulo profesional .

4)Los datos presentados en los resultados son reales , no han sido falseados , ni duplicados , ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De investigarse la falta de fraude (datos falsos) ,plagio (información sin citar a autores ) ,autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso legal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros ) ,asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven ,sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



*Joselin Cardenas S.*

**Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina**

**CI.1205969783**

Tumbes ,Agosto del 2018

## **Presentación**

Señores Miembros del Jurado

Presento ante ustedes la tesis titulada “Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica guayas-2018”, con la finalidad de determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño docente en una escuela de educación general básica de guayas-2018. Y consta de los siguientes capítulos:

En el capítulo I: Introducción, se describe la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, los problemas de la investigación, la justificación, la hipótesis y por último los objetivos del estudio.

En el capítulo II: Método, se presenta el diseño de la investigación, las variables y su operacionalización, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y finalmente los aspectos éticos.

En el capítulo III y IV: Se dan a conocer los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos y se discuten los diferentes resultados de los trabajos previos, se contrastan las teorías relacionadas al tema con los resultados obtenidos y la presente investigación.

En el capítulo V, VI, VII y VIII: Se presentan las conclusiones, recomendaciones, propuestas y las referencias bibliográficas, que sirvieron como base para el desarrollo de la presente investigación y los anexos utilizados.

La presente investigación se presenta en cumplimiento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Maestra en Administración de la Educación.

LIC. CÁRDENAS SALDAÑA JOSELIN CRISTHINA

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1 Realidad problemática.....	15
1.2 Trabajos previos.....	18
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.3.1 Desempeño docente.....	21
Desempeño docente y los estándares de calidad.....	22
Importancia de evaluar el desempeño docente.....	23
Dimensiones del desempeño docente.....	25
1.3.2 Taller de habilidades blandas.....	27
Habilidades Blandas.....	27
Rol del docente en el fortalecimiento de las Habilidades Blandas.....	28
Habilidades Blandas en el contexto educativo.....	29
1.4 Formulación del problema.....	33

1.4.1	Formulación de los problemas específicos.....	33
1.5	Justificación del estudio.....	33
1.6	Hipótesis.....	34
1.6.1	Hipótesis General.....	34
1.6.2	Hipótesis específicas .....	35
1.7	Objetivos .....	36
1.7.1	Objetivo general .....	36
1.7.2	Objetivos específicos .....	36
II.	<b>METODO</b> .....	37
2.1	Diseño de la Investigación .....	37
2.2	Variables ,operacionalización .....	38
2.2.1	Variables .....	38
2.2.2	Operacionalización de las variables.....	40
2.3	Población y muestra .....	42
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	42
2.4.1	Técnica .....	42
<b>2.4.2</b>	<b>Instrumentos</b> .....	43
2.5	Métodos de análisis de datos .....	48
2.6	Aspectos éticos .....	48
III.	<b>RESULTADOS</b> .....	49
IV.	<b>DISCUSIÓN</b> .....	63
V.	<b>CONCLUSIONES</b> .....	65
VI.	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	66
VII.	PROPUESTA .....	67
VIII.	Referencias bibliográficas .....	73
	ANEXOS.....	78



Anexo 01	Cuestionario para evaluar el desempeño docente.....	79
Anexo 02	Lista de cotejo para validar la variable independiente taller de habilidades blandas. ....	90
Anexo 03	Post-test.....	92
Anexo 04	Artículo científico .....	93
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....		<b>106</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....		<b>109</b>
Anexo 05	TALLERES DE HABILIDADES BLANDAS .....	111
Anexo 06	CONSTANCIA .....	140
Anexo 07	MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	142

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente. Desempeño Docente ...	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente. Taller de habilidades Blandas .....	41
Tabla 3. Población y muestra .....	42
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento Desempeño docente (Variable dependiente) .....	44
Tabla 5. Valoración del instrumento de Desempeño Docente .....	45
Tabla 6. Ficha técnica del instrumento Taller de Habilidades Blandas (Variable independiente) .....	45
Tabla 7. Valoración del instrumento del Taller de Habilidades Blandas .....	46
Tabla 8. Expertos que validaron el cuestionario sobre Competencia docente .....	46
Tabla 9. Confiabilidad del desempeño docente .....	48
Tabla 10. Nivel de desempeño docente en relación al taller de habilidades blandas .....	49
Tabla 11. Nivel de cualidades personales en relación al desempeño docente .....	50
Tabla 12. Nivel de desarrollo personal en relación al desempeño docente .....	51
Tabla 14. Prueba de normalidad .....	53
Tabla 15. Estadística de muestras relacionadas .....	54
Tabla 16. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente.	54
Tabla 17. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente. ....	55
.....	55
Tabla 18. Prueba de normalidad dimensión 1 (Cualidades personales) .....	56
Tabla 19. Estadística de muestras relacionadas. Dimensión 1 .....	56
Tabla 19. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente.	57
Tabla 20. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente. ....	57

Tabla 21. Prueba de normalidad dimensión 2 (Desarrollo profesional) .....	58
Tabla 22. Estadística de muestras relacionadas. Dimensión 2.....	59
Tabla 23. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desarrollo profesional. ....	59
Tabla 24. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desarrollo profesional. ....	59
Tabla 25. Prueba de normalidad dimensión 3 (Aspectos éticos) .....	60
Tabla 26. Estadística de muestras relacionadas. Dimensión 3.....	61
Tabla 27. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar los aspectos éticos .....	61
Tabla 28. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar los aspectos éticos...	61

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01. Distribución porcentual en base al nivel de desempeño docente en relación al taller de habilidades blandas.....	49
Figura 02. Distribución porcentual del nivel de cualidades personales en relación al desempeño docente.....	50
<i>Figura 03. Distribución porcentual del nivel de desarrollo personal en relación al desempeño docente.....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 04. Distribución porcentual del nivel de aspectos éticos en relación a la competencia docente.....</i>	<i>52</i>

## RESUMEN

Desde una perspectiva organizacional o administrativa educativa, las habilidades blandas juegan un rol significativo para el desarrollo del trabajo colaborativo, el mismo que contribuye a la potenciación de las habilidades, capacidades y destrezas de los educadores, quienes deben ser capaces de incidir significativamente en la formación de los discentes. Ante aquello, la presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desempeño docente de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018, para lo cual, fue preciso el diseño de una metodología de carácter descriptivo pre experimental, donde las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se basaron en el diseño de un pre test que fue ajustado para la variable dependiente, como lo es el desempeño docente. La muestra utilizada utilizada fue de 16 docentes participantes, quienes proporcionaron información relevante, donde se aplicó una metodología estadística conocida como Alfa de Cronbach para determinar su nivel de confiabilidad, obteniendo que la misma se ubicaba en 0,8 estableciendo un nivel fuertemente confiable. Entre los resultados obtenidos, se estima que en relación al cumplimiento del objetivo general, el valor de p (Sig. 0,000) es  $< \alpha=0,005$  lo que implica aceptar la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0) que se refieren a la hipótesis general, llegando a la conclusión que la ejecución del taller incidió significativamente en el desempeño docente.

**Palabras Claves:** Desempeño docente ,Cualidades personales, Desarrollo personal, Aspectos éticos, Taller de habilidades blandas .

## ABSTRACT

One of the most important factors in educational contexts today, without a doubt is the incorporation of Information Technology and Communication (ICT) in each of the educational activities in the various schools, which It implies that the educator must progressively develop their teaching skills. Consequently, the development of this research work had as general objective to determine to what extent the workshop technological innovation significantly enhances the teaching competence of teachers in the Education Unit Vicente Anda Aguirre Guayas-2018, for which it made use of a sample consisted of twelve teachers who underwent pre experimental study, based on applying a pretest and post test that provided to match the dimensions of variables and determine how significant improvement of those powers, especially digital achieved. At that, between established recommendations determine that: Directive party should promote the continued implementation of the workshop in a second instance in order to further enhance the domain of digital content by educators. Similarly, teachers must give openness to this type of training in order to gradually improve teacher practice. Directive party should promote the continued implementation of the workshop in a second instance in order to further enhance the domain of digital content by educators. Similarly, teachers must give openness to this type of training in order to gradually improve teacher practice. Directive party should promote the continued implementation of the workshop in a second instance in order to further enhance the domain of digital content by educators. Similarly, teachers must give openness to this type of training in order to gradually improve teacher practice.

**Key words:** teacher performance, personal qualities, personal development, ethical aspects, soft skills workshop.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

En la actualidad , tenemos como nuevos retos planteados dentro del sistema educativo a nivel mundial, demanda de docentes capaces de reflexionar sobre la importancia de sus accionar en el tiempo utilizado para el periodo de aprendizaje enseñanza , como tambien el cumplimiento de las necesidades educativas plasmadas por sus educandos, en base a la diversidad de su colectivo estudiantil.

A pesar de aquello, existen situaciones que se presentan en el ámbito educativo que difiere sobre lo mencionado con antelación, donde el desempeño docentes es muy cuestionado por la comunidad estudiantil, quienes demandan de una enseñanza de calidad que les permita desarrollar y fortalecer sus potencialidades como seres humanos.

Por consiguiente, “la evaluación de las prácticas docentes inciden en el mejoramiento de la educación” (p. 2), lo que implica el aseguramiento de la equidad y el derecho a una educación amparada en el respeto de todos los derechos ciudadanos. En consecuencia, la evaluación realizada al desempeño docente en España durante el período 2013, se ha convertido en un propósito orientado al mejoramiento continuo por parte del organismo competente de monitoriar y velar por la atención de los estándares de calidad en la educación (Bolívar Botía, 2014).

Debido a esto, el contexto anglosajón, define una serie de niveles de consecución de carácter deseable sujeta a una evaluación periódica para determinar el desempeño docente, en miras de su relación y participación activa con los educandos, tal es así que, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Australia han implementado durante los últimos años un sistema denominado “*pago por rendimiento*”, el mismo que se cimienta como una estrategia para incentivar la mejora profesional del docente vinculada con el rendimiento académico de los educandos.

En consecuencia, a partir del 2001, éstos países ha logrado incluir en la mayoría de la instituciones educativas, un sistema que permite el seguimiento de manera anual a las planificaciones y actuación del docente, conocido como, *performance management*, cuyo resultado sumatorio se ve compensado en su remuneración económica, por ende, la relación de los docentes y su compromiso de mejorar el desempeño académico de sus educandos es relevante.

Por otra parte, el resumen del documento de evaluación al desempeño docente de Educación Básica del ciclo escolar 2015-2016 expuesto por la SEP y extractos de conferencias sobre la valoración de la Educación en México, muestra la necesidad de valorar el desempeño del personal docente y líderes educativos, con la finalidad de responder con un nivel positivo de disposición en quienes ejercen los trabajos cotidianos de instrucción educativa, y certificar de forma efectiva el derecho inmutable de la formación de calidad toda la comunidad educativa amparada en la constitución y las declaraciones internacionales (Schmelkes, 2017).

De la misma manera, el proceso evaluatorio hacia el desempeño docente se ha convertido en un pliego de reclamos por parte de los organismos sociales que ampara la práctica docente. Ante aquello, hasta los actuales momentos el Ministerio de Educación y los educadores presentan desacuerdos , quienes no logran converger los criterios para el proceso de evaluación, pero si se logra establecer una postura negativa sobre la decisión de desvincular a los docentes que no logren calificaciones idóneas para ejercer la praxis educativa.

Según el MINEDU (2016), la evaluación no se basa en una prueba de conocimientos, sino que se trata de una evaluación del trabajo cotidiano de los docentes dentro del salón de clases, cuyos puntajes fluctúan entre 1 y 4, por lo que para aprobar requiere una mínima nota de 2,6. De ahí que, resulta imprescindible que los educadores con categoría y cualidades contribuyan con las autoridades encargadas del proceso de enseñanza-aprendizaje de una diversidad escolar muy marcada, lo que implica el desarrollo de



estrategias y metodologías que permita la implementación de las habilidades blandas para lograr un mayor marco de incidencia educativa.

En el Ecuador, MINEDUC (2016) el Sistema Nacional de Evaluación al trabajo que realiza el Docente se plantea como un gran número de operaciones constituidas de acuerdo a las intervenciones e interacciones didácticas entre las variables del conocimiento científico y escolar, sumándose a ello las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

Bajo este contexto, la implementación de las evaluaciones docentes acontecidas en el país ha permitido promover un accionar diverso dentro del ámbito didáctico-pedagógico, que tiene como objetivo favorecer los métodos de enseñanza y amaestramiento de los estudiantes , la actualización y mejoramiento continuo del personal docente para un desarrollo profesional eficaz.

Desde la perspectiva local, el análisis de la problemática enfocada en el desempeño docente y la necesidad de desarrollar las habilidades blandas para optimizar su praxis educativa, se centra en la Escuela de Educación Básica Antonio Neumane ubicada en el cantón El triunfo de la provincia del Guayas, la misma donde se evidencia una serie de situaciones que se contraponen con lo evaluado y ponderado por el MINEDUC, lo que implica que la depuración de elementos nocivos para el sistema educativo debe ser reintegrado bajo un estricto seguimiento a su desempeño docente.

En base al Proyecto Educativo Institucional-[PEI] (2017), la dimensión académica que ampara al mismo determina que, el 45% de los educadores presentan dificultades para atender a la diversidad escolar, donde la presencia de necesidades educativas especiales, así como un conjunto de factores socio-culturales requiere de un nivel de aplicación de las habilidades blandas para de esta manera satisfacer exitosamente los requerimientos educativos de colectivo escolar en la Escuela de Educación Básica Antonio Neumane.

Por otra parte, el Proyecto de Trabajo Anual-[PAT] (2018) que posee la institución educativa, se proyecta en las mejoras de las estrategias metodológicas que utiliza el tutor, así como el diseño y aplicación de talleres sobre habilidades blandas para hacer frente a la diversidad, por ende, la realidad social contrasta con lo dispuesto en las diversas normativas y leyes que condicionan el aprendizaje de los más vulnerables.

Si esta problemática continúa sin solución, la dotación de docentes capaces de proyectarse como formadores, motivadores y orientadores de sus estudiantes son mínimos, donde el desempeño docente es frecuentemente criticado por quienes conforman la comunidad educativa, la misma que demanda de un nivel de enseñanza mucho más efectiva, integradora, a la vez que instaure un sistema de educativo de carácter inclusivo basados en la práctica del Buen Vivir.

Los resultados obtenidos del análisis previo, permitió cimentar las bases para el diseño de un taller de habilidades blandas en el desempeño docente dirigido a una Unidad Educativa de Guayas, siendo en un aporte positivo y relevante para mejorar y transforman la calidad educativa.

## 1.2 Trabajos previos

Mediante de la revisión de los documentos que guarda relación con el tema planteado, se logra citar una serie de trabajos que se constituyen en un antecedente para la investigación, entre los que se encuentran:

La investigación realizada por Lagos (2013) con el tema: **“Aprendizaje Experiencial en el Desarrollo de Habilidades Blandas”** que tuvo como muestra la participación de 93 alumnos, quienes participaron de manera activa en la realización de encuestas grupales, llegando a las siguientes conclusiones:

Se conoció las percepciones de los estudiantes y docentes en base a la experiencia del Programa Desafío Liderazgo y la metodología de Aprendizaje Experiencial implementado en cinco colegios municipales de la

comuna de Las Condes, así como la reflexión en base a la educación formal chilena, lo que permite la formación, potenciación y utilización adecuada de las competencias docentes para elevar su desempeño laboral.

Palomino (2012) ***“El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres”*** para este tema se utilizó una muestra de 189 maestros y alumnos 3330 como instrumento se realizó un muestreo simple utilizando la escala de Likert.

La relación del desempeño docente y el aprendizaje en los maestros se considera que entre mejor sea su desempeño mayor logros se obtienen en el aprendizaje, por otro lado la relación e importancia de las estrategias y métodos de trabajo que se utilizan serán las que permitan mejorar el rendimiento escolar.

Fernández (2016) ***“La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior”***, utilizó una muestra conformada por 126 docentes y 342 estudiantes universitarios teniendo como instrumento las evaluaciones de desempeño por competencias. Llegando a la conclusión que:

Las extensiones que deben utilizar para esta valoración de ocupación docente y deben establecer medidas acorde a las aptitudes pedagógico-didácticas, investigativas, de dilatación universitaria y de comisión académica. Por otra parte, los estudiantes piensan que deben valorarse y dar prioridad a todo lo antes mencionado.

Barreto (2012) ***“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012.”*** Utilizó como muestra de 88 personas entre docentes, directivos, estudiantes, miembros del Consejo Técnico y Supervisor Escolar, tomando como instrumento las encuestas, las

mismas que dieron como resultado las conclusiones detalladas a continuación.

Gran número de IE del país poseen características diversas, donde los niveles de calidad inherentes al desempeño docente determinan el nivel de aprendizaje de los estudiantes. Por otra parte, los resultados obtenidos de los instrumentos de la autoevaluación docente evidencian una calificación de 7,8, donde se logra destacar la práctica de valores entre los educandos.

Salazar (2013) ***“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Marista, del cantón Macará provincia de Loja, durante el año 2012 – 2013”***, utilizando una muestra de 193 estudiantes, haciendo uso de encuestas como instrumento para recabar la información deseada. Se llegó a las siguientes conclusiones:

El desempeño docente y directivo del colegio Marista Macará es excelente según las diferentes evaluaciones que se aplicaron por medio de diversos instrumentos en dicha institución, lo que permite comprobar los supuestos desde los cuales se partió en esta investigación, al descartar en esta institución que el desempeño docente y directivo según los estándares de calidad tiene características de deficiente en el Ecuador. De la misma manera, el nivel de desempeño docente evidencia un porcentaje de 87,75/100.

Azogue (2015) ***“Aplicación del nuevo modelo de Gestión del Ministerio de Educación, y su incidencia en el Desempeño docente de la Escuela Elvira Ortega, Parroquia La Matriz del Cantón Latacunga, durante el Año Lectivo 2013-2014”***, utilizo una muestra de 52 personas y como instrumento la encuesta. Por lo que se concluye que: (Azogue, 2015)

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa según el criterio de los docentes y estudiantes incide en el desempeño docente, porque tanto la Autoridad Nacional, la Coordinación Zonal, el Distrito Educativo y el Circuito

Educativo ha contribuido muy poco en el mejoramiento del desempeño profesional docente, ya que se ha difundido de manera directa en qué consiste la nueva administración educativa.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Desempeño docente**

En la época actual, son muchos esfuerzos realizados por los gobiernos para lograr la calidad en la educación, considerado como un problema latente en gran parte de los países Latino Americanos, donde las políticas Estatales se han direccionado en mejorar el sistema de enseñanza, enfocándose en potenciar el desempeño docente, con la meta de elevar la mejora educativa a través de reformas que someten a los educadores a un transcurso continuo de formación (Ministerio de Educación, 2016).

Desde otro punto de vista también tenemos, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2013) considera que “la calidad de la educación se mide a través del aseguramiento del acceso al sistema de enseñanza de todos y todas” (p, 119), donde la posesión de los nuevos conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes son una parte importante y esencial para que el individuo sea preparado y así pueda protegerse y defenderse en su diario vivir.

Bajo este contexto, el criterio de Casanova (2012), quien cita lo expuesto por Carr y Kemmis (1998), donde se considera a la calidad de la enseñanza como un proceso continuo de carácter integrador capaz de formar al docente, convirtiéndose en una herramienta de apoyo y desarrollo de su aprendizaje formativo, por lo que el nivel de profesionalización del mismo incide directamente en su desempeño docente.

En consecuencia, son varios los países donde se ha implementado el uso del sistema de evaluación al desempeño docente, como parte de los figura de calidad en el sistema de enseñanza, priorizando indicadores que permiten atender de manera eficiente a la formación profesional del

educador como elemento primordial del servicio que el Estado brinda por derecho a la colectividad.

Desde esta perspectiva, el criterio de Estrada (2014) menciona que, “el desempeño docente se constituye en el pilar primordial que dinamiza el proceso formativo de los estudiantes como parte del sistema educativo ordinario, de ahí que es necesario que los organismos competentes a nivel macro, meso y micro realicen un análisis y evaluación del mismo como un proceso de retroalimentación enmarcado en aumentar de manera positiva la calidad de la enseñanza. (Estrada)

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2017), el desempeño docente, tiende a caracterizar la condición en el estilo educativo de Ecuador . Debido a esto, un educador que tiene dimensiones de alta calidad es aquel sujeto encargado de proveer oportunidades de aprendizajes a todos los discentes, a la vez que se encarga de contribuir, mediante su formación a la formación de una comunidad educativa amparada en los principios del Buen Vivir.

Bajo este contexto, el sistema educativo en el país tiende a aplicar una serie de Estándares de Desempeño Docente, con la finalidad de fomentar dentro del aula un proceso de enseñanza-aprendizaje de carácter inclusivo, donde el educador sea capaz de interpretar las necesidades y requerimientos educativos del colectivo escolar, proyectando perfiles de salidas basado en los currículos de EGB y BGU (MINEDUC, 2017).

Ante aquello, la aplicación efectiva de los Estándares de Desempeño Profesional Docente permite fijar un conjunto de elementos de carácter general y específicos que deben desarrollar los educadores para ayudar a mejorar el proceso de enseñanza .aprendizaje de calidad.

### **Desempeño docente y los estándares de calidad**

De manera general, el desempeño docente fija una serie de estándares de calidad, los mismos que se encuentran planteados en base a:

- La planeación del marco del Buen Vivir.
- Representación directa de toda la diversidad cultural de las comunidades, pueblos, etnias y nacionalidades para asegurar de esta manera la aplicación de procesos eficientes y una práctica educativa de carácter inclusivo.
- La contribución del progreso de la eficacia educativa en base a los métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- Beneficiar la obediencia de los lineamientos y prácticas establecidas por el MINEDUC.

En consecuencia, lo manifestado deja entrever que el desempeño docente y el desarrollo profesional van de la mano, ya que son asumidos como elementos esenciales en la profesionalización de los educandos. Sin embargo, el desarrollo profesional hace mención a la participación continua de cursos, capacitaciones y procesos de pos grado, sin que estos incidan necesariamente en el desempeño del aula.

Para Sime (2013), el desarrollo profesional de los docentes se proyecta como un proceso protagónico de los profesionales en educación en los diversos modelos educativos, así como la fijación de las necesidades educativas de un colectivo social. Por tanto, el desempeño docente ocurre de manera similar, debido a que su calificación determinará su nivel de trabajo dentro de los parámetros de calidad.

### **Importancia de evaluar el desempeño docente**

Según Martín (2014), la evaluación del trabajo docente tiene la condición de cumplir con un conjunto de pasos o procedimientos, para de esta manera no tener que afrontar consecuencias laborales o solamente enfocarse en la búsqueda e implementación de las mejores prácticas educativas.

La evaluación de calidad en el sistema educativo se ha incrementado de manera progresiva, de ahí que su presencia es muy notable dentro de los

contextos sociales. Debido a esto, los sistemas de evaluación al desempeño docente se han proliferados en base al diseño y aplicación de pruebas externas que miden el rendimiento del alumnado en diversas áreas de enseñanza.

Desde esta perspectiva, el desempeño docente se establece en base a un conjunto de factores de calidad en el centro de enseñanza, donde las dimensiones educativas determinan el nivel de liderazgo, participación, comunicación y planificación de los contenidos educativos forman parte de la calidad educativa que el centro de enseñanza proporciona a la comunidad, elementos indispensables para mejorar las condiciones educativas y también la particularidad de existencia de la colectividad.

Sin embargo, en muchos de los casos existe un efecto contradictorio, donde se puede notar que la relación directa entre los docentes y los estudiantes se convierten en una situación negativa durante el proceso enseñanza-aprendizaje, es decir que la labor del docente no está siendo la más adecuada y que su desempeño profesional no está acorde a los requerimientos solicitado por la comunidad.

Ante aquello, es meritorio tomar en consideración la importancia de realizar una evaluación al desempeño docente, para centrar esfuerzos y recabar la perspectiva del colectivo educativo que se siente aludido con la problemática, haciendo énfasis que tanto alumnos, representantes, responsables académicos y el propio docente son capaces de proporcionar información en el área que les compete, para de esta manera lograr emitir una valoración aceptable.

Sin embargo, dar respuestas aceptables a la demanda específica cimentada en la función del magisterio lleva a la confrontación sobre una necesidad singular que se orienta en la ejecución de cambios radicales en el desempeño docente, lo que se refiere a su identidad profesional , en su proceso formativo, tomando en consideración los prototipos que afirman sus



prácticas pedagógicas y que forman parte de su desempeño docente (Rueda, 2015).

No obstante, los modelos pedagógicos presentados hasta la actualidad como parte del sistema educativo en las escuelas públicas o privadas deben ser sometidos a cambios estructurales como respuesta valedera a la transformación constante de la humanidad, en su formación, así como en la producción del saber y el requerimiento de ayudar a la construcción de una educación de calidad, donde la distribución de la sociedad sea más equitativa, solidaria, inclusiva, que permita el desarrollo humano (Luna, 2013).

En consecuencia, son meritorio y necesarios aquellos cambios dentro de la práctica docente, en la enseñanza, en los mecanismos de profesionalización de los docentes, así como una revaloración profunda del saber pedagógico de los educadores encargado de forjar una sociedad, la misma que se tiene que edificar en bases amparadas por principios y valores que garantice la diversidad de los pueblos.

### **Dimensiones del desempeño docente**

Cabe recalcar, que el desempeño docente tiene un sinnúmero de dimensiones, las mismas que se enfocan en una correcta praxis educativa, considerada esta como un desafío para los gobiernos, los mismos docentes y la sociedad, ya que las metas propuestas para perfeccionar la calidad de educación en los niveles de aprendizaje, requieren de una labor concertada, colaborativa y sostenida, de tal manera, que se debe llegar a un acuerdo con el proceso de profesionalización docente, para así cumplir con los objetivos planteados dentro del sistema educativo.

En la región Latino Americana, son muchos de los países que han promovido la mejora de la educación, teniendo como elemento esencial de cambio, al desempeño docente, convirtiéndose en el primer eslabón dentro del desarrollo de construcción y aplicación de régimen público dirigidas a fortalecer la práctica profesional del educador.

Ante aquello, la construcción de las normativas que regulen o estandaricen el desempeño profesional de un docente deben partir de una reflexión, donde se considere los derechos y obligaciones de los educandos, así como el bienestar y responsabilidades del educador, ya que en muchos de los casos, la inequidad es existente y gana terreno a la cordura, perjudicando o debilitando la figura del maestro dentro de los contextos escolares.

Sin embargo, el sistema educativo hoy en día requiere de docentes capaces de resituarse en los cambios que amerita el sistema educativo, para de esta manera proporcionar un balance en el desempeño docente, donde la práctica educativa es sujeta a un modelo específico de escuela o corriente pedagógica, capaz de brindar la adecuada atención y de manera eficaz a las carencias de la sociedad.

Por tanto, un docentes debe ser capaz de integrarse de manera afectiva y efectiva a las prácticas educativas, donde su trabajo colaborativo y grupal permita potenciar la enseñanza dentro del establecimiento educativo donde labora, para de esta manera hacer frente a una serie de elementos de carácter sociocultural que condicionan la práctica docente.

En consecuencia, la sociedad demanda del desempeño docente la preparación de nuevas generaciones, capaces de afrontar los desafíos de una sociedad futura que se encuentra en proceso de construcción, donde se emiten una serie de cuestionamientos sociales al sistema educativo implementado actualmente, así como la corriente de criterios destructivos que giran alrededor del desempeño de los docentes, lo que implica una transfiguración del rol del educador dentro y fuera del salón de clases.

Para muchos gobiernos, la importancia de observar la labor que realiza el docente se justifica por un proceso de revalorización a la práctica educativa, no solamente como un proceso laboral, sino como un replanteamiento al proyecto educativo. Ante aquello, las nuevas corrientes educativas requieren de docentes funcionales, integradores, inclusivos,

equitativos e igualitarios, capaces de trabajar en equipo, aportando ideas que permitan fortalecer la enseñanza en las instituciones educativas en las cuales fueron asignados (Marcelo, 2013).

Además, se necesita de profesionales en la educación, que sean pragmáticos, y actúen de acoplarse a una institución transformadora en espacios de aprendizajes específicos, valores éticos y morales, así como el pleno respeto a la convivencia e interculturalidad, predisposición para relacionarse de forma creativa sobre el saber y la ciencia.

Por otra parte, la sociedad ha fijado sus esperanzas en el cambio sustancial de las instituciones educativas, las mismas que requieren de una responsabilidad educativa por parte de los educadores, quienes basados en las buenas prácticas del desempeño docente, deben ser capaces de ofertar un ambiente de aprendizaje donde no exista desigualdad o la vulneración de los derechos, manteniéndose en pleno ejercicio de su profesionalización.

Desde estas perspectivas, el docente debe priorizar el desarrollo de una serie de atributos o capacidades para atender de manera eficiente a las necesidades escolares planteadas por los diversos actores sociales, así como el compromiso para trabajar en grupo, aportando con ideas y sugerencias que permitan un cambio dentro de la institución, es decir que el desempeño docente no solo es valorado por su accionar dentro del salón de clases, sino por su predisposición para trabajar de manera colaborativa.

### **1.3.2 Taller de habilidades blandas**

#### **Habilidades Blandas**

En la actualidad, son muchos los cambios que se han evidenciado dentro de la sociedad, sean éstos desde las perspectivas económicas, políticas, sociales, culturales y tecnológicas que generan un impacto positivo o negativo en las personas.

De manera general, en muchos de los países de la región se evidencia una brecha en el proceso formativo de los docentes, encontrándose limitaciones para desarrollar su pensamiento de carácter crítico, dificultad para seguir aprendiendo en el transcurso de su vida, capacidad para integrarse de manera oportuna y eficiente a lo dispuesto en el currículo de educación, continuo proceso de virtualización de la enseñanza, gestión y aplicación de los saberes adquiridos dentro y fuera del aula de clases, entre otros.

Ante lo mencionado, las habilidades blandas se convierten en un conjunto de competencias que ayudan a mitigar estas brechas, es decir que, son atributos personales que facilita la potenciación de las interacciones personales de los educadores, para de esta manera mejorar el rendimiento y desempeño docente y posesionar la carrera profesional dentro de los contextos educativos, completando notablemente la praxis docente con técnicas o estrategias integradoras de carácter inclusivas.

En tal sentido Andréu (2015), asegura que, la práctica educativa que realiza el docente día a día, lo conlleva a trabajar con un mundo multidiverso de personas. Es por eso que, las habilidades blandas son consideradas como la capacidad para satisfacer exitosamente las necesidades de los actores educativos. Por ejemplo, dentro del aula de clases los docentes deben ser capaces de utilizar las destrezas orales y escritas para compartir información de manera efectiva con los discentes.

Por otra parte, también se puede ejemplarizar el trabajo colaborativo entre compañeros, estudiantes y colegas, quienes aportan de manera significativa al fortalecimiento del colectivo escolar por medio de un comportamiento adecuado a las situaciones que se presenten en el contexto escolar.

### **Rol del docente en el fortalecimiento de las Habilidades Blandas**

En la actualidad, la capacidad de un docente para transferir sus conocimientos a diversas situaciones y/o contextos, añade un valor

agregado a su desempeño docente, marcando la diferencia entre un profesional u otro. Siendo la educación, la base de cambios y transformaciones de una sociedad.

Por consiguiente, es la figura del profesor que admite el cambio de la eficacia educativa en la mayoría de sus niveles, lo que implica la necesidad de desarrollar en cada uno de los docentes las competencias blandas y, en consecuencia ser capaz de transmitir las a sus estudiantes, por el simple hecho de conocer que dentro del salón de clases se llevan a efecto gran parte de las interacciones entre educadores y educandos.

De tal manera, que estos actores educativos se encuentran en condición de desplegar sus capacidades más sutiles para demostrar empatía, escucha activa, retroalimentación, pensamiento crítico, trabajo en equipo y proceso inclusivo de alta calidad, lo que manifiesta la falta de conexión entre la labor docente y las habilidades blandas.

El nivel de interpretación, sobre el tratamiento y definiciones que incluyen diversas corrientes pedagógicas sobre las habilidades de carácter no cognitivas o socio-afectivas, que se conocen comúnmente como habilidades blandas, permiten dar un cambio sustancial en el ambiente de aprendizaje que condicionan la gestión educativa, orientada siempre a la mejora continua de la educación.

### **Habilidades Blandas en el contexto educativo**

El análisis del ámbito educativo considera que, son las habilidades cognitivas y diferentes técnicas que se deben tomar en cuenta al momento de trabajar, aplicando las conocidas habilidades blandas. Con respecto a ello Sordo (2017) afirma: “En general, se entiende por habilidades blandas aquellas que tienen que ver con recursos emocionales que tenemos que desarrollar”. Es decir se conectan con la forma de expresar nuestras emociones y sentimientos.

El propósito de la mayoría de teorías educativas es entender, reconocer y definir los procesos haciendo que la aplicación llegue a ser positiva y eficaz. Es así que podemos decir que es en este aspecto en el que especialmente se fundamenta el bosquejo instruccional, que se cimienta en equilibrar cuáles son los procesos que deben ser utilizados en este esquema y también en establecer en qué situaciones estos métodos deben ser empleados. (Tipán & Toctaguano, 2010)

Muchas destrezas importantes que se deben desarrollar son :la aplicación del buen manejo del lenguaje verbal y no verbal en sus distintos aspectos de la lectura ,escritura y todos los campos importantes que encierra la comprensión y expresión del lenguaje .es aquí doonde el meastro tiene la ardua labor de desarrollar este ámbito tan importante en el ámbito educativo como es el lenguaje verbal y no verbal para que sea utilizado de manera adecuada y aplicado para su diario vivir pues es de mucha importancia su eficaz uso para así impulsar a mejorar la calidad educativa (Albán, 2011).

Para Singer (2014), las habilidades blandas se constituyen en un conjunto de habilidades de carácter no cognitivos, elementos muy esenciales para aprender y lograr un desempeño exitoso en el área de trabajo, especialmente en el desempeño docente. Por consiguiente, estas habilidades también son conocidas como las habilidades de “saber ser”, es decir como debe ser una persona, qué habilidades debe poseer para desarrollar un conjunto de actividades y poder relacionarse con los demás.

Por otra parte, Gallegos (2016) considera que todas las personas tienen la capacidad para observar sus propias emociones, y lograr entenderles una a unas. Por tanto, la conciencia de uno mismo permite la recuperación inmediata de situaciones adversas, por considerarse como un sujeto lleno de emociones, situación que pone a pensar sobre el multidimensionamiento de la praxis docente, donde la carga laboral aumenta los niveles de estrés, dificultando una adecuada interacción social del sujeto.

En efecto el desarrollo de las habilidades blandas se encuentran sujetas a la práctica de tres habilidades específicas: Autoconfianza, auto superación-perseverancia, iniciativa.

En tal sentido, la práctica de la segunda habilidad permite a los docentes la transformación de sus habilidades mentales y relacionarlas con las habilidades académicas, sumándose a ellas otras dos habilidades que tienen que ver con la manera de su comportamiento: Planificación, Innovación.

Bajo este argumento, los docentes que procuran hacer énfasis en el perfeccionamiento de las habilidades blandas deben estar plenamente motivados, ya que este se convierte en un indicador que aumenta la efectividad y eficacia para lograr cualquier objetivo. En tal sentido, los niveles de motivación son directamente proporcionales con el rendimiento, ya que este es un elemento de logro innato en el ser humano (Andréu J. , 2015).

Cabello (2013), este autor hace incapie a las destrezas generales y las considera un conjunto de ideas que se manifiestan en las relaciones interpersonales como parte del quehacer diario del desempeño docente, por lo que logra identificar las siguientes habilidades: Trabajo en equipo, asertividad, comunicación.

Además, cabe mencionar que, a pesar de contar con las habilidades mencionadas con antelación, la praxis educativa requiere de un nivel de liderazgo, ya que el accionar del docente debe considerar su responsabilidad para dirigir un grupo y lograr la inclusión efectiva de todos ellos. Ante aquello, Viveros (2015) considera que “el liderazgo es y ha sido descrito como una influencia social , lo que implica ganarse la aceptación del resto de las personas que se encuentran a su alrededor.

Almada (2014) menciona que “las habilidades blandas toman mayor fuerza dentro del ámbito laboral” (p. 111). Por tanto, dentro de los contextos educativos, las habilidades blandas son consideradas como las capacidades

que las personas tenemos para relacionarnos con el resto , la manera de organizar el trabajo en equipo ,de dirigir al grupo de trabajo ,de como cuando y donde utilizar nuestro carácter fuerte ,la manera de hacer que todo fluya en un ambiente armonico de trabajo mancomunado para logra metas y logros deseados no solo por el líder si no también por el grupo equipo en general.

Cabe mencionar que este tipo de habilidades, por lo general no son innatas en el individuo, por lo que se consideran como un tipo de comportamientos previamente adquiridos; por tanto, se puede asegurar que fueron adquiridos durante el período de la infancia. Ante aquello los padres forman parte primordial de la formación adecuada de sus representados .

El aprendizaje hoy en dia esta avanzado significativamente y tomando conocimiento del valor de lo que son y represetan las habilidades blandas, en lo laboral y también en el diario vivir .Son estas de gran importancia debido que nos permiten alcanzar el desarrollo de valores transversales y nuevos aprendizajes significativos. Para Armendáris (2015) “se están realizando talleres de liderazgo o comunicación efectiva, con el fin de desarrollar profesionales íntegros” (p. 32), tanto es así que los profesores han logrado inculcar este tipo de actitudes en cada una de sus actividades escolares y académicas.

En consecuencia, las habilidades blandas son elementos indispensables dentro de una sociedad que se encuentra en un cambio constante, donde la competitividad es elevada, así como la evolución de la tecnología que avanza a pasos agigantados, tanto así que, la comunicación se encuentra relegada y reemplazadas por una variedad de dispositivos tecnológicos donde estas habilidades tienden a desaparecer paulatinamente.



## **1.4 Formulación del problema**

¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desempeño docente de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018?

### **1.4.1 Formulación de los problemas específicos**

**P.E.1.** ¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018?

**P.E.2.** ¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018?

**P.E.3.** ¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Conveniencia**

La elaboración del actual trabajo se demuestra desde las observación , ya que existe la penuria de fomentar el perfeccionamiento y aplicación de las habilidades blandas en los educadores con la finalidad de mejorar las relaciones intrapersonales, lo que conlleva a ser más equitativos, inclusivos y atender de manera eficiente a la diversidad escolar dentro de la escuela de Educación General Básica Antonio Neumane.

### **Valor Teórico**

Por otra parte, el valor teórico de la investigación es cimentada por el aporte de (Luna, 2013), quien considera que el desempeño docente es esencial para la mejora progresiva en la educación , el acrecentamiento de

las habilidades blandas permitirá potenciar los aspectos cognitivos, de comunicación y socialización de los educadores.

### **Valor Práctico**

Al hablar del valor pragmático , el diseño del Taller de Habilidades Blandas incentiva la colaboración positiva de los educadores en el proceso de transformación de la calidad de la educación debido al aporte del liderazgo, trabajo en equipo y asertividad en las relaciones existente dentro de la comunidad escolar.

### **Aporte Social**

Este trabajo tiene como finalidad la mejora progresiva del rendimiento académico de los educandos, así como la instauración de un modelo pedagógico capaz de identificar y aplicar estrategias educativas que ayuden a corregir el producto de aprendizaje correcto de los escolares y regenerar la correlación entre la comunidad educativa

### **Aporte Metodológico Del Estudio**

El aporte metodológico del estudio establece las bases para otras investigaciones que se enfoquen en el fortalecimiento del desempeño docente a través de la potenciación de las habilidades blandas, entre las que destacan la planificación, comunicación, trabajo en equipo y asertividad, para de esta manera transformar los ambientes de aprendizaje.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

H1: La aplicación del Taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

Ho: La aplicación del Taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

He1: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

H01: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

He2: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

H02: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

He3: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

H03: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Og: Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desempeño docente de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

1. Identificar el nivel de desempeño docente de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, antes de aplicar el taller.

2. Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

3. Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

4. Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

5. Identificar el nivel de desempeño docente de los educadores de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, después de aplicar el taller.

## II. METODO

### 2.1 Diseño de la Investigación

La ejecución del presente trabajo investigativo fue de carácter cuantitativo y experimental, basado en un diseño pre-experimental este tipo de diseño se fundamentó en un nivel de control, donde la apropiada operacionalización de las variables ayudó a implementar efecto y relación entre sí, basada en un problema existente. Así, el trabajo investigativo persiguió una mejora progresiva en el desarrollo del desempeño docente como resultado de la aplicación del Taller de Habilidades Blandas. (Hernández, 2013)

En efecto, el bosquejo aplicado se halla ordenado de la siguiente manera:

**M: O1----- X ----- O2**

Dónde:

M = Docentes de la escuela de educación general básica “Antonio Neumane”, provincia del Guayas, 2018

O1 = Aplicación del Pre-test

O2: = Aplicación del Post-test

X = Taller de Habilidades Blandas.

## **2.2 Variables ,operacionalización**

### **2.2.1 Variables**

#### **A) Variable dependiente:**

##### **Desempeño docente**

OCDE (2013) considera que el desempeño docente son el conjunto de acciones específicas que permite la consolidación o eficacia de la praxis educativa todos y todas” (p, 119)

**A Cualidades personales.-** Aspectos característicos del educador, que le permite motivar y promover la curiosidad de los discentes (Hord, 2013).

**B Desarrollo personal.-** Hace referencia a la superación personal, crecimiento profesional y humano que permite alcanzar los objetivos propuestis en la vida (Celis, 2016).

**C Aspectos éticos.-** Elementos necesarios que permite el adecuado accionar del docente basándose en los principios éticos adquiridos como parte del desarrollo integral (Torres, 2013)

#### **B) Variable independiente:**

##### **Taller de habilidades blandas.**

Permite la adquisición de las capacidades docentes para satisfacer las necesidades de los educandos en base a sus requerimientos educativos. Por consiguiente, los docentes deben hacer uso efectivo de las destrezas orales y escritas para lograr compartir la información (Lagos, 2016).

## **Dimensiones**

**A Liderazgo.-** Conjunto de habilidades que permiten a una determinada persona hacer una actividad en responsabilidad de las demás, así como la toma de decisiones que la situación amerite (Constante, 2013).

**B Motivación.-** Conjunto de sentimientos de carácter vital que permite el cumplimiento de una acción u objetivo específico (Sosa, 2016).

**C Comunicación.-** Proceso de intercambio de información ligada a la capacidad de una persona para hacer partícipe a otro de una temática general o específica (Blanco, 2015).

## 2.2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente. Desempeño Docente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Desempeño docente</b>	OCDE (2013) considera que el desempeño docente son el conjunto de acciones específicas que permite la consolidación o eficacia de la praxis educativa de todos y todas” (p, 119)	Consiste en la prestación de las destrezas, habilidades y competencias de los docentes para mejorar su praxis educativa.	Cualidades personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de dinamismo y motivación para la praxis educativa.</li> <li>- Promueve la intervención de los aprendices a través de trabajos en grupo.</li> <li>- Logra el trabajo en equipo para consolidar el proceso educativo.</li> </ul>	Intervalo
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potencializa su perfil profesional a través de la auto capacitación.</li> <li>- Fija logros alcanzables basándose en la consolidación de sus preparaciones y capacidades en el sitio de trabajo.</li> </ul>	
			Aspectos éticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prioriza los aspectos inclusivos e innovadores en el colectivo estudiantil.</li> <li>-Realiza énfasis en el respeto a los compañeros sin discriminación</li> </ul>	

Fuente. OCDE (2013) Instrumentos de valoración del Desempeño Docente.



Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente. Taller de habilidades Blandas

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Taller de Habilidades Blandas.</b>	Permite la adquisición de las capacidades docentes para satisfacer las necesidades de los educandos en base a sus requerimientos educativos. Por consiguiente, los docentes deben hacer uso efectivo de las destrezas orales y escritas para lograr compartir la información (Lagos, 2016).	Consiste en la potencialización de las aptitudes de los docentes para formar las capacidades de atender a la variedad escolar.	Liderazgo	- Logra plantear acciones que permite el cumplimiento de los objetivos. - Plantea acciones en beneficio del colectivo social.	Intervalo
			Motivación	- Se encuentra predispuesto a la transformación y cambio. -Incentiva de manera adecuada a los demás para mejorar su desempeño docente - Potencializa su relaciones interpersonales.	
			Comunicación	- Plantea situaciones asertivas con el resto de sus compañeros..	

Fuente. Lagos (2016) *Aprendizaje Experiencial en el Desarrollo de las Habilidades Blandas*

## 2.3 Población y muestra

La población esta compuesta por 16 educadores divididas en educación Inicial, preparatoria, elemental y media de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, provincia del Guayas.

Tabla 3. Población y muestra

Área/ Nivel	Mujeres	Varones	Total
Inicial	2	0	2
Preparatoria	2	0	2
Elemental	6	0	6
Media	4	2	6
<b>Total</b>	14	2	16

Por tanto, la muestra utilizada mantiene relación al tamaño inicial de la población, por lo que se la puede considerar como una muestra censal.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnica

**A1.** La técnica utilizada para recabar datos relevantes sobre la variable dependiente Desempeño Docente, se cimienta en la realización de una encuesta aplicada a 16 docentes, de los cuales 14 son mujeres y 2 varones que conforman los niveles de preparatoria, elemental y media de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, provincia del Guayas.

**A2.** La técnica utilizada para recabar datos relevantes sobre la variable independiente Taller de Habilidades Blandas, fue la encuesta, aplicada a una muestra de 16 docentes, de los cuales 14 son mujeres y 2 varones que

conforman los niveles de preparatoria, elemental y media de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, provincia del Guayas.

#### **2.4.2 Instrumentos**

Como parte de los instrumentos para validar la variable Desempeño Docente, se hizo uso de un cuestionario conformado por 18 ítems, cuya estructura estuvo conformada por sus tres dimensiones, entre las que se encuentran: D1- Cualidades personales, D2 Desarrollo personal y D3- Aspectos éticos.

En consecuencia, se logra incorporar el análisis de dos indicadores por dimensiones sujetos al desarrollo de seis ítems, de donde se obtuvo una perspectiva general del desempeño docente en relación a la aplicación del taller de las habilidades blandas en la institución educativa objeto de estudio.

Además, para validar la variable independiente en relación al desarrollo del Taller de Habilidades Blandas, se consideró la aplicación de un cuestionario, conformada por sus respectivas dimensiones: D1- Liderazgo, D2- Motivación, D3-Comunicación, cuya estructura estuvo conformada por 18 ítems que permite verificar su significancia en la población objeto de estudio.

Tabla 4. Ficha técnica del instrumento Desempeño docente (Variable dependiente)

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Cualidades personales</li> <li>– Desarrollo personal</li> <li>– Aspectos éticos</li> </ul>
3. Total de indicadores e ítems	6/18
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración de la prueba	Total: Deficiente (1) Regular (2) Excelente (3) -Cualidades personales. (6) -Desarrollo personal. (6) -Aspectos éticos. (6)
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo
7. Tiempo	30 minutos
8. Constructo que evalúan	Desempeño docente
9. Área de aplicación	Administración de la Educación
10. Soporte	Papel-esfero
11. Fecha de elaboración	Mayo, 2018
12. Autor	Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.

Tabla 5. Valoración del instrumento de Desempeño Docente

1	2	3
Deficiente	Regular	Excelente

Tabla 6. Ficha técnica del instrumento Taller de Habilidades Blandas (Variable independiente)

Características	Descripción
1. Nombre del Instrumento	Lista de cotejo sobre el taller de habilidades blandas
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Liderazgo</li> <li>– Motivación</li> <li>– Comunicación</li> </ul>
3. Total de indicadores e ítems	6/18
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración de la prueba	Total: Deficiente (1) Regular (2) Optimo (3) Excelente (4) <ul style="list-style-type: none"> <li>– Liderazgo. (6)</li> <li>– Motivación. (6)</li> <li>– Comunicación. (6)</li> </ul>
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo
7. Tiempo administración	30 minutos
8. Constructo que evalúan	Taller de habilidades blandas
9. Área de aplicación	Administración de la Educación
10. Soporte	Papel-esfero
11. Fecha de elaboración	Abril , 2018
12. Autor	Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin

*Tabla 7. Valoración del instrumento del Taller de Habilidades Blandas*

1	2	3
Deficiente	Regular	Óptimo

**a) Validación del instrumento**

Como parte del análisis de la variable dependiente desempeño docente, fue necesario el uso del instrumento de cuestionario aplicado como parte del pre-test en la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, provincia del Guayas; el mismo que fue ponderado a juicio de expertos integrados por el Dr. Montero Zamora Edizón, MSc. Guitierrez Cedeño Maritza, MSc. Ramírez Aguirre Gardenia docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación y Comunicación de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), quienes coincidieron en criterios para que dicho instrumento sea aplicable en la muestra objeto de estudio itegrada por los docentes de la institución educativa en mención.

*Tabla 8. Expertos que validaron el cuestionario sobre Competencia docente*

Experto	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Doctor	Sí	Es aplicable
Experto 2	Magister	Sí	Es aplicable
Experto 3	Magister	Sí	Es aplicable

## b) Confiabilidad

Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario fue pertinente aplicar una prueba estadística de confiabilidad ponderada bajo el método de Alfa de Cronbach, a través de una prueba piloto aplicada a 16 docentes, cuyos datos fueron procesados a través de la herramienta informática Excel y SPSS.

Bajo este contexto Andreu (2012) considera que los niveles de confiabilidad es un factor relevante que permite la interpretación del grado de significancia sujeta a la aplicación de un instrumento sobre una muestra específica. (p.12)

En consecuencia, como parte de la interpretación de datos se establecen los parámetros del Alfa de Cronbach bajo la siguiente escala.

Por tanto, los resultados obtenidos indican una confiabilidad de  $\alpha = 0,8$  bajo el siguiente análisis:

-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuertemente confiable
0,90 a 1	Alta confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Obteniendo que:

VALIDACIÓN			
K	18	1,058823529	
K-1	17		0,7821
SV	3,4833	0,217935349	
VI	15,983		
Alpha de cronbach			0,8281

*Tabla 9. Confiabilidad del desempeño docente*

Alfa de Cronbach	No. de elementos
0,70	18

De acuerdo a los resultados obtenidos, el instrumento evidencia un nivel fuertemente confiable, por lo que se procedió a la aplicación en el objeto de estudio.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

El método de análisis de datos utilizado fue estadístico, el mismo que abarca los niveles descriptivos e inferencial y pre experimental, donde la tabulación y organización de la matriz de datos se realizó a través del uso de herramientas estadísticas informáticas conocidas como Excel y SPSS.

## **2.6 Aspectos éticos**

Como fragmento de los aspectos éticos, se toma en atención la seguridad de la identificación de los colaboradores en el estudio de la ficha valorativa del desempeño docente, poniendo en conocimiento que el estudio se fundamenta con fines ilustrados para lograr plantear estrategias y técnicas dentro de las extensiones del trabajo docente.



### III. RESULTADOS

Tabla 10. Nivel de desempeño docente en relación al taller de habilidades blandas

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%	25,56	11	69%	40,75
Regular (30-41)	4	25%		5	31%	
Mala (18-29)	12	75%		0	0%	
TOTAL	16	100%		16	100%	

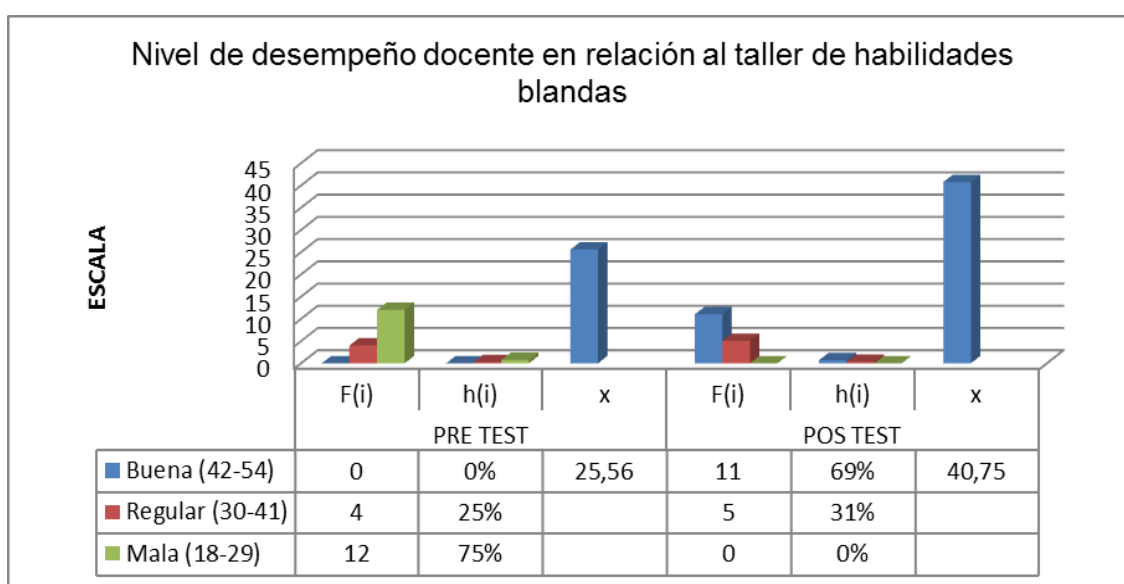


Figura 01. Distribución porcentual en base al nivel de desempeño docente en relación al taller de habilidades blandas.

#### Interpretación

Como parte de los resultados obtenidos a través del desempeño docente y su relación con el taller de habilidades blandas se pudo comprobar que durante el pre test, el 75% (12) de los docentes se ubican en una escala mala, mientras que el 25% (4) configuran una escala regular. Por otra parte, en el pos test el 69% (11) alcanzan una calificación de buena y el 31% (5) llegan a la regular, donde la diferencia de media es de 15,19 en una escala de 54 puntos.

Dimensión 1:

Tabla 11. Nivel de cualidades personales en relación al desempeño docente

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%		13	81%	
Regular (30-41)	5	31%	24,81	3	19%	42,69
Mala (18-29)	11	69%		0	0%	
TOTAL	16	100%		16	100%	

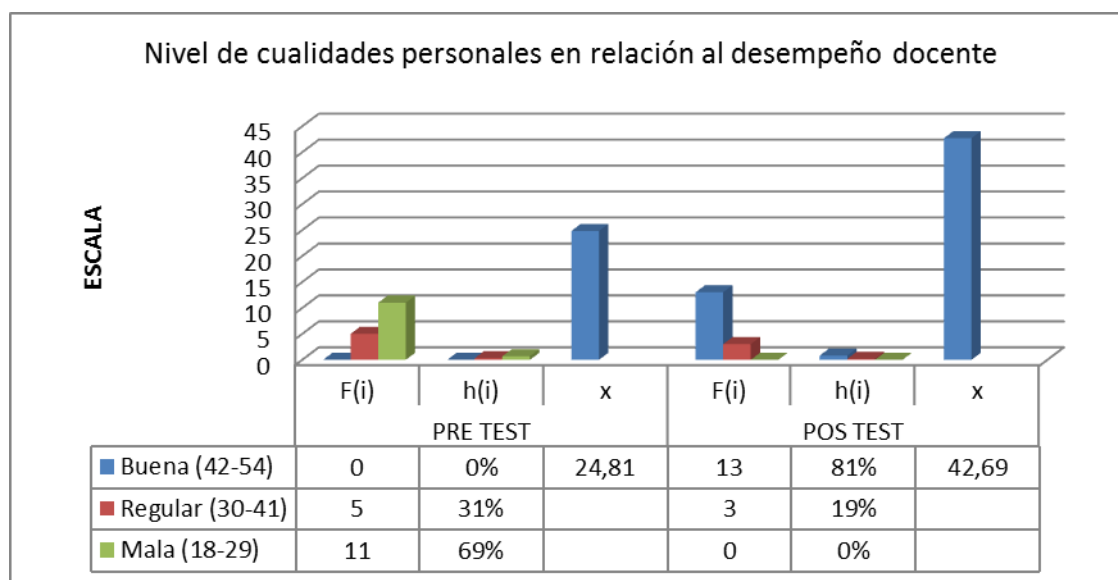


Figura 02. Distribución porcentual del nivel de cualidades personales en relación al desempeño docente

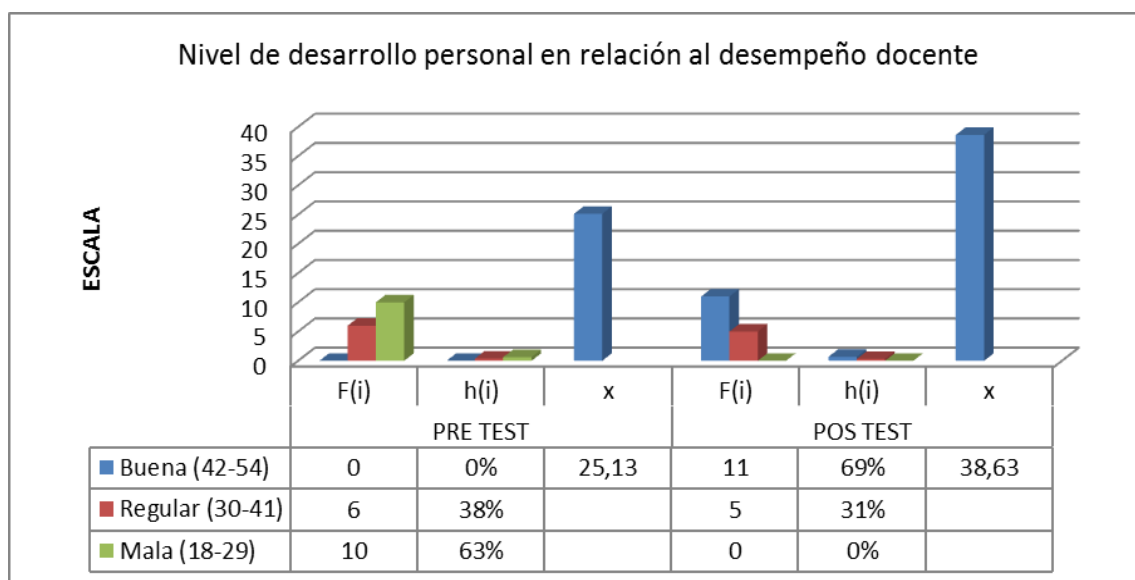
Interpretación

El análisis sobre el nivel de cualidades personales demuestra que durante el pre test, el 69% (11) de los docentes alcanzan una calificación de mala, mientras que el 31% (5) regular. Por otra parte, en el pos test el 81% (13) alcanza una calificación buena y el 19% (3) una calificación regular, por lo que la diferencia de medias es de 17,88 en una escala de 54 puntos, lo que representa que el análisis del objetivo específico 1 determina que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018

## Dimensión 2:

*Tabla 12. Nivel de desarrollo personal en relación al desempeño docente*

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%		11	69%	
Regular (30-41)	6	38%	25,13	5	31%	38,63
Mala (18-29)	10	63%		0	0%	
TOTAL	16	100%		16	100%	



*Figura 03. Distribución porcentual del nivel de desarrollo personal en relación al desempeño docente.*

### Interpretación

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. De la misma manera, durante 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 mejoró el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

### Dimensión 3:

Tabla 13. Nivel de aspectos éticos en relación a la competencia docente

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%		13	81%	
Regular (30-41)	4	25%	23,75	3	19%	41,31
Mala (18-29)	12	75%		0	0%	
TOTAL	16	100%		16	100%	

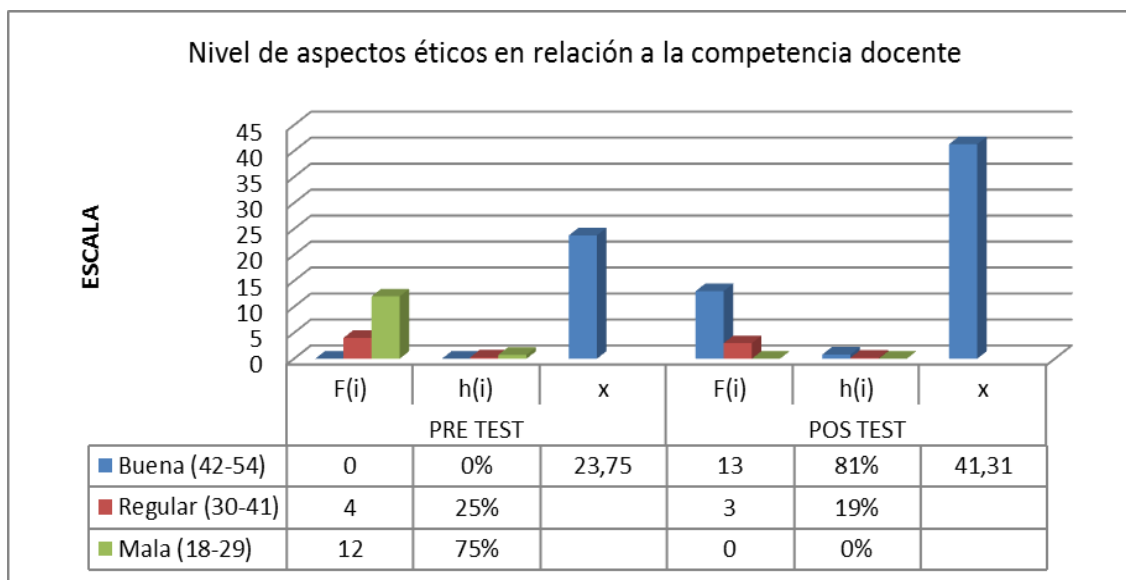


Figura 04. Distribución porcentual del nivel de aspectos éticos en relación a la competencia docente

#### Interpretación

El análisis en base al nivel de aspectos éticos demuestra que durante el pre test, el 75% (12) de los docentes alcanzaron una calificación de mala, mientras que el 25% (4) se ubica en regular. De la misma manera, durante el pos test, el 81% (13) de los educadores alcanzaron una calificación buena y el 19% (3) mala, notándose una diferencia de medias de 17,56 puntos en una escala de 54. Donde se comprueba que el objetivo específico 3 evidencia que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018

## Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis se estimó la aplicación de la prueba T Student de Muestras Relacionadas, donde:

### Hipótesis General

H1: La aplicación del Taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

Ho: La aplicación del Taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

Tabla 14. Prueba de normalidad

	PRUEBA DE NORMALIDAD					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PreTest	,202	16	,079	,868	16	,026
PostTest	,286	16	,001	,756	16	,001

a. Lilliefors Significance Correction

En base a lo plasmado en la tabla 14, se puede observar el esquema fijado para determinar la normalidad, la misma que aplica las siguientes pruebas:

Kolmogorov-Smirnov muestras grandes —————> (>30 individuos)

Shapiro-Wilk muestras pequeñas —————> (<30 individuos)

Ante aquello el criterio fijado para la normalidad es el siguiente:

**P-valor  $\geq \alpha$  Aceptar  $H_0$ =** Los datos provienen de una distribución normal

**P-valor  $< \alpha$  Aceptar  $H_1$ =** Los datos **No** provienen de una distribución normal

Por tanto, se puede afirmar que **P-valor (Pre Test) = 0,026** lo que evidencia que proviene de una distribución normal ya que es  $> \alpha=0,005$ . En este sentido, el análisis estadístico de muestras relacionadas evidencia que la media obtenida durante el pre test es igual a 26,50; mientras que durante el pos test alcanza el 45,50. (Ver tabla 14)

*Tabla 15. Estadística de muestras relacionadas*

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error
					Mean
Pair 1	PreTest	25,56	16	7,164	1,791
	PostTest	40,75	16	13,892	3,473

De la misma manera, los resultados obtenidos de la prueba de muestras relacionadas establece que el grado de significancia es de 0,000 plasmado en la tabla 16.

*Tabla 16. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente.*

Paired Samples Test									
		Paired Differences			the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper			
Pair 1	PostTest-PreTest	15,188	12,818	3,204	-22,018	-8,357	-4,740	15	,000

Tabla 17. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente.

		Paired Samples Statistics					Bootstrap <sup>a</sup>	
				Statistic	Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
Pair 1	PreTest	Mean		25,56	,06	1,71	22,56	29,25
		N		16				
		Std. Deviation		7,164	-,265	1,262	4,139	9,060
		Std. Error Mean		1,791				
	PostTest	Mean		40,75	,07	3,44	33,88	47,37
		N		16				
		Std. Deviation		13,892	-,598	1,784	8,954	15,627
		Std. Error Mean		3,473				

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

En base a los valores obtenidos en la tabla 16 el valor de p (Sig. 0,000) es  $< \alpha=0,005$  se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

### Hipótesis Específica 1

He1: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

H01: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

Tabla 18. Prueba de normalidad dimensión 1 (Cualidades personales)

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PreTest	,231	16	,022	,892	16	,060
PostTest	,286	16	,001	,797	16	,003

a. Lilliefors Significance Correction

El esquema para determinar la normalidad de la dimensión 1 se sustenta de la siguiente manera:

**P-valor  $\geq \alpha$  Aceptar Ho=** Los datos provienen de una distribución normal

**P-valor  $< \alpha$  Aceptar H1=** Los datos **No** provienen de una distribución normal

Ante aquello, se puede afirmar que **P-valor (Pre Test) = 0,060** lo que evidencia que proviene de una distribución normal ya que es  $> \alpha=0,005$ .

Como parte de los datos recabados de la estadística de muestras relacionadas se evidencia que la media obtenida durante el pre test es igual a 24,81; mientras que durante el pos test alcanza el 42,69. (Ver tabla 19)

Tabla 19. Estadística de muestras relacionadas. Dimensión 1

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	PreTest	24,81	16	6,745	1,686
	PostTest	42,69	16	10,410	2,602



De la misma manera, la revisión estadística a través del SPSS para la prueba de muestras relacionadas evidencia que el nivel de significancia se ubica en 0,000, según lo plasmado en la tabla 19.

*Tabla 19. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente.*

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	PreTest - PostTest	-17,875	10,236	2,559	-23,330	-12,420	-6,985	15	,000

*Tabla 20. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente.*

Paired Samples Statistics							
					Bootstrap <sup>a</sup>		
		Statistic	Bias	Std. Error	95% Confidence Interval		
					Lower	Upper	
Pair 1	PreTest	Mean	24,81	-,08	1,68	21,50	28,25
		N	16				
		Std. Deviation	6,745	-,282	,830	4,560	7,958
	PostTest	Std. Error Mean	1,686				
		Mean	42,69	-,03	2,59	37,25	47,19
		N	16				
		Std. Deviation	10,410	-,577	2,096	3,865	13,049
		Std. Error Mean	2,602				

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Por tanto, los datos dispuestos en la tabla 19 evidencia que el valor de p (Sig. 0,000) es  $< \alpha=0,005$  se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró significativamente las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

## Hipótesis Específica 2

He2: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

H02: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

Tabla 21. Prueba de normalidad dimensión 2 (Desarrollo profesional)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PreTest	,258	16	,005	,861	16	,020
PostTest	,294	16	,001	,796	16	,002

a. Lilliefors Significance Correction

El esquema para determinar la normalidad de la dimensión 2 se sustenta de la siguiente manera:

**P-valor  $\geq \alpha$  Aceptar H0=** Los datos provienen de una distribución **normal**

**P-valor  $< \alpha$  Aceptar H1=** Los datos **No** provienen de una distribución **normal**

Ante aquello, se puede afirmar que **P-valor (Pre Test) = 0,020** lo que evidencia que proviene de una distribución normal ya que es  $> \alpha=0,005$ .

Como parte de los datos recabados de la estadística de muestras relacionadas se evidencia que la media obtenida durante el pre test es igual a 25,13; mientras que durante el pos test alcanza el 38,63. (Ver tabla 22)

Tabla 22. Estadística de muestras relacionadas. Dimensión 2

		Paired Samples Statistics			Std. Error
		Mean	N	Std. Deviation	Mean
Pair 1	PreTest	25,13	16	6,098	1,524
	PostTest	38,63	16	12,521	3,130

En base a la prueba de muestras relacionadas se determina que el nivel de significancia alcanza el 0,001, tal como se muestra en la tabla 23.

Tabla 23. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desarrollo profesional.

		Paired Samples Test							
		Paired Differences			the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper			
Pair 1	PreTest - PostTest	-13,500	12,602	3,150	-20,215	-6,785	-4,285	15	,001

Tabla 24. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar el desarrollo profesional.

		Paired Samples Statistics					Bootstrap <sup>a</sup>	
		Statistic			Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
		Mean	N	Std. Deviation			Lower	Upper
Pair 1	PreTest	25,13	16	6,098	,00	1,47	22,38	28,00
		1,524						
	PostTest	38,63	16	12,521	-,16	3,07	32,06	44,19
		3,130						

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples.

Por tanto, los datos dispuestos en la tabla 23 evidencia que el valor de p (Sig. 0,001) es  $< \alpha=0,005$  se acepta la hipótesis alterna ( $H_2$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir que la aplicación del taller de habilidades

blandas mejoró significativamente el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

### Hipótesis Específica 3

He3: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

H03: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

Tabla 25. Prueba de normalidad dimensión 3 (Aspectos éticos)

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PreTest	,144	16	,200*	,892	16	,059
PostTest	,337	16	,000	,728	16	,000

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

El esquema para determinar la normalidad de la dimensión 3 se sustenta de la siguiente manera:

**P-valor  $\geq \alpha$  Aceptar Ho=** Los datos provienen de una distribución normal

**P-valor  $< \alpha$  Aceptar H1=** Los datos **No** provienen de una distribución normal

Ante aquello, se puede afirmar que **P-valor (Pre Test) = 0,059** lo que evidencia que proviene de una distribución normal ya que es  $> \alpha=0,005$ .

Como parte de los datos recabados de la estadística de muestras relacionadas se evidencia que la media obtenida durante el pre test es igual a 23,75; mientras que durante el pos test alcanza el 41,31. (Ver tabla 26)

*Tabla 26. Estadística de muestras relacionadas. Dimensión 3*

Paired Samples Statistics					
Pair 1		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
		PreTest	23,75	16	5,106
	PostTest	41,31	16	11,359	2,840

En base a la prueba de muestras relacionadas se determina que el nivel de significancia alcanza el 0,001, tal como se muestra en la tabla 27.

*Tabla 27. Prueba de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar los aspectos éticos*

Paired Samples Test									
		Paired Differences			the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper			
Pair 1	PreTest - PostTest	-17,563	11,894	2,973	-23,900	-11,225	-5,906	15	,000

*Tabla 28. Estadísticos de muestras relacionadas entre el post test y el pre test de la ejecución del taller de habilidades blandas para mejorar los aspectos éticos*

Paired Samples Statistics							
Pair 1		Statistic	Bias	Std. Error	Bootstrap <sup>a</sup> 95% Confidence Interval		
					Lower	Upper	
PreTest	Mean	23,75	-,11	1,24	21,25	26,13	
	N	16					
	Std. Deviation	5,106	-,255	,675	3,256	5,886	
	Std. Error Mean	1,276					
	PostTest	Mean	41,31	,08	2,75	35,44	46,19
		N	16				
Std. Deviation		11,359	-,631	2,446	3,460	14,156	
	Std. Error Mean	2,840					

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Por tanto, los datos dispuestos en la tabla 27 evidencia que el valor de p (Sig. 0,000) es  $< \alpha=0,005$  se acepta la hipótesis alterna ( $H_3$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir que la aplicación del taller de habilidades

blandas mejoró significativamente los aspectos éticos de los docentes de la Escuela de Educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

El desarrollo de la presente investigación responde a un diseño de carácter descriptivo correlacional, así como un modelo estadístico inferencial que permitió determinar el grado de significancia del taller de habilidades blandas en el desarrollo del desempeño docente de los educadores de la Escuela de Educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018, por lo que el objetivo general se enfoca en mejorar la praxis educativa en la institución, donde el educador logre potenciar una serie de habilidades y destrezas educativas, así como personales que le facilite su socialización con los demás miembros de la comunidad.

Posterior a la obtención de los resultados , se procedio al contraste de los antecedentes que presento la investigación y se logro confirmaar los objetivos. Por tanto , de los resultados recabados, con referencia al objetivo general se muestra que , la aplicación del taller de habilidades blandas mejora el desempeño docente de la escuela de educación general básica Antonio Neumane .

En consecuencia, Andréu, I. (2015) considera que el desempeño docente se logra a través del perfeccionamiento continuo de las habilidades y destrezas de los educadores, con miras de alcanzar una praxis educativa eficiente dentro de los aspectos de igualdad y equidad.

De la misma manera, el análisis de objetivo específico 1 determina que que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018. Según los resultados de la tabla 11 figura 02 demuestra que durante el pre test, el 69% (11) de los docentes alcanzan una calificación de mala, mientras que el 31% (5) regular. Por otra parte, en el pos test el 81% (13) alcanza una calificación buena y el 19% (3) una calificación regular, por lo que la diferencia de medias es de 17,88 en una escala de 54 puntos.

Para Barreto (2012), las cualidades personales dentro de los contextos educativos fomenta una praxis educativa amparada dentro de los estándares de calidad, donde el docente provee sus destrezas y habilidades de manera eficiente, logrando fijar estrategias y metodologías que incentiven el aprendizaje significativo en los educandos, así como la capacidad de poder afrontar de la mejor manera cualquier situación negativa que trate de afectar sus relaciones interpersonales.

Por otra parte, el análisis del objetivo específico 2, determina que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018. Según los datos obtenidos durante el pre test, el 63% (10) de los docentes alcanzaron una calificación de mala, mientras que el 38% (6) se ubica en regular. De la misma manera, durante 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

De igual manera el objetivo específico 3 evidencia que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018. Según lo que demuestra la tabla 13 figura 4 durante el pre test, el 75% (12) de los docentes alcanzaron una calificación de mala, mientras que el 25% (4) se ubica en regular. De la misma manera, durante el pos test, el 81% (13) de los educadores alcanzaron una calificación buena y el 19% (3) mala, notándose una diferencia de medias de 17,56 puntos en una escala de 54.



## V. CONCLUSIONES

1- Como parte de las conclusiones, la investigación pudo determinar que la aplicación del taller de habilidades blandas incide significativamente en el desempeño docente en la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018,

2- De la misma manera, el nivel de desempeño docente antes de aplicar el taller de habilidades blandas en los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane se encontraba en nivel medio, mostrando una media estadística de 25, que fue previamente categorizada para dar una distribución coherente a la información.

3- Por otra parte, la investigación permitió determinar que las cualidades personales de los docentes fueron mejoradas posterior a la aplicación del taller de habilidades blandas .

4- De la misma manera, 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 de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

5- 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 de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

6- Desde esta perspectiva, la investigación concluyó que, el nivel de desempeño docente posterior a la aplicación del Taller de Habilidades Blandas mejoró el desempeño docente.

## VI. RECOMENDACIONES

1-Como parte de las recomendaciones, se sugiere a la parte administrativa (Director) así como a toda la comunidad educativa difundir los resultados de la presente investigación en miras de potenciar las habilidades y destrezas de los educadores, para de esta manera afrontar aspectos negativos dentro de los contextos educativos, situación que tiende incidir significativamente en la convivencia escolar.

2- capacitar continuamente al personal educativo para lograr identificar las cualidades personales que posee cada docente en miras de construir un grupo de trabajo colaborativo, capaz de aportar significativamente a la mejora del desempeño docente y elevar la calidad de la enseñanza.

3- fomentar el desarrollo profesional, donde la autocapacitación docente tiende a elevar la calidad de la enseñanza, aportando significativamente al proceso cognitivo de los educandos.

4- Implementar la práctica constante de valores y principios, tanto éticos como morales, donde el docente fije sus bases para una correcta praxis educativa, por lo que se sugiere continuar con talleres específicos donde se resalten puntos elementales de la profesionalización docente.

## **VII. PROPUESTA**

### **TALLERES DE HABILIDADES BLANDAS**

**I. Denominación:** “Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una Escuela de Educación General Básica de Guayas 2018”

#### **II. Datos informativos:**

**Zona:**5

**Circuito:**OD16

**Distrito:**ANTONIO ERIZALDE EL TRIUNFO

**Provincia:**GUAYAS

**Institución educativa:**ANTONIO NEUMANE

**No. docentes:**16

**Año lectivo:**2018

**Duración:**

**Inicio:** MAYO-02-2018

**Término:** JUNIO-13-2018

**Responsable:**

### III. Fundamentación:

El desarrollo del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente, se fundamenta en diversas teorías y criterios de autores quienes la consideran como un conjunto de habilidades, destrezas y competencias específicas que permiten una praxis educativa de calidad. Ante aquello, (Andréu I. , 2015) expresa que “el adecuado desempeño docente debe ser evaluado progresivamente, para de esta manera identificar los aspectos a fortalecer” (p. 11).

Bajo este contexto, el contenido de las sesiones inherentes al taller tratan temas específicos basadas en las dimensiones del desempeño docente y su correlación con las habilidades blandas, donde la finalidad se centra en mejorar el proceso de escolarización y las relaciones interpersonales de los educadores con el resto de sus compañeros.

#### 3.1 Bases teóricas del taller de habilidades blandas

**Aspectos éticos.-** Elementos necesarios que permite el adecuado accionar del docente basándose en los principios éticos adquiridos como parte del desarrollo integral (Torres, 2013)

**Cualidades personales.-** Aspectos característicos del educador, que le permite motivar y promover la curiosidad de los discentes (Hord, 2013).

**Comunicación.-** Proceso de intercambio de información ligada a la capacidad de una persona para hacer partícipe a otro de una temática general o específica (Blanco, 2015).

**Desarrollo personal.-** Hace referencia a la superación personal, crecimiento profesional y humano que permite el logro de los objetivos planteados en la vida (Celis, 2016).

**Liderazgo.-** Conjunto de habilidades que permiten a una determinada persona hacer una actividad en responsabilidad de las demás, así como la toma de decisiones que la situación amerite (Constante, 2013).

**Motivación.-** Conjunto de sentimientos de carácter vital que permite el cumplimiento de una acción u objetivo específico (Sosa, 2016).

#### **IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA**

##### **4.1 Objetivo General**

Demostrar la influencia del taller de habilidades blandas en la mejora del desempeño docente en la Escuela de Educación General Básica de Guayas 2018.

##### **4.2 Objetivos Específicos**

4.2.1 Potenciar en los docentes el desarrollo de las habilidades blandas para mejorar su desempeño docente.

4.2.2 Incentivar las buenas prácticas educativas a través de la puesta en práctica de las dimensiones de las habilidades blandas.

#### **V. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA**

- El desarrollo del taller se encuentra orientado a la mejora progresiva del desempeño docente a través de la potenciación de las habilidades blandas.
- El contenido del taller se encuentra subdividido en diez sesiones.
- Cada una de las sesiones abarca temas específicos del desempeño docente y las habilidades blandas.
- La duración de cada sesión es de 40 minutos.
- La capacidad de participantes en cada una de las sesiones es de 4<sup>o</sup> docentes.
- Las actividades son expresivas y participativas donde se incluyen trabajo grupal como parte del proceso de evaluación de los contenidos.

## VI. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

N°	MES	NOMBRE DE LA SESIÓN	FECHA	HORAS
1	MAYO	CALIDAD PERSONAL: DIMENSIÓN CUALIDADES PERSONALES	mayo-02-2018	40´
2	MAYO	ADAPTACIÓN AL CAMBIO: DIMENSIÓN CUALIDADES PERSONALES	mayo-04-2018	40´
3	MAYO	FACILIDAD DE COMUNICACIÓN: DIMENSIÓN CUALIDADES PERSONALES	mayo-09-2018	40´
4	MAYO	TRABAJO COLABORATIVO: DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL	mayo-11-2018	40´
5	MAYO	ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL: DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL	mayo-16-2018	40´
6	MAYO	TRANSFORMACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL	mayo-18-2018	40´
7	MAYO	DOMINIO DE LOS CONOCIMIENTOS: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS	mayo-25-2018	40´
8	JUNIO	MANEJO DE LOS ASPECTOS PEDAGÓGICOS: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS	junio-01-2018	40´
9	JUNIO	COMPROMISO ACADÉMICO: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS	junio-08-2018	40´
10	JUNIO	INTERACCIÓN CON LOS ALUMNOS: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS	junio-13-2018	40´

## VII. Estrategias grupales

- Trabajos colaborativos
- Exposiciones en grupo
- Debates y foros
- Lluvias de ideas
- Proyección audio-visual
- Aprendizaje basado en problemas
- Hojas de esquemas y trabajos

## VIII. Evaluación

- Retroalimentación de los contenidos
- Actividades expositivas
- Trabajos valorativos

## IX. Referencias bibliográficas

Andréu, J. (2015). Técnica de análisis de contenidos. *Centros de estudios*.

Andréu, I. (2015). El Desempeño Docente y la Calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*.

Blanco, C. (2015). *Importancia de la comunicación estratégica*. Obtenido de Carlos Blanco: <http://carlosblanco.com/category/finanzas/comunicacion/>

Celis, S. (2016). *Importancia del Desarrollo Personal*. Obtenido de Desarrollo Personal: <https://www.sebascelis.com/>

Constante, P. (2013). *Las características del cambio constante en el liderazgo*. Obtenido de Agencia Peruana de Noticias: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-caracteristicas-del-cambio-constante-en-el-liderazgo>

Hord, S. (2013). Evaluating educational innovation. *Innovation*.

Sosa, I. (2016). *Prototipo piloto del curso virtual de aprendizaje móvil "Mi tablet para aprender": Desarrollo de competencias digitales*. Obtenido de Universidad Casa Grande: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1136/2/Tesis1332SOSp.pdf>

Torres, L. (2013). Aspectos Éticos y profesionales en la práctica docente. *revista educativa*.



## VIII. Referencias bibliográficas

- Albán, H. (2011). *Desempeño Profesional de los Docentes y Calidad de la Educación en el Colegio “Numa Pompilio Llona” de la Ciudad de Guayaquil, y Propuesta: Diseño de una Guía de Estrategias Participativas para un aprendizaje activo de los Docentes*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Almada, J. (2014). *Habilidades blandas para el mundo laboral*. Obtenido de La Nación: <https://www.nacion.com/opinion/foros/habilidades-blandas-para-el-mundo-laboral/NXOKOKNMJNEWZGH7LVL2VT26IE/story/>
- Andréu, J. (2015). Técnica de análisis de contenidos. *Centros de estudios*.
- Andréu, I. (2015). El Desempeño Docente y la Calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*.
- Armendáriz, K. (2015). *Programa de desarrollo de liderazgo*. Obtenido de Coraops: [https://www.coraops.com/conocenos/index.php?option=com\\_content&view=article&id=378&Itemid=914](https://www.coraops.com/conocenos/index.php?option=com_content&view=article&id=378&Itemid=914)
- Azogue, B. (2015). *Aplicación del nuevo modelo de gestión del ministerio de educación, y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Elvira Ortega, parroquia La Matriz del cantón Latacunga, durante el año lectivo 2013-2014*. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotopaxi: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3025>
- Barreto, C. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012*. Obtenido de Universidad Técnica Particular de Loja: <http://docplayer.es/71781920-Universidad-tecnica-particular-de-loja-la-universidad-catolica-de-loja-conferencia-episcopal-ecuatoriana-maestria-en-pedagogia.html>

- Blanco, C. (2015). *Importancia de la comunicación estratégica*. Obtenido de Carlos Blanco: <http://carlosblanco.com/category/finanzas/comunicacion/>
- Bolívar Botía, A. (2014). Evaluación de la práctica docente. Una revisión desde España. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.
- Cabello, m. (2013). La educación emocional: conceptos fundamentales. *Revista Universitaria de Investigación. Sapiens*.
- Carrasco, J. (2009). *Metodología de la investigación*. Obtenido de Bioestadísticas: [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_1998.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf)
- Casanova, I. (2012). La pedagogía crítica en la formación del profesorado de educación física, sobre todo una pedagogía. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Celis, S. (2016). *Importancia del Desarrollo Personal*. Obtenido de Desarrollo Personal: <https://www.sebascelis.com/>
- Constante, P. (2013). *Las características del cambio constante en el liderazgo*. Obtenido de Agencia Peruana de Noticias: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-caracteristicas-del-cambio-constante-en-el-liderazgo>
- Domínguez, M., Medina, A., y Cache, G. (2014). Investigación y formación del profesorado en una sociedad intercultural. *Revista de Investigación Educativa*.
- Estrada, L. (s.f.). El desempeño docente. *Revista Universitaria de educación*.
- Fernández, D. (2016). Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. *Revista de formación Universitaria*.

- Gallegos, L. (2016). Impostancia de la Inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Revista de Educación*.
- Gil, L., y Álava, J. (1991). Revisión de diseños de investigación . *Revista Scielo*.
- Hernánrz, S. (2013). *Diseño de Investigación*. Obtenido de Escuela de Postgrado: <https://es.slideshare.net/himmel.salinas/diseos-de-investigacin-cientfica-cap-7-sampieri>
- Hord, S. (2013). Evaluating educational innovation. *Innovation*.
- Lagos, C. (2016). Aprendizaje Experiencial en el Desarrollo de las Habilidades Blandas. *Revista Educativa*.
- Luna, E. (2013). La participación de docentes y estudiantes en la evaluación de la docencia. *Evaluación Docente*.
- Marcelo, C. (2013). Las tecnologías para la innovación y la práctica docente. *Revista Scielo*, 26.
- Martín, R. (2014). La evaluación actual de los docentes de Educación Superior en el Instituto Politécnico Nacional. *Revista Ra Ximhai*.
- Ministerio de Educación-MINEDUC. (2016). *Construyendo nuestros espacios de aprendizaje*. Quio, Ecuador: Ministerio de Educación-MINEDUC.
- Ñaupas, A., Armendariz, L., López, J., Martínez, C., Andrades, L., Añez, k., . . . Cávez, C. (2011). *Investigación Científica*. Obtenido de Conceptos científicos: <https://es.scribd.com/doc/39402313/INVESTIGACION-CIENTIFICA>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2013). *Acerca de la organización apara la Cooperación y el Desarrollo Económico*. Obtenido de OCDE: <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>

- Palomino, f. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Obtenido de Cybertesis UNMSM: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1693>
- Ramírez, R. (2016). *Ecuador fortalece la educación tecnológica con la construcción de institutos*. Obtenido de Andes: <https://www.andes.info.ec/es/noticias/actualidad/1/50376>
- Rueda, M. (2015). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Scielo*.
- Salazar, M. (2013). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Marista, del cantón Macará provincia de Loja, durante el año 2012 – 2013*. Obtenido de Universidad Técnica Particular de Loja: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7174/1/Salazar%20Moreno%2C%20Martha%20Liliana.pdf>
- Schmelkes, S. (2017). Evaluación y calidad de la educación. *La evaluación del desempeño docente*, 11.
- Sime, K. (2013). Aprendizaje y desarrollo profesional docente. *Revista Metas Educativas*.
- Singer, P. (2014). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*.
- Sordo, P. (2017). *Educar para sentir, sentir para educar* (1ra ed.). (C. S.A., Ed.) Santiago de Chile, Chile: Planeta .
- Sosa, I. (2016). *Prototipo piloto del curso virtual de aprendizaje móvil "Mi tablet para aprender": Desarrollo de competencias digitales*. Obtenido de Universidad Casa Grande:

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1136/2/Tesis1332SOSp.pdf>

Tejada, J. (2013). Competencias Docentes. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 11.

Tipán, J., y Toctaguano, L. (2010). *Evaluación del rol docente y el comportamiento axiológico de los estudiantes de los quintos cursos en su formación del Colegio Nacional "Carlos María de la Torre*. Universidad Técnica del Norte, Ibarra.

Torres, L. (2013). Aspectos Éticos y profesionales en la práctica docente. *revista educativa*.

# AneXos

## Anexo 01 Cuestionario para evaluar el desempeño docente

**Indicaciones:** Estimado participante evalúa el desempeño docente, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta que creas conveniente.

	1. Deficiente	2. Regular	3. Excelente
INDICADORES			1 2 3
<b>Cualidades personales</b>			
Preparo las clases en función a las necesidades de mis estudiantes			
Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes			
Doy a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos de la asignatura			
Fomento la auto-disciplina en el aula.			
Aplico estrategias grupales para abordar temáticas específicas			
Fomento el debate y la emisión de ideas por igualdad de partes			
<b>Desarrollo personal</b>			
Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados			
Practico la investigación de temas nuevos o que necesita más profundidad de análisis			
Genero mesas de trabajos para abordar temas de interés colectivo en base a su profesionalización			
Explico de manera eficiente los criterios de evaluación del área de estudio			
Preparo un lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan			
Incorporo sugerencias de los estudiantes a los contenidos pedagógicos			
<b>Aspectos éticos</b>			
Me gratifica la relación efectiva con mis colegas			
Actuó de manera coherente e imparcial en mis actividades pedagógicas			
Identifico las necesidades educativas especiales entre mis educandos			
Me gratifica la relación efectiva con mis estudiantes			
Me preocupo por mi apariencia personal			
Fomento la práctica de valores ,destacando la igualdad e inclusión entre sus educandos			

## Ficha técnica del cuestionario sobre desempeño docente

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"><li>– Cualidades personales</li><li>– Desarrollo personal</li><li>– Aspectos éticos</li></ul>
3. Total de indicadores e ítems	6/18
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración de la prueba	Total: Deficiente (1) Regular (2) Excelente (3) -Cualidades personales. (6) -Desarrollo personal. (6) -Aspectos éticos. (6)
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo
7. Tiempo	30 minutos
8. Constructo que evalúan	Desempeño docente
9. Área de aplicación	Administración de la Educación
10. Soporte	Papel-esfero
11. Fecha de elaboración	Mayo, 2018
12. Autor	Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre desempeño docente"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel del desempeño docente de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la jornada matutina y vespertina de la escuela de educación general básica de Guayas- 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Montero Janera Pedronzo Gustavo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:** Totalmente de acuerdo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

  
FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR



**ANEXO**
**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**
**TÍTULO:** Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018.

**AUTORA:** CÁRDENAS SALDAÑA Joselin Cristhina .

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO DOCENTE.</b> OCDE (2013) considera que el desempeño docente son el conjunto de acciones específicas que permite la consolidación o eficacia de la praxis educativa de todos y todas". (p. 119)	<b>Cualidades personales</b>	Nivel de dinamismo y motivación para la praxis educativa.	Preparo las clases en función a las necesidades de mis estudiantes				✓		✓		✓		✓		
			Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
			Doy a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos de la asignatura				✓		✓		✓		✓		
			Fomenta la participación de los estudiantes a través de actividades grupales.	Fomento la auto disciplina en el aula				✓		✓		✓		✓	
				Aplico estrategias grupales para abordar temáticas específicas.				✓		✓		✓		✓	
				Fomento el debate y la emisión de ideas por igualdad de partes.				✓		✓		✓		✓	
		Potencializa su perfil profesional	Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados				✓		✓		✓		✓		

Desarrollo personal	a través de la auto capacitación.	Practico la investigación de temas nuevos o que necesita más profundidad de análisis		✓		✓		✓		✓	
		Genero mesa de trabajos para abordar temas de interés colectivo en base a su profesionalización.		✓		✓		✓		✓	
	Fija metas alcanzables en base a la consolidación de sus conocimientos y competencias en el área de trabajo	Explico de manera eficiente los criterios de evaluación del área de estudio		✓		✓		✓		✓	
		Preparo un lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan		✓		✓		✓		✓	
		Incorporo sugerencias de los estudiantes a los contenidos pedagógicos.		✓		✓		✓		✓	
Aspectos éticos	Prioriza los aspectos inclusivos e innovadores en el colectivo estudiantil.	Me gratifica la relación efectiva con mis colegas		✓		✓		✓		✓	
		Actúo de manera coherente e imparcial en mis actividades educativas		✓		✓		✓		✓	
		Identifico las necesidades educativas especiales entre sus educandos.		✓		✓		✓		✓	
	Hace énfasis en el respeto a la diversidad de los estudiantes y compañeros	Me gratifica la relación efectiva con mis estudiantes		✓		✓		✓		✓	
		Me preocupo por mi apariencia personal		✓		✓		✓		✓	
		Fomento la práctica de valores, destacando la igualdad e inclusión entre sus educandos.		✓		✓		✓		✓	

UNIVERSIDAD ESTADAL DE MILAGRO



FIRMA DE EXPERTO

**ANEXO**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

**TÍTULO:** Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018.

**AUTORA:** CÁRDENAS SALDAÑA Joselin Crithina .

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO DOCENTE.</b> OCDE. (2013) considera que el desempeño docente son el conjunto de acciones específicas que permite la consolidación o eficacia de la praxis educativa de todos y todas" (p. 119)	<b>Cualidades personales</b>	Nivel de dinamismo y motivación para la praxis educativa.	Preparo las clases en función a las necesidades de mis estudiantes				✓		✓		✓		✓		
			Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
			Doy a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos de la asignatura				✓		✓		✓		✓		
			Fomenta la participación de los estudiantes a través de actividades grupales.	Fomento la auto disciplina en el aula				✓		✓		✓		✓	
				Aplico estrategias grupales para abordar temáticas específicas.				✓		✓		✓		✓	
				Fomento el debate y la emisión de ideas por igualdad de partes.				✓		✓		✓		✓	
		Potencializa su perfil profesional	Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados				✓		✓		✓		✓		

Desarrollo personal	través de la auto capacitación.	Practico la investigación de temas nuevos o que necesita más profundidad de análisis		✓		✓		✓		✓	
		Genero mesa de trabajos para abordar temas de interés colectivo en base a su profesionalización.		✓		✓		✓		✓	
	Fija metas alcanzables en base a la consolidación de sus conocimientos y competencias en el área de trabajo	Explico de manera eficiente los criterios de evaluación del área de estudio		✓		✓		✓		✓	
		Preparo un lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan		✓		✓		✓		✓	
		Incorporo sugerencias de los estudiantes a los contenidos pedagógicos.		✓		✓		✓		✓	
Aspectos éticos	Prioriza los aspectos inclusivos e innovadores en el colectivo estudiantil.	Me gratifica la relación efectiva con mis colegas		✓		✓		✓		✓	
		Actúo de manera coherente e imparcial en mis actividades educativas		✓		✓		✓		✓	
		Identifico las necesidades educativas especiales entre sus educandos.		✓		✓		✓		✓	
	Hace énfasis en el respeto a la diversidad de los estudiantes y compañeros	Me gratifica la relación efectiva con mis estudiantes		✓		✓		✓		✓	
		Me preocupo por mi apariencia personal		✓		✓		✓		✓	
		Fomento la práctica de valores, destacando la igualdad e inclusión entre sus educandos.		✓		✓		✓		✓	

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO



FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Dra. María Estelita C. M. G.  
 FIRMA DE EXPERTO  
 C.I. 0906363320  
 Docente UNEMI  
 Celular 0906363320

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre desempeño docente"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel del desempeño docente de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la jornada matutina y vespertina de la escuela de educación general básica de Guayas- 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ramiro Aguirre Cardena Alexandra

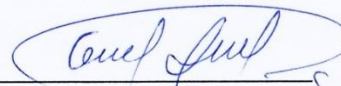
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster

**VALORACIÓN:** Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR



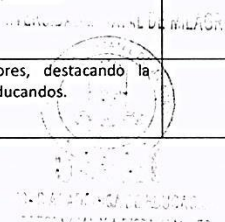
  
FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

**ANEXO**
**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**
**TÍTULO:** Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de educación general básica de Guayas 2018.

**AUTORA:** CÁRDENAS SALDAÑA Joselin Cristhina .

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO DOCENTE.</b> OCDE (2013) considera que el desempeño docente son el conjunto de acciones específicas que permite la consolidación o eficacia de la praxis educativa de todos y todas" (p. 119)	<b>Cualidades personales</b>	Nivel de dinamismo y motivación para la praxis educativa.	Preparo las clases en función a las necesidades de mis estudiantes				✓		✓		✓		✓		
			Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
			Doy a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos de la asignatura				✓		✓		✓		✓		
			Fomenta la participación de los estudiantes a través de actividades grupales.	Fomento la auto disciplina en el aula				✓		✓		✓		✓	
				Aplico estrategias grupales para abordar temáticas específicas.				✓		✓		✓		✓	
				Fomento el debate y la emisión de ideas por igualdad de partes.				✓		✓		✓		✓	
		Potencializa su perfil profesional	Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados				✓		✓		✓		✓		

Desarrollo personal	a través de la auto capacitación.	Practico la investigación de temas nuevos o que necesita más profundidad de análisis		✓		✓		✓		✓	
		Genero mesa de trabajos para abordar temas de interés colectivo en base a su profesionalización.		✓		✓		✓		✓	
	Fija metas alcanzables en base a la consolidación de sus conocimientos y competencias en el área de trabajo	Explico de manera eficiente los criterios de evaluación del área de estudio		✓		✓		✓		✓	
		Preparo un lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan		✓		✓		✓		✓	
		Incorporo sugerencias de los estudiantes a los contenidos pedagógicos.		✓		✓		✓		✓	
	Aspectos éticos	Prioriza los aspectos inclusivos e innovadores en el colectivo estudiantil.	Me gratifica la relación efectiva con mis colegas		✓		✓		✓		✓
Actúo de manera coherente e imparcial en mis actividades educativas				✓		✓		✓		✓	
Identifico las necesidades educativas especiales entre sus educandos.				✓		✓		✓		✓	
Hace énfasis en el respeto a la diversidad de los estudiantes y compañeros		Me gratifica la relación efectiva con mis estudiantes		✓		✓		✓		✓	
		Me preocupo por mi apariencia personal		✓		✓		✓		✓	
		Fomento la práctica de valores, destacando la igualdad e inclusión entre sus educandos.		✓		✓		✓		✓	



*Cecilia Juel*  
FIRMA DE EXPERTO



**PRE TEST-BASE DE DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

PARTICI PANTE / ITEM	D1-CUALIDADES PERSONALES						D2-DESARROLLO PERSONAL						D3-ASPECTOS ÉTICOS						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	25
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	31
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	23
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
5	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	28
6	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
7	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	27
8	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	25
9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	22
10	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
11	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	29
12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
13	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	22
14	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
16	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
VAR	0,2292	0,25	0,2625	0,25	0,25	0,2625	0,2625	0,2625	0,2625	0,2	0,2	0,1167	0,1625	0,1167	0,2625	0,25	0,25	0,25	17,133

VALIDACIÓN			
K	18	1,058823529	0,7607
K-1	17		
SV	4,1	0,239299611	
VI	17,133		
Alpha de cronbach			0,8054

**Anexo 02** Lista de cotejo para validar la variable independiente taller de habilidades blandas.

Indicaciones: Estimado participante evalúa la aplicación del taller de habilidades blandas, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta correcta

Nomenclatura Indicadores de logro	1. Deficiente 2. Regular 3. Óptimo 4. Excelente			
	1	2	3	4
<b>Liderazgo</b>				
Privilegio por el trabajo colaborativo.				
Se crean condiciones para liderar los procesos.				
Confianza para promover la concreción de objetivos.				
Está dispuesto a apoyarme cuando llevo a cabo importantes cambios en mi trabajo.				
Concede atención personal en situaciones problemáticas.				
Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas.				
<b>Motivación</b>				
Promueve el entusiasmo en la tarea educativa.				
Hace sentir orgullo por trabajar con él.				
Logra la confianza a través de su credibilidad.				
Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.				
Suele ser una persona cercana a la gente.				
Promueve el entusiasmo en la tarea educativa.				
<b>Comunicación</b>				
Se generan espacios de diálogos				
Es posible discrepar con el equipo directivo.				
Da razones para cambiar mi forma de pensar sobre los problemas.				
Conoce los aspectos fuertes y débiles.				
Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que me afectan.				

## Ficha técnica de lista de cotejo sobre el taller de habilidades blandas

Características	Descripción
<b>1. Nombre del Instrumento</b>	Lista de cotejo sobre el taller de habilidades blandas
<b>2. Dimensiones que mide</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Liderazgo</li> <li>– Motivación</li> <li>– Comunicación</li> </ul>
<b>3. Total de indicadores e ítems</b>	6/18
<b>4. Tipo de puntuación</b>	Numérica
<b>5. Valoración de la prueba</b>	Total: Deficiente (1) Regular (2) Optimo (3) Excelente (4) <ul style="list-style-type: none"> <li>– Liderazgo. (6)</li> <li>– Motivación. (6)</li> <li>– Comunicación. (6)</li> </ul>
<b>6. Tipo de administración</b>	Directa, grupo y con apoyo
<b>7. Tiempo administración</b>	30 minutos
<b>8. Constructo que evalúan</b>	Taller de habilidades blandas
<b>9. Área de aplicación</b>	Administración de la Educación
<b>10. Soporte</b>	Papel-esfero
<b>11. Fecha de elaboración</b>	Abril , 2018
<b>12. Autor</b>	Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.

### Anexo 03 Post-test

POST-TESTBASE DE DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

PARTICI PANTE / ITEM	D1-CUALIDADES PERSONALES						D2-DESARROLLO PERSONAL						D3-ASPECTOS ÉTICOS						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	38
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	39
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	49
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	41
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	38
6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	39
7	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	49
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	41
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	38
10	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	39
11	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	49
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	41
13	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	44
14	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	43
15	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	45
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	41
VAR	0,2292	0,2667	0,2292	0,1167	0,1167	0	0,2292	0,2	0,1167	0,2667	0,2292	0,2625	0,1625	0,2	0,2667	0,2667	0,0625	0,2625	15,983

VALIDACIÓN			
K	18	1,058823529	0,7821
K-1	17		
SV	3,4833	0,217935349	0,8281
VI	15,983		
Alpha de cronbach			0,8281

## **Anexo 04 Artículo científico**

### **Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una Escuela de Educación General Básica de Guayas 2018**

**Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina**

*Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú*

*[jcardenassa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcardenassa@ucvvirtual.edu.pe)*

#### **RESUMEN**

Desde una perspectiva organizacional o administrativa educativa, las habilidades blandas juegan un rol significativo para el desarrollo del trabajo colaborativo, el mismo que contribuye a la potenciación de las habilidades, capacidades y destrezas de los educadores, quienes deben ser capaces de incidir significativamente en la formación de los discentes. Ante aquello, la presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejoró significativamente el desempeño docente de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018, para lo cual, fue preciso el diseño de una metodología de carácter descriptivo pre experimental, donde las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se basaron en el diseño de un pre test que fue ajustado para la variable dependiente, como lo es el desempeño docente. La muestra utilizada fue de 16 docentes participantes, quienes proporcionaron información relevante, donde se aplicó una metodología estadística conocida como Alfa de Cronbach para determinar su nivel de confiabilidad, obteniendo que la misma se ubica en 0,8 estableciendo un nivel fuertemente confiable. Entre los resultados obtenidos, se estima que en relación al cumplimiento del objetivo general, el valor de p (Sig. 0,000) es  $< \alpha=0,005$  lo que implica aceptar la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0) que se refieren a la hipótesis general, llegando a la conclusión que la ejecución del taller incidió significativamente en el desempeño docente.

**Palabras Claves:** **Palabras Claves:** Desempeño docente ,Cualidades personales, Desarrollo personal, Aspectos éticos, Taller de habilidades blandas.

## ABSTRACT

One of the most important factors in educational contexts today, without a doubt is the incorporation of Information Technology and Communication (ICT) in each of the educational activities in the various schools, which It implies that the educator must progressively develop their teaching skills. Consequently, the development of this research work had as general objective to determine to what extent the workshop technological innovation significantly enhances the teaching competence of teachers in the Education Unit Vicente Anda Aguirre Guayas-2018, for which it made use of a sample consisted of twelve teachers who underwent pre experimental study, based on applying a pretest and post test that provided to match the dimensions of variables and determine how significant improvement of those powers, especially digital achieved. At that, between established recommendations determine that: Directive party should promote the continued implementation of the workshop in a second instance in order to further enhance the domain of digital content by educators. Similarly, teachers must give openness to this type of training in order to gradually improve teacher practice. Directive party should promote the continued implementation of the workshop in a second instance in order to further enhance the domain of digital content by educators. Similarly, teachers must give openness to this type of training in order to gradually improve teacher practice. Directive party should promote the continued implementation of the workshop in a second instance in order to further enhance the domain of digital content by educators. Similarly, teachers must give openness to this type of training in order to gradually improve teacher practice.

**Key words:** teacher performance, personal qualities, personal development, ethical aspects ,soft skills workshop.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, es evidente que las personas pasan gran parte del tiempo en sus lugares de trabajo, donde el accionar diario, los enfrentan a una serie de problemas con características diversas, tomando en relación, que dentro de los ambientes laborales los problemas son muy frecuentes, especialmente en los contextos educativos. Por tal motivo, las habilidades blandas han adquirido la relevancia necesaria para lograr su potenciación inmediata, ya que sirve como una herramienta personal para lograr resolver inconvenientes y enfrentar de la manera correcta la praxis educativa.

Bajo este contexto, los organismos de educación desde una perspectiva general ponen en práctica políticas administrativas que se dirigen con el desempeño docente, enfocándose principalmente al mejoramiento de la educación (Bolívar Botía, 2014). En consecuencia, son muchos los estudios que pretenden establecer relación entre la dotación de un individuo con las capacidades o habilidades blandas y el desempeño docente, entre los que se encuentra el proceso evaluativo realizado en España (2013), donde el objetivo general se centraba en el mejoramiento continuo de la educación y el perfeccionamiento del organismo competente del monitoreo de los estándares educativos.

Cabe mencionar, que existen varios países europeos que centran su atención directa en el proceso evaluativo del desempeño docente, el mismo que se lo realiza de manera periódica, convirtiéndose en una estrategia para incentivar el proceso de perfeccionamiento profesional docente de manera sostenida y con características transversales, perdurables en el tiempo.

Otro referente evaluativo del desempeño docente, es el informe del SEP realizado a maestros de Educación General Básica durante el período lectivo 2015-2016, donde se mostró la necesidad de valorar el accionar del docente y líderes educativos, con la finalidad de enfocarse y comprometerse a ejercer los trabajos cotidianos relacionadas a la enseñanza de una manera eficiente (Schmelkes, 2017).

Hoy en día, son muchos los reclamos que los docentes centran al organismo competente, ya que los constantes procesos de valoración al desempeño docente generan un nivel de estrés y presión incalculable a la praxis educativa, que en muchos de los casos se siente afectada por la predisposición y condicionamiento del educador para ejercer sus planificaciones diarias.

Desde estas perspectivas, en Ecuador, el Ministerio de Educación, a través del Sistema Nacional de Evaluación realiza un monitoreo constante al desempeño docente, donde se requiere del uso de herramientas interventivas e interactivas didácticas que permita a los educandos adquirir conocimiento científicos y escolar que van de la mano a las necesidades socio culturales de los pueblos, por lo que el proceso de evaluación docente se enfoca en el análisis de esas capacidades, habilidades y destrezas para incidir en el aprendizaje y desarrollo integral de los discentes (Ministerio de Educación, 2012).

Desde la perspectiva local, el análisis de la problemática enfocada en el desempeño docente y la necesidad de desarrollar las habilidades blandas para optimizar su praxis educativa, se centra en la Escuela de Educación Básica Antonio Neumane ubicada en el cantón El triunfo de la provincia del Guayas, la misma donde se evidencia una serie de situaciones que se contraponen con lo evaluado y ponderado por el MINEDUC, lo que implica que la depuración de elementos nocivos para el sistema educativo debe ser reintegrado bajo un estricto seguimiento a su desempeño docente.

En base al Proyecto Educativo Institucional-[PEI] (2017), la dimensión académica que ampara al mismo determina que, el 45% de los educadores presentan dificultades para atender a la diversidad escolar, donde la presencia de necesidades educativas especiales, así como un conjunto de factores socio-culturales requiere de un nivel de aplicación de las habilidades blandas para de esta manera satisfacer exitosamente los requerimientos educativos de colectivo escolar en la Escuela de Educación Básica Antonio Neumane.

Por otra parte, el Proyecto de Trabajo Anual-[PAT] (2018) que posee la institución educativa, se proyecta en las mejoras de las estrategias



metodológicas que utiliza el tutor, así como el diseño y aplicación de talleres sobre habilidades blandas para hacer frente a la diversidad, por ende, la realidad social contrasta con lo dispuesto en las diversas normativas y leyes que condicionan el aprendizaje de los más vulnerables.

Ante lo expuesto, el presente trabajo investigativo plasma una serie de aportes teóricos, que apoyados de herramientas de lectura científica, como la hermenéutica logró incorporar trabajos realizados con antelación y que guarda relación con la temática tratada de manera particular en el estudio, entre los que se encuentran a nivel internacional la investigación realizada por Lagos (2013) con el tema: “Aprendizaje Experiencial en el Desarrollo de Habilidades Blandas” que tuvo como muestra la participación de 93 alumnos, quienes participaron de manera activa en la realización de encuestas grupales, llegando a las siguientes conclusiones:

Se conoció las percepciones de los estudiantes y docentes en base a la experiencia del Programa Desafío Liderazgo y la metodología de Aprendizaje Experiencial implementado en cinco colegios municipales de la comuna de Las Condes, así como la reflexión en base a la educación formal chilena, lo que permite la formación, potenciación y utilización adecuada de las competencias docentes para elevar su desempeño laboral.

De manera local, se hace referencia al estudio realizado por Salazar (2013) “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Marista, del cantón Macará provincia de Loja, durante el año 2012 – 2013”, utilizando una muestra de 193 estudiantes, haciendo uso de encuestas como instrumento para recabar la información deseada. Se llegó a las siguientes conclusiones:

El desempeño docente y directivo del colegio Marista Macará es excelente según las diferentes evaluaciones que se aplicaron por medio de diversos instrumentos en dicha institución, lo que permite comprobar los supuestos desde los cuales se partió en esta investigación, al descartar en esta institución que el desempeño docente y directivo según los estándares de calidad tiene características de

deficiente en el Ecuador. De la misma manera, el nivel de desempeño docente evidencia un porcentaje de 87,75/100.

En consecuencia, es imprescindible tener presente los criterios científicos que determina la conceptualización del desempeño docente en los escenarios educativos actuales, donde el cambio de la sociedad es más acelerado y diverso que hace diez años atrás. Sin embargo, el rol del docente sigue siendo cuestionado, a pesar de su compromiso y estado de adaptabilidad que presenta de manera incondicional, los resultados negativos que obtengan los discentes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje son de absoluta responsabilidad del educador, criterio compartido por casi todos los elementos de la comunidad educativa, de ahí que, la praxis docente debe ser eficiente y eficaz Casanova (2012).

Ante lo expuesto, Carr y Kemmis (1998), consideran que “la calidad de la enseñanza debe ser vista como un proceso continuo de carácter integrador capaz de formar al docente, convirtiéndose en una herramienta de apoyo y desarrollo de su aprendizaje formativo, por lo que el nivel de profesionalización del mismo incide directamente en su desempeño docente” (p. 12)

Estrada (2014) expone que, “el desempeño docente se constituye en el pilar primordial que dinamiza el proceso formativo de los estudiantes” (p, 78), estableciendo su relación directa con el sistema educativo ordinario, de ahí que es necesario que los organismos competentes a nivel macro, meso y micro realicen un análisis y evaluación del mismo como un proceso de retroalimentación enmarcado en aumentar de manera positiva la calidad de la enseñanza.

Por otra parte, lo expuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador (2017) en base al desempeño docente, deja entrever una condicionante al estilo educativo que el país ha logrado adquirir con el pasar de los años, donde convergen ideas nuevas sobre la importancia de educar a los pueblos y contribuir de manera efectiva a la dotación de individuos críticos y reflexivos hacia una sociedad arrasadora del más débil.

Según Sime (2013), el desarrollo profesional de los docentes se proyecta como un proceso protagónico de los profesionales en educación en los diversos modelos educativos, así como la fijación de las necesidades educativas de un colectivo social. Por tanto, el desempeño docente ocurre de manera similar, debido a que su calificación determinará su nivel de trabajo dentro de los parámetros de calidad.

Para Martín (2014) el proceso de evaluación docente constituye un conjunto de procedimientos o pasos realizados por el Mineduc, o de manera interna por la comisión pedagógica académica que poseen las Unidades Educativas, y en el caso de las escuelas básicas, el líder educativo, orientadas a cimentar las bases de una educación de calidad.

Ante aquello, el desempeño docente hace referencia a multiplicidad de dimensiones, entre las que se encuentran: las cualidades personales, desarrollo personal y aspectos éticos que rigen en la praxis educativa de los diversos niveles de enseñanza, lo que implica que este es un estándar de calidad que debe ser ponderada frecuentemente.

Bajo estas perspectivas, las dificultades que acarrea la práctica educativa, donde el docente debe hacer frente a una serie de cuestionamientos inmersos en su labor pedagógica, les obliga a contar con habilidades y cualidades para resolver conflictos. Es por eso que, las habilidades blandas son consideradas como la capacidad para satisfacer exitosamente las necesidades de los actores educativos. Por ejemplo, dentro del aula de clases los docentes deben ser capaces de utilizar las destrezas orales y escritas para compartir información de manera efectiva con los discentes Sordo (2017).

Para Singer (2014), las habilidades blandas se constituyen en un conjunto de habilidades de carácter no cognitivos, elementos muy esenciales para aprender y lograr un desempeño exitoso en el área de trabajo, especialmente en el desempeño docente. Por consiguiente, estas habilidades también son conocidas como las habilidades de “saber ser”, es decir como debe ser una persona, qué

habilidades debe poseer para desarrollar un conjunto de actividades y poder relacionarse con los demás.

Desde estas perspectivas, para el desarrollo del presente estudio se consideró el dimensionamiento basados en liderazgo, motivación y comunicación, lo que conllevó a fijar una serie de premisas, las mismas que deben ser subsanadas con el desarrollo investigativo, a través de la interrogante: ¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desempeño docente de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018?, de donde surgen el planteamiento de las hipótesis a ser comprobadas, entre las que se encuentran:

### **Hipótesis General**

H1: La aplicación del Taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

Ho: La aplicación del Taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

### **Hipótesis específicas**

He1: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

H01: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

He2: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

H02: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

He3: La aplicación del taller de habilidades blandas mejora significativamente los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

H03: La aplicación del taller de habilidades blandas no mejora significativamente los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

Por tanto, el proceso investigativo se enfocó en dar cumplimiento a los objetivos cimentados en la investigación, entre los que se encuentra:

### **Objetivo general**

Og: Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño docente de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar el nivel de desempeño docente de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, antes de aplicar el taller.

2. Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

3. Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

4. Determinar en qué medida el taller de habilidades blandas mejora los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

5. Identificar el nivel de desempeño docente de los educadores de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, después de aplicar el taller.

Desde estas perspectivas, el proceso investigativo centró su objetividad en la mejora progresiva del desempeño docente como parte del accionar de las habilidades blandas, donde los ambientes educativos deben transformarse y adaptarse la realidad situacional de cada comunidad educativa.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

El desarrollo del proceso investigativo precisó el uso de una tipología experimental de carácter cuantitativa, donde se pretende establecer la relación entre las variables para poder dar paso a la aplicación del Taller de Habilidades Blandas en el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica “Antonio Neumane”, provincia del Guayas, 2018. (Hernánrz, 2013) Desde esta perspectiva, el esquema utilizado estuvo sujeto a la siguiente interpretación:

**M: O1----- X ----- O2**

Dónde:

M = Docentes de la escuela de educación general básica “Antonio Neumane”, provincia del Guayas, 2018

O1 = Aplicación del Pre- test

O2: = Aplicación del Post- test

X = Taller de Habilidades Blandas.

Por tanto, la investigación fijó su análisis en las dimensiones de las variables identificadas, donde se tuvo una muestra comprendida por 16 educadores, que para efecto, se aplicó la técnica investigativa de la encuesta; así como de

instrumentos orientados a la validación de las variables, esquematizadas por 18 ítems que abarcan sus respectivas dimensiones.

Como parte del análisis de la variable dependiente desempeño docente, fue necesario el uso del instrumento de cuestionario aplicado como parte del pre-test en la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, provincia del Guayas; el mismo que fue ponderado a juicio de expertos integrados por el Dr. Montero Zamora Edizón, MSc. Gutiérrez Cedeño Maritza, MSc. Ramírez Aguirre Gardenia docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación y Comunicación de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), quienes coincidieron en criterios para que dicho instrumento sea aplicable en la muestra objeto de estudio integrada por los docentes de la institución educativa en mención.

Por otra parte, para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario fue pertinente aplicar una prueba estadística de confiabilidad ponderada bajo el método de Alfa de Cronbach, inmersas en una prueba piloto aplicada a 16 docentes, cuyos datos fueron procesados a través de la herramienta informática Excel y SPSS.

Bajo este contexto Andreu (2012) considera que los niveles de confiabilidad es un factor relevante que permite la interpretación del grado de significancia sujeta a la aplicación de un instrumento sobre una muestra específica. (p.12). En consecuencia, como parte de la interpretación de datos se establecen los parámetros del Alfa de Cronbach bajo la siguiente escala.

-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuertemente confiable
0,90 a 1	Alta confiabilidad

Por tanto, los resultados obtenidos indican una confiabilidad de  $\alpha = 0,8$  bajo el siguiente análisis (Pre-Test):

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Obteniendo que:

VALIDACIÓN			
K	18	1,058823529	0,67
K-1	17		
SV	4	0,332070707	
VI	12		
Alpha de cronbach			0,8

En lo referente a los métodos de análisis, la investigación utilizó el estadístico, el mismo que abarca los niveles descriptivos e inferencial y pre experimental, donde la tabulación y organización de la matriz de datos se realizó a través del uso de herramientas estadísticas informáticas conocidas como Excel y SPSS.

Debido a esto, los aspectos éticos, se toma en atención la seguridad de la identificación de los colaboradores en el estudio de la ficha valorativa del desempeño docente, poniendo en conocimiento que el estudio se fundamenta con fines ilustrados para lograr plantear estrategias y técnicas dentro de las extensiones del trabajo docente.

### III. RESULTADOS

De acuerdo al análisis descriptivo se consideró las valoraciones de la variable Desempeño docente y su relación con las habilidades blandas:

*Tabla 1. Nivel de desempeño docente en relación al taller de habilidades blandas*

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%	25,56	11	69%	40,75
Regular (30-41)	4	25%				
Mala (18-29)	12	75%				
TOTAL	16	100%				



Los resultados obtenidos a través del desempeño docente y su relación con el taller de habilidades blandas se pudo comprobar que durante el pre test, el 75% (12) de los docentes se ubican en una escala mala, mientras que el 25% (4) configuran una escala regular. Por otra parte, en el pos test el 69% (11) alcanzan una calificación de buena y el 31% (5) llegan a la regular, donde la diferencia de media es de 15,19 en una escala de 54 puntos

Dimensión 1:

*Tabla 2. Nivel de cualidades personales en relación al desempeño docente*

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%	24,81	13	81%	42,69
Regular (30-41)	5	31%		3	19%	
Mala (18-29)	11	69%		0	0%	
TOTAL	16	100%		16	100%	

Los resultados demuestran que, durante el pre test, el 69% (11) de los docentes alcanzan una calificación de mala, mientras que el 31% (5) regular. Por otra parte, en el pos test el 81% (13) alcanza una calificación buena y el 19% (3) una calificación regular, por lo que la diferencia de medias es de 17,88 en una escala de 54 puntos.

Dimensión 2:

*Tabla 3. Nivel de desarrollo personal en relación al desempeño docente*

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%	25,13	11	69%	38,63
Regular (30-41)	6	38%		5	31%	
Mala (18-29)	10	63%		0	0%	
TOTAL	16	100%		16	100%	

El análisis sobre el nivel de desarrollo persona 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. De la misma manera, durante 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.

Dimensión 3:

*Tabla 4. Nivel de aspectos éticos en relación a la competencia docente*

ESCALA	PRE TEST			POS TEST		
	F(i)	h(i)	x	F(i)	h(i)	x
Buena (42-54)	0	0%	23,75	13	81%	41,31
Regular (30-41)	4	25%		3	19%	
Mala (18-29)	12	75%		0	0%	
TOTAL	16	100%		16	100%	

El análisis en base al nivel de aspectos éticos demuestra que durante el pre test, el 75% (12) de los docentes alcanzaron una calificación de mala, mientras que el 25% (4) se ubica en regular. De la misma manera, durante el pos test, el 81% (13) de los educadores alcanzaron una calificación buena y el 19% (3) mala, notándose una diferencia de medias de 17,56 puntos en una escala de 54.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El desarrollo de la presente investigación responde a un diseño de carater descriptivo correlacional, así como un modelo estadístico inferencial que permitió determinar el grado de significancia del taller de habilidades blandas en el desarrollo del desempeño docente de los educadores de la Escuela de Educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018, por lo que el objetivo general se enfoca en mejorar la praxis educativa en la institución, donde el educador logre potenciar una serie de habilidades y

destrezas educativas, así como personales que le facilite su socialización con los demás miembros de la comunidad.

Posterior a la obtención de los resultados , se procedio al contraste de los antecedentes que presento la investigación y se logro confirmaar los objetivos. Por tanto , de los resultados recabados, con referencia al objetivo general se muestra que , la aplicación del taller de habilidades blandas mejora el desempeño docente de la escuela de educación general básica Antonio Neumane .

En consecuencia, Andréu, I. (2015) considera que el desempeño docente se logra a través del perfeccionamiento continuo de las habilidades y destrezas de los educadores, con miras de alcanzar una praxis educativa eficiente dentro de los aspectos de igualdad y equidad.

De la misma manera, el análisis de objetivo específico 1 determina que que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró las cualidades personales de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018. Según los resultados de la tabla 11 figura 02 demuestra que durante el pre test, el 69% (11) de los docentes alcanzan una calificación de mala, mientras que el 31% (5) regular. Por otra parte, en el pos test el 81% (13) alcanza una calificación buena y el 19% (3) una calificación regular, por lo que la diferencia de medias es de 17,88 en una escala de 54 puntos.

Para Barreto (2012), las cualidades personales dentro de los contextos educativos fomenta una praxis educativa amparada dentro de los estándares de calidad, donde el docente provee sus destrezas y habilidades de manera eficiente, logrando fijar estrategias y metodologías que incentiven el aprendizaje significativo en los educandos, así como la capacidad de poder afrontar de la mejor manera cualquier situación negativa que trate de afectar sus relaciones interpersonales.

Por otra parte, el análisis del objetivo específico 2, determina que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018. Según los datos obtenidos durante el pre test, el 63% (10) de los docentes alcanzaron una calificación de mala, mientras que el 38% (6) se ubica en regular. De la misma manera, durante 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

De igual manera el objetivo específico 3 evidencia que la aplicación del taller de habilidades blandas mejoró los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018. Según lo que demuestra la tabla 13 figura 4 durante el pre test, el 75% (12) de los docentes alcanzaron una calificación de mala, mientras que el 25% (4) se ubica en regular. De la misma manera, durante el pos test, el 81% (13) de los educadores alcanzaron una calificación buena y el 19% (3) mala, notándose una diferencia de medias de 17,56 puntos en una escala de 54.

## V. CONCLUSIONES

1- Como parte de las conclusiones, la investigación pudo determinar que la aplicación del taller de habilidades blandas incide significativamente en el desempeño docente en la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018,

2- De la misma manera, el nivel de desempeño docente antes de aplicar el taller de habilidades blandas en los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane se encontraba en nivel medio, mostrando una media estadística de 25, que fue previamente categorizada para dar una distribución coherente a la información.

3- Por otra parte, la investigación permitió determinar que las cualidades personales de los docentes fueron mejoradas posterior a la aplicación del taller de habilidades blandas .

4- De la misma manera, se comprobó que el desarrollo profesional de los docentes fue mejorado significativamente 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 de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

5- En lo referente al desarrollo de los aspectos éticos de los docentes, se pudo comprobar que el taller de habilidades blandas mejoró significativamente los aspectos éticos de los docentes de la escuela de educación general básica Antonio Neumane, Guayas 2018.

6- Desde esta perspectiva, la investigación concluyó que, el nivel de desempeño docente posterior a la aplicación del Taller de Habilidades Blandas mejoró significativamente el desempeño docente

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bolívar Botía, A. (2014). Evaluación de la práctica docente. Una revisión desde España. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.
- Casanova, I. (2012). La pedagogía crítica en la formación del profesorado de educación física, sobre todo una pedagogía. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Estrada, L. (s.f.). El desempeño docente. *Revista Universitaria de educación*.
- Martín, R. (2014). La evaluación actual de los docentes de Educación Superior en el Instituto Politécnico Nacional. *Revista Ra Ximhai*.
- Ministerio de Educación-MINEDUC. (2016). *Construyendo nuestros espacios de aprendizaje*. Quio, Ecuador: Ministerio de Educación-MINEDUC.
- Salazar, M. (2013). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Marista, del cantón Macará provincia de Loja, durante el año 2012 – 2013*. Obtenido de Universidad Técnica Particular de Loja: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7174/1/Salazar%20Moreno%2C%20Martha%20Liliana.pdf>
- Schmelkes, S. (2017). Evaluación y calidad de la educación. *La evaluación del desempeño docente*, 11.
- Sime, K. (2013). Aprendizaje y desarrollo profesional docente. *Revista Metas Educativas*.
- Singer, P. (2014). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*.
- Sordo, P. (2017). *Educar para sentir, sentir para educar* (1ra ed.). (C. S.A., Ed.) Santiago de Chile, Chile: Planeta .

## **Anexo 05 TALLERES DE HABILIDADES BLANDAS**

**I. Denominación:** “Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una Escuela de Educación General Básica de Guayas 2018”

**II. Datos informativos:**

**Zona:**5

**Circuito:**OD16

**Distrito:**ANTONIO ERIZALDE EL TRIUNFO

**Provincia:**GUAYAS

**Institución educativa:**ANTONIO NEUMANE

**No. docentes:**16

**Año lectivo:**2018

**Responsable:** Lcda. CARDENAS SALDAÑA JOSELIN CRISTHINA

### III. Fundamentación:

El desarrollo del taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente, se fundamenta en diversas teorías y criterios de autores quienes la consideran como un conjunto de habilidades, destrezas y competencias específicas que permiten una praxis educativa de calidad. Ante aquello, (Andréu I. , 2015) expresa que “el adecuado desempeño docente debe ser evaluado progresivamente, para de esta manera identificar los aspectos a fortalecer” (p. 11).

Bajo este contexto, el contenido de las sesiones inherentes al taller tratan temas específicos basadas en las dimensiones del desempeño docente y su correlación con las habilidades blandas, donde la finalidad se centra en mejorar el proceso de escolarización y las relaciones interpersonales de los educadores con el resto de sus compañeros.

#### 3.1 Bases teóricas del taller de habilidades blandas

**Aspectos éticos.-** Elementos necesarios que permite el adecuado accionar del docente basándose en los principios éticos adquiridos como parte del desarrollo integral (Torres, 2013)

**Cualidades personales.-** Aspectos característicos del educador, que le permite motivar y promover la curiosidad de los discentes (Hord, 2013).

**Comunicación.-** Proceso de intercambio de información ligada a la capacidad de una persona para hacer partícipe a otro de una temática general o específica (Blanco, 2015).

**Desarrollo personal.-** Hace referencia a la superación personal, crecimiento profesional y humano que permite el logro de los objetivos planteados en la vida (Celis, 2016).



**Liderazgo.-** Conjunto de habilidades que permiten a una determinada persona hacer una actividad en responsabilidad de las demás, así como la toma de decisiones que la situación amerite (Constante, 2013).

**Motivación.-** Conjunto de sentimientos de carácter vital que permite el cumplimiento de una acción u objetivo específico (Sosa, 2016).

#### **IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA**

##### **4.1 Objetivo General**

Demostrar la influencia del taller de habilidades blandas en la mejora del desempeño docente en la Escuela de Educación General Básica de Guayas 2018.

##### **4.2 Objetivos Específicos**

4.2.1 Potenciar en los docentes el desarrollo de las habilidades blandas para mejorar su desempeño docente.

4.2.2 Incentivar las buenas prácticas educativas a través de la puesta en práctica de las dimensiones de las habilidades blandas.

#### **V. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA**

- El desarrollo del taller se encuentra orientado a la mejora progresiva del desempeño docente a través de la potenciación de las habilidades blandas.
- El contenido del taller se encuentra subdividido en diez sesiones.
- Cada una de las sesiones abarca temas específicos del desempeño docente y las habilidades blandas.
- La duración de cada sesión es de 40 minutos.
- La capacidad de participantes en cada una de las sesiones es de 4<sup>o</sup> docentes.
- Las actividades son expresivas y participativas donde se incluyen trabajo grupal como parte del proceso de evaluación de los contenidos.

## VI. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

N°	MES	NOMBRE DE LA SESIÓN	FECHA	HORAS
1	MAYO	CALIDAD PERSONAL: DIMENSIÓN CUALIDADES PERSONALES	mayo-02-2018	40´
2	MAYO	ADAPTACIÓN AL CAMBIO: DIMENSIÓN CUALIDADES PERSONALES	mayo-04-2018	40´
3	MAYO	FACILIDAD DE COMUNICACIÓN: DIMENSIÓN CUALIDADES PERSONALES	mayo-09-2018	40´
4	MAYO	TRABAJO COLABORATIVO: DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL	mayo-11-2018	40´
5	MAYO	ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL: DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL	mayo-16-2018	40´
6	MAYO	TRANSFORMACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL	mayo-18-2018	40´
7	MAYO	DOMINIO DE LOS CONOCIMIENTOS: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS	mayo-25-2018	40´
8	JUNIO	MANEJO DE LOS ASPECTOS PEDAGÓGICOS: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS	junio-01-2018	40´
9	JUNIO	COMPROMISO ACADÉMICO: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS	junio-08-2018	40´
10	JUNIO	INTERACCIÓN CON LOS ALUMNOS: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS	junio-13-2018	40´

## **VII. Estrategias grupales**

- Trabajos colaborativos
- Exposiciones en grupo
- Debates y foros
- Lluvias de ideas
- Proyección audio-visual
- Aprendizaje basado en problemas
- Hojas de esquemas y trabajos

## **VIII. Evaluación**

- Retroalimentación de los contenidos
- Actividades expositivas
- Trabajos valorativos

## IX. Referencias bibliográficas

- Andréu, J. (2015). Técnica de análisis de contenidos. *Centros de estudios*.
- Andréu, I. (2015). El Desempeño Docente y la Calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*.
- Blanco, C. (2015). *Importancia de la comunicación estratégica*. Obtenido de Carlos Blanco: <http://carlosblanco.com/category/finanzas/comunicacion/>
- Celis, S. (2016). *Importancia del Desarrollo Personal*. Obtenido de Desarrollo Personal: <https://www.sebascelis.com/>
- Constante, P. (2013). *Las características del cambio constante en el liderazgo*. Obtenido de Agencia Peruana de Noticias: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-caracteristicas-del-cambio-constante-en-el-liderazgo>
- Hord, S. (2013). Evaluating educational innovation. *Innovation*.
- Sosa, I. (2016). *Prototipo piloto del curso virtual de aprendizaje móvil "Mi tablet para aprender": Desarrollo de competencias digitales*. Obtenido de Universidad Casa Grande: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1136/2/Tesis1332SOSp.pdf>
- Torres, L. (2013). Aspectos Éticos y profesionales en la práctica docente. *revista educativa*.

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 1



### DATOS INFORMATIVOS

I.E. Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane

Área: Gestión y calidad educativa

Fecha: mayo-02-2018

Docente: Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.

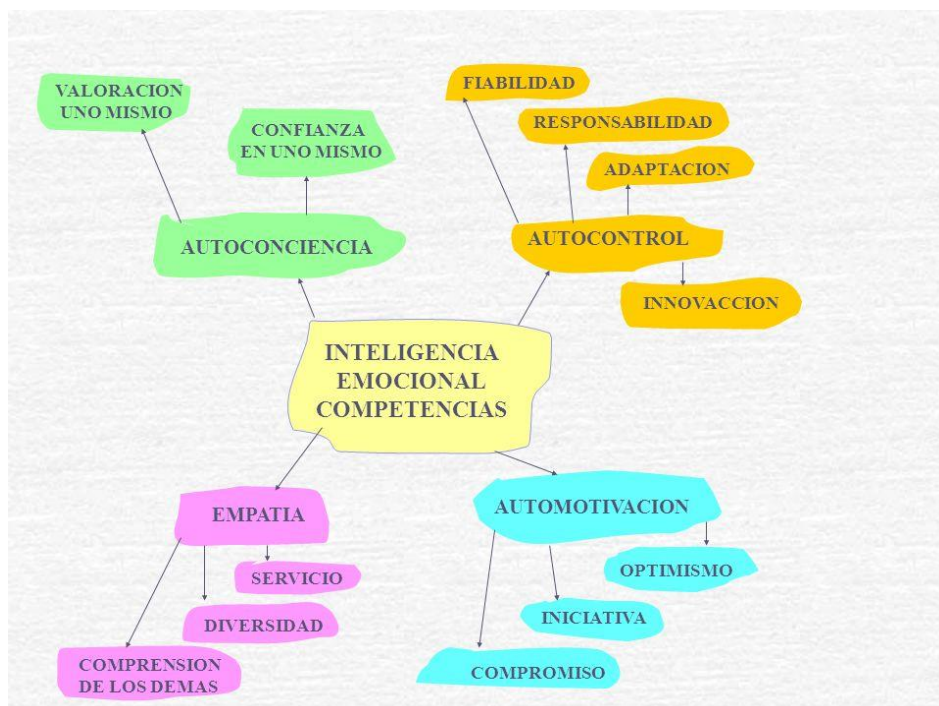
TÍTULO DE LA SESIÓN		CALIDAD PERSONAL: DIMENSIÓN CUALIDADES PERSONALES		
Descripción del aprendizaje		Analizar, identificar, establecer		
<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	<b>1. LAS REGLAS DEL BUEN SERVICIO</b>	1.1 Analizar los indicadores que contribuyen a la gestión de la calidad personal.  1.2 Establece las reglas del buen servicio.	- Identifica los principios de calidad para aplicarlos en el trabajo.  - Elabora sus propias reglas para prestar un buen servicio en la institución.	<b>Lista de cotejo</b>
<b>SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN</b>				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	<b>Propósito didáctico</b>	- Explicar los conceptos de calidad y su aplicación en la escuela.		<b>Hojas Esferos Video Pizarrón</b>
	<b>Dinámica de Motivación</b>	<b>Tres verdades y una mentira</b> Todos escriben sus nombres y tres cosas verdaderas y una falsa acerca de sí mismos en una hoja grande de papel. Por ejemplo, 'A Alfonso le gusta cantar, le encanta el fútbol, tiene cinco esposas y le encanta la ópera'. Luego los participantes circulan con sus hojas de papel. Se unen en parejas, enseñan sus papeles a cada uno y tratan de adivinar cuál información es mentira.		
	<b>Actividades dirigidas</b>	- Mapa conceptual en Cam Tolls sobre la calidad personal como elemento principal del desempeño docente - Lluvia de ideas sobre el manejo emocional y su importancia en la calidad del desempeño docente. - Proyección del video sobre desempeño, calidad, trabajo en equipo, liderazgo, actitud. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Ff3CKVtQgV0">https://www.youtube.com/watch?v=Ff3CKVtQgV0</a>		
	<b>Evaluación</b>	- Realizar un mapa conceptual sobre lo que más le llamó en la sesión. - Intervención de un foro de retroalimentación sobre las temáticas dadas.		

## PROYECCIÓN DEL VIDEO SOBRE DESEMPEÑO, CALIDAD, TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO, ACTITUD



Competencias, Calidad, Trabajo en equipo, Liderazgo, Servicio, Creatividad, actitud 3-3.

## LLUVIA DE IDEAS SOBRE EL MANEJO EMOCIONAL Y SU IMPORTANCIA EN LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE.



## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 2



### DATOS INFORMATIVOS









I.E. Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane

Área: Gestión y calidad educativa

Fecha: mayo-04-2018

Docente: Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.

<b>TÍTULO DE LA SESIÓN</b>		<b>ADAPTACIÓN AL CAMBIO: DIMENSIÓN CUALIDADES PERSONALES</b>		
Descripción del aprendizaje		Flexibilidad, iniciativa, aprendizaje.		
<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	<b>1. FLEXIBILIDAD Y PROACTIVIDAD DOCENTE</b>	1.1 Sabe transmitir la flexibilidad y proactividad al resto de sus compañeros.  1.2 Establece equipos de trabajo para afrontar los cambios.	- Establece la cantidad de información a transmitir sobre el cambio generado en el ámbito laboral.  - Elabora estrategias para mejorar los comportamientos de sus compañeros y enfrentarse a los cambios.	<b>Lista de cotejo</b>
<b>SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN</b>				
<b>Momentos</b>		<b>Estrategias</b>		<b>Materiales y recursos</b>
	<b>Propósito didáctico</b>	- Identificar los elementos que permiten la adaptación al cambio laboral.		<b>Video Pizarrón</b>
	<b>Dinámica de Motivación</b>	<b>Nombres y objetivos</b> Los participantes piensan en un adjetivo para describir cómo se sienten y cómo están. El adjetivo debe empezar con la misma letra que sus nombres;		
	<b>Actividades dirigidas</b>	- Presentación en diapositivas sobre los ámbitos de la adaptación al cambio. - Debate sobre los cambios en el ámbito personal y organizacional. - Proyección del video sobre adaptación al cambio, liderazgo efectivo. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=J3KLisPpRcI">https://www.youtube.com/watch?v=J3KLisPpRcI</a>		
	<b>Evaluación</b>	- Evaluación de los contenidos a través de una ficha individual basadas en expresiones pictográficas.		

1ª SESIÓN	2ª SESIÓN	3ª SESIÓN	4ª SESIÓN	TOTAL PUNTOS
..... puntos 	.....puntos 	.... puntos 	.... puntos 	.....  Elijo el premio:  .....
5ª SESIÓN	6ª SESIÓN	7ª SESIÓN	8ª SESIÓN	
..... puntos 	..... puntos 	..... puntos 	..... puntos 	

**PROYECCIÓN DEL VIDEO SOBRE ADAPTACIÓN AL CAMBIO,  
LIDERAZGO EFECTIVO**



Adaptación al cambio | Liderazgo Efectivo | David Villanueva Lomeli



## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 3

### DATOS INFORMATIVOS

I.E. Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane

Área: Gestión y calidad educativa

Fecha: mayo-09-2018

Docente: Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.




TÍTULO DE LA SESIÓN		FACILIDAD DE COMUNICACIÓN: DIMENSIÓN CUALIDADES PERSONALES		
Descripción del aprendizaje		Flexibilidad, iniciativa, aprendizaje.		
<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	1. <b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	1.1 Sabe interpretar los procesos comunicativos con el resto de sus compañeros.  1.2 Se comunica de manera efectiva con el grupo de trabajo.	- Actúa como emisor y receptor de manera adecuada en la toma de decisiones del equipo de trabajo.  - Establece canales de comunicación eficientes para lograr el cumplimiento de los objetivos.	<b>Lista de cotejo</b>
<b>SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN</b>				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	<b>Propósito didáctico</b>	- Fomentar la comunicación efectiva dentro del ámbito laboral.		<b>Video Pizarrón</b>
	<b>Dinámica de Motivación</b>	<b>EMPAREJAR LAS TARJETAS</b> El facilitador escoge una cierto número de frases bien conocidas y escribe la mitad de cada frase en un pedazo de papel o en una tarjeta. Por ejemplo, escribe 'Feliz' en un pedazo de papel y 'Cumpleaños' en otro. (El número de pedazos de papel debe ser el mismo que el número de participantes en el grupo.) Los pedazos de papel doblados se ponen en un sombrero. Cada participante toma un pedazo de papel del sombrero y trata de encontrar al miembro del grupo que tiene la otra mitad de su frase.		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción sobre la comunicación efectiva.</li> <li>- Presentación en grafica sobre los elementos de la comunicación efectiva para el trabajo en equipo dentro del contexto educativo.</li> <li>- Proyección del video Comunicación efectiva en el trabajo.</li> </ul> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=N1gYTeJySkY">https://www.youtube.com/watch?v=N1gYTeJySkY</a></p>	
	<b>Evaluación</b>	- Ficha participativa para evaluar la relevancia de la sesión de manera práctica.	

**Sesión** .....

**Evalúo mi trabajo**






**Hoy he aprendido**

.....

.....

.....

**Me lo he**

**pasado:**

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 4

**DATOS INFORMATIVOS I.E.** Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane

**Área:** Gestión y calidad educativa

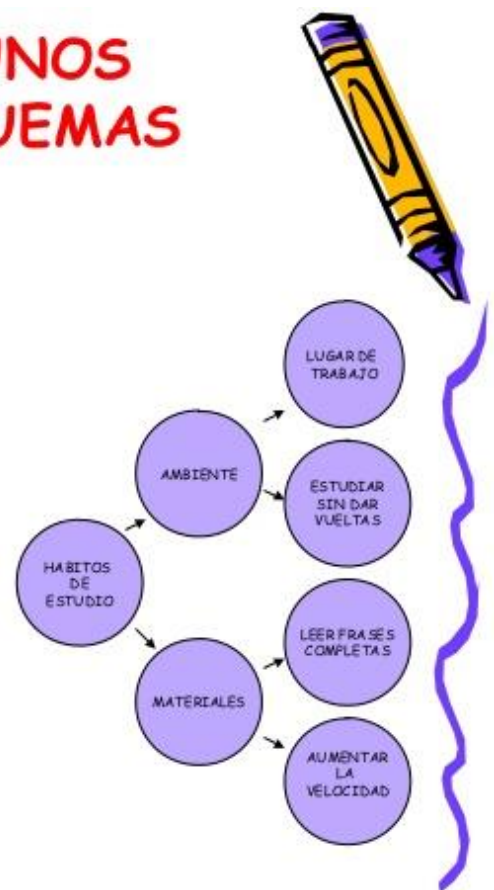
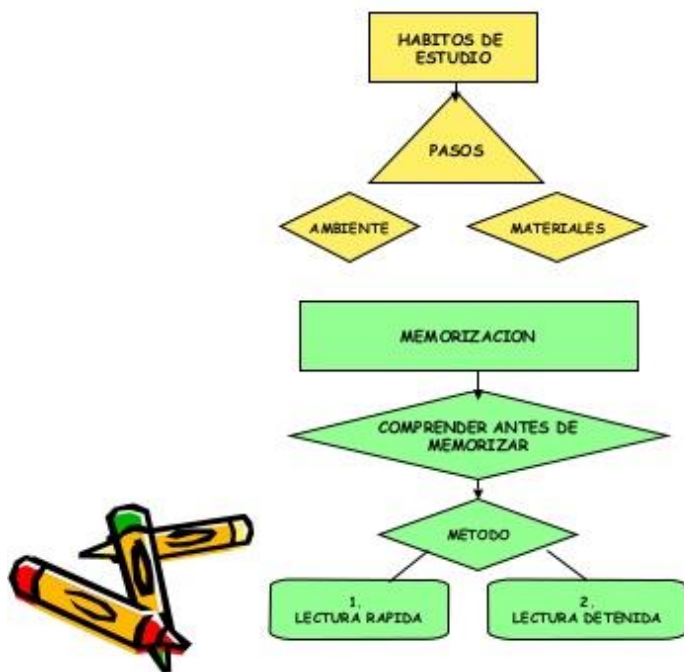
**Fecha:** mayo-11-2018 **Docente:** Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.



<b>TÍTULO DE LA SESIÓN</b>		<b>TRABAJO COLABORATIVO: DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL</b>		
<b>Descripción del aprendizaje</b>		<b>Analiza, identifica, aplica.</b>		
<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>				
<b>Área/AF</b>	<b>Competencia</b>	<b>Capacidades</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Inst. de evaluación</b>
	<b>1. LIDERAZGO PARA LA MEJORA CONSTANTE</b>	<p>1.1 Sabe establecer estrategias de trabajo colaborativo para fortalecer la formación integral de sus compañeros.</p> <p>1.2 Prepara y adapta actividades de acuerdo a las necesidades formativas del grupo de trabajo.</p>	<p>- Establece mesa de trabajos para mejorar el desempeño docente.</p> <p>- Establece métodos formativos basados en la diversidad de sus compañeros.</p>	<b>Lista de cotejo</b>
<b>SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN</b>				
<b>Momentos</b>		<b>Estrategias</b>	<b>Materiales y recursos</b>	
	<b>Propósito didáctico</b>	- Potenciar el trabajo colaborativo entre docentes.		<b>Video Pizarrón</b>
	<b>Dinámica de Motivación</b>	<p><b>LO QUE TENEMOS EN COMÚN</b> El facilitador dice una característica de las personas en el grupo, como 'tener hijos'. Todos aquellos que tengan hijos deben moverse hacia un lado del salón. Cuando el facilitador dice más características, como 'les gusta el fútbol', las personas con esas características se mueven al lugar indicado.</p>		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación virtual sobre el trabajo colaborativo como elemento para el desarrollo personal de los docentes.</li> <li>- Lectura de texto académico sobre liderazgo y desarrollo personal. Evernote.</li> <li>- Proyección del video Cómo hacer un Pla de Desarrollo Personal. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=IWUfQ3wSKv8">https://www.youtube.com/watch?v=IWUfQ3wSKv8</a></li> </ul>	
	<b>Evaluación</b>	- Juego con técnicas de esquemas para identificar las técnicas grupales	

## ESTOS SON ALGUNOS EJEMPLOS DE ESQUEMAS



## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 5



### DATOS INFORMATIVOS

I.E. Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane

Área: Gestión y calidad educativa

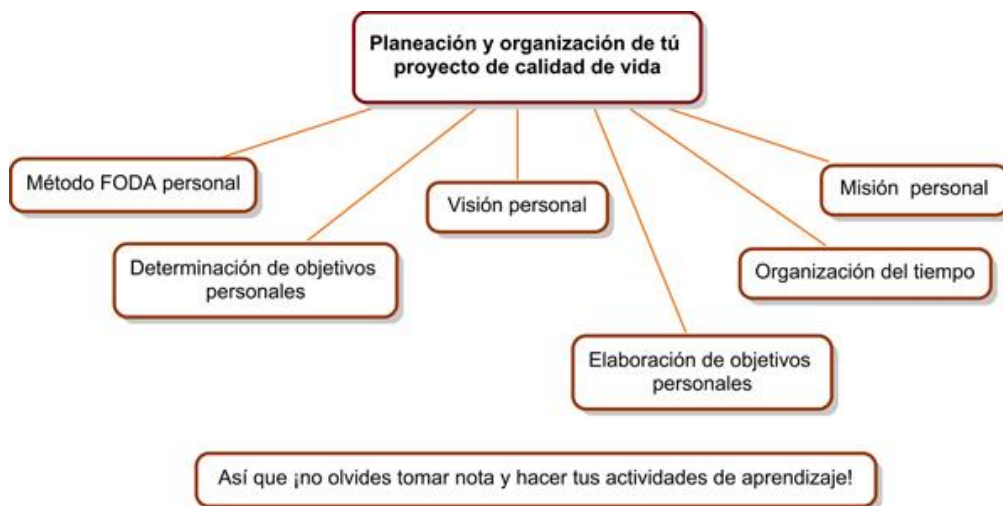
Fecha: mayo-16-2018

Docente: Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.

TÍTULO DE LA SESIÓN		ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL: DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL		
Descripción del aprendizaje		Analiza, identifica, aplica.		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	1. <b>CONSTRUCCIÓN DE AUTOCONCEPTO</b>	1.1 Sabe establecer los pensamientos y sentimientos que cada persona tiene sobre sí misma.  1.2 Hace énfasis en su identidad social para mejorar su desarrollo personal.	- Establece componentes cognitivos y afectivos sobre su imagen, así como de autoestima.  - Determina la mejora constante de la imagen corporal, auto concepto académico y profesional.	<b>Lista de cotejo</b>
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	<b>Propósito didáctico</b>	- Aplicar estrategias para el desarrollo personal de los docentes.		<b>Video Pizarrón</b>
	<b>Dinámica de Motivación</b>	<p><b>¿Quién es el líder?</b> Los participantes se sientan formando un círculo. Una persona se ofrece de voluntario para salir del salón. Después que haya salido, el resto del grupo escoge un 'líder'. El líder debe hacer una serie de acciones, como aplaudir, zapatear, etc., que luego son imitadas por todo el grupo. El voluntario regresa al salón, se para en el centro y trata de adivinar quién es el líder que ejecutó las acciones. El grupo no mira al líder para protegerlo. El líder debe cambiar sus acciones a intervalos regulares sin que lo pillen. Cuando el voluntario encuentra al líder, se une al círculo y la persona que era el líder sale del salón para permitir que el grupo escoja a un nuevo líder.</p>		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación expositora sobre la construcción de autoconcepto, autoimagen, autoestima y congruencia docente.</li> <li>- Identificación de los componentes del desarrollo personal.</li> <li>- Proyección del video Docente y su desarrollo personal. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=RRYUe3Ns2x8">https://www.youtube.com/watch?v=RRYUe3Ns2x8</a></li> </ul>	
	<b>Evaluación</b>	- Mesa de trabajo grupal para la elaboración de mapas conceptuales a ser expuestos al resto de sus compañeros.	

## MAPA CONCEPTUAL SOBRE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PERSONAL



El Docente y su Desarrollo Personal y Profesional

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 6

### DATOS INFORMATIVOS

I.E. Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane

Fecha: mayo-18-2018

Área: Gestión y calidad educativa

Docente: Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.



TÍTULO DE LA SESIÓN		TRANSFORMACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL		
Descripción del aprendizaje		Analiza, identifica, aplica.		
<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	<b>1. ESTILOS DE LIDERAZGOS DEL DOCENTE</b>	1.1 Amplia la visión de los objetivos de trabajo para mejorar el desempeño docente.  1.2 Se distingue de los demás líderes por su carisma y capacidades comunicativas.	- Motiva a sus compañeros con actitud positiva y flexible a transformar el desempeño docente.  - Determina ambientes colaborativos armónicos atendiendo y respetando las necesidades de todo el colectivo docente.	<b>Lista de cotejo</b>
<b>SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN</b>				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	<b>Propósito didáctico</b>	- Conocer los estilos de liderazgos dentro del desempeño docente.		<b>Video Pizarrón</b>
	<b>Dinámica de motivación</b>	<b>Grupo de estatuas</b> Pida al grupo que se mueva por el salón, moviendo y soltando sus brazos y relajando sus cabezas y sus cuellos. Después de un momento, diga una palabra. El grupo debe formar estatuas que describan esa palabra. Por ejemplo, el facilitador dice "paz". Todos los participantes instantáneamente y sin hablar tienen que adoptar posiciones que demuestren lo que para ellos significa 'paz'. Repita el ejercicio varias veces.		

	<b>Actividades dirigidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento explicativo y visual sobre los diversos estilos de liderazgo dentro del desempeño docente.</li> <li>- Exposición de un mapa conceptual Cmap Tolls sobre los estilos de liderazgos en los contextos docentes.</li> <li>- Debate sobre los etilos de liderazgos educativos.</li> <li>- Proyección del video sobre Liderazgo Docente. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Y7QIR0p5BRQ">https://www.youtube.com/watch?v=Y7QIR0p5BRQ</a></li> </ul>	
	<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Juego con técnicas de esquemas para identificar los diversos tipos de liderazgo en el colectivo.</li> <li>-Aplicación de ficha valorativa sobre liderazgo</li> </ul>	

## FICHA VALORATIVA SOBRE LIDERAZGO

1. ¿Es usted escéptico?
2. ¿Es a veces muy crítico con su empresa cuando habla con gente que no pertenece a la misma?
3. ¿Se queja a veces de la vida?
4. un gran político dijo en una ocasión: "la sociedad como tal no existe", significando que sencillamente sólo existen individuos y familias. ¿Comparte esa afirmación?
5. ¿Cree en el pecado original? (O sea que la mayoría de la gente adolece de defectos e imperfecciones congénitas)
6. ¿Ha aprendido a no enfrentarse a su jefe aunque sepa que está equivocado?
7. ¿Ha hecho alguna vez una broma pesada a sus compañeros, o a alguno de ellos?
8. ¿Es usted en el fondo un rebelde? (con o sin causa)
9. En su ritmo de trabajo, ¿tiene más de liebre que de tortuga?
10. En su trabajo, ¿permanece en su propia área antes que pasar (o perder) tiempo en el entorno general de la empresa?

SI	NO



## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 7

### DATOS INFORMATIVOS

I.E. Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane

Área: Gestión y calidad educativa

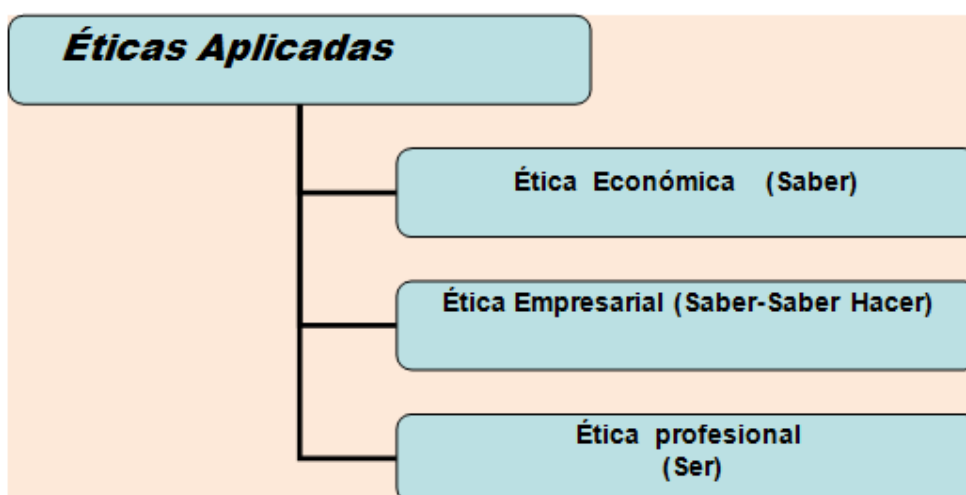
Fecha: mayo-25-2018

Docente: Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.



TÍTULO DE LA SESIÓN		DOMINIO DE LOS CONOCIMIENTOS: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS		
Descripción del aprendizaje		Analiza, valorar, identificar.		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	<b>1. INTEGRIDAD PROFESIONAL</b>	1.1 Sabe lo que quiere enseñar, conoce sus límites y los asume.  1.2 Muestra el conocimiento con honestidad, objetividad y precisión.	- Muestra dominio de los conocimientos que desea impartir.  - Determina normas dentro del aula para fijar los contenidos a impartir.	<b>Lista de cotejo</b>
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	<b>Propósito didáctico</b>	- Conocer los aspectos éticos de la docencia.		<b>Video Pizarrón</b>
	<b>Dinámica de motivación</b>	<b>ENSALADA DE FRUTAS</b> El facilitador divide a los participantes en un número igual de tres o cuatro frutas, tales como naranjas o plátanos. Luego los participantes se sientan en sillas formando un círculo. Una persona tiene que pararse en el centro del círculo. El facilitador dice el nombre de una fruta, como 'naranjas' y todas las naranjas tienen que cambiarse de puesto entre ellas. La persona que está en el centro trata de tomar uno de los asientos cuando los otros se muevan, dejando a otra persona en el centro sin silla. La persona en el centro dice otra fruta y el juego continúa. Cuando se dice 'ensalada de frutas' todos tienen que cambiar de asientos.		

	<b>Actividades dirigidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación en digital sobre los conflictos éticos en el proceso docente.</li> <li>- Exposición de un mapa conceptual Cmap Tolls sobre los componentes éticos de los docentes.</li> <li>- Debate sobre lo ético y no ético desde la perspectiva del docente.</li> <li>- Proyección del video sobre Liderazgo Docente. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=wY395olkjOg">https://www.youtube.com/watch?v=wY395olkjOg</a></li> </ul>	
	<b>Evaluación</b>	- Diseño de esquemas conceptuales sobre aspectos éticos de la docencia. Trabajo grupal	



Ética docente

11.571 visualizaciones

👍 47 🗨️ 2 ➦ COMPARTIR

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 8

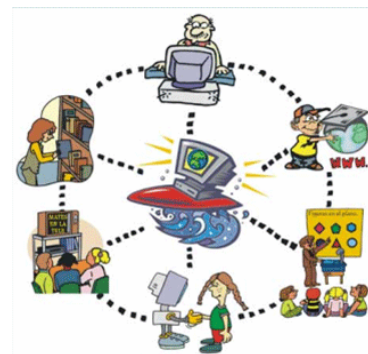
### DATOS INFORMATIVOS

I.E. Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane

Área: Gestión y calidad educativa

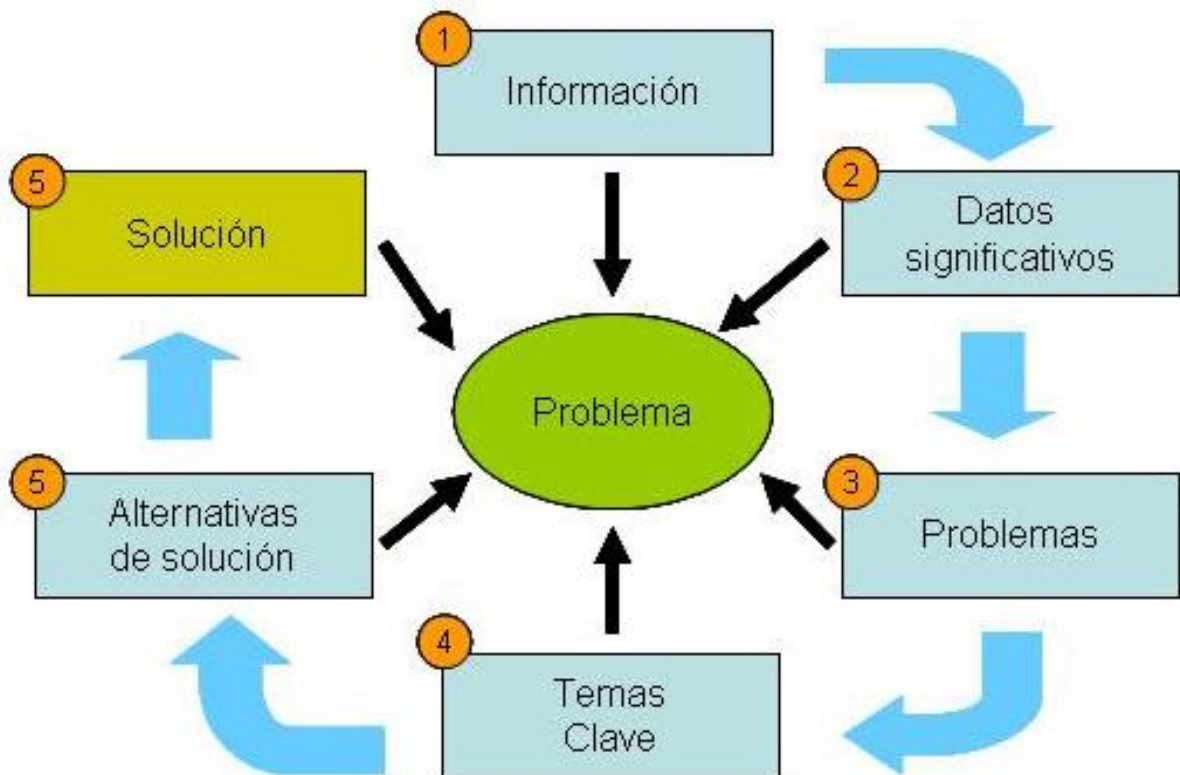
Fecha: junio-01-2018

Docente: Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.



<b>TÍTULO DE LA SESIÓN</b>		<b>MANEJO DE LOS ASPECTOS PEDAGÓGICOS: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS</b>		
<b>Descripción del aprendizaje</b>		Analiza, valorar, identificar.		
<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	<b>1. ESTRATEGIAS Y METODOLOGÍAS PEDAGÓGICAS</b>	1.1 Sabe manejar métodos y procedimientos pedagógicos idóneos.  1.2 Tiene disposición para escuchar consejos de otros colegas	- Muestra dominio de los conocimientos que desea impartir.  - Determina una comunicación efectiva con sus compañeros.	<b>Lista de cotejo</b>
<b>SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN</b>				
<b>Momentos</b>		<b>Estrategias</b>		<b>Materiales y recursos</b>
	<b>Propósito didáctico</b>	- Conocer las estrategias para el control del grupo.		<b>Video Pizarrón</b>
	<b>Dinámica de Motivación</b>	<b>BAILANDO SOBRE PAPEL</b> Los facilitadores preparan hojas de periódico o pedazos de tela del mismo tamaño. Los participantes se dividen en parejas. A cada pareja se le da lo mismo, ya sea una hoja de periódico o un pedazo de tela. Las parejas bailan mientras el facilitador toca música o da palmadas con las manos. Cuando la música o las palmadas paran, cada pareja debe pararse en su hoja de periódico o en su pedazo de tela. La próxima vez que la música o las palmadas paren, la pareja tiene que doblar por la mitad su papel o tela antes de pararse sobre ella. Después de varios turnos, el papel o la tela se hacen muy pequeños porque han sido doblados una y otra vez. Es cada vez más difícil que dos personas se paren sobre el papel o la tela. Las parejas		

		que tengan alguna parte de su cuerpo en el suelo, quedan 'fuera' del juego. El juego continúa hasta que una pareja gane.	
	<b>Actividades dirigidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción sobre las estrategias y metodologías pedagógicas</li> <li>- Exposición de un mapa conceptual Cmap Tolls sobre los controles del grupo de trabajo.</li> <li>- Debate sobre las estrategias para el control del grupo de trabajo educativo.</li> <li>- Proyección del video sobre estrategias para el control del grupo.</li> </ul> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=4SA0ZtWMjIA">https://www.youtube.com/watch?v=4SA0ZtWMjIA</a>	
	<b>Evaluación</b>	- Juego de roles. Trabajo colaborativo para determinar la solución de un problema práctico.	



Fuente: Elaboración propia Equipo HRLab

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 9

### DATOS INFORMATIVOS

I.E. Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane

Área: Gestión y calidad educativa

Mes: junio-08-2018

Docente: Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.



<b>TÍTULO DE LA SESIÓN</b>		<b>COMPROMISO ACADÉMICO: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS</b>		
<b>Descripción del aprendizaje</b>		Analiza, valorar, identificar.		
<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>				
<b>Área/AF</b>	<b>Competencia</b>	<b>Capacidades</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Inst. de evaluación</b>
	1. <b>COMPROMISO POR EL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN</b>	1.1 Se interesa por el bienestar de los alumnos.  1.2 Tiene disposición para colaborar con las tareas institucionales	- Plantea actividades de carácter constructivistas respetando la diversidad escolar.  - Determina ambientes de aprendizajes motivacionales en base al mundo real.	<b>Lista de cotejo</b>
<b>SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN</b>				
<b>Momentos</b>		<b>Estrategias</b>		<b>Materiales y recursos</b>
	<b>Propósito didáctico</b>	- Promover el cambio institucional.		<b>Video Pizarrón</b>
	<b>Dinámica de Motivación</b>	<b>BABOR/ESTRIBOR</b> Los participantes se paran en el centro del salón. Si el líder grita “Estribor”, todos corren hacia la derecha. Si grita “Babor”, todos corren hacia la izquierda y si grita “Tripulación al barco”, todos corren de vuelta al centro. Otras frases pueden ser añadidas; por ejemplo, “Súbanse al aparejo” entonces todos pretenden subir, “Fregar la cubierta”, y así.		

	<b>Actividad dirigida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción sobre los desafíos del mundo laboral.</li> <li>- Exposición de un mapa conceptual Cmap Tolls sobre el compromiso por el cambio educativo.</li> <li>- Debate sobre el protagonismo del docente en las teorías constructivistas.</li> <li>- Proyección del video sobre el cambio institucional <a href="https://www.youtube.com/watch?v=4SA0ZtWMjIA">https://www.youtube.com/watch?v=4SA0ZtWMjIA</a></li> </ul>	
	<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un mapa conceptual sobre los cambios institucionales que ellos crean conveniente.</li> </ul>	

## Para qué evaluar la Institución?



## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 10



### DATOS INFORMATIVOS

I.E. Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane

Área: Gestión y calidad educativa

Fecha: junio-13-2018

Docente: Lcda. Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina.

TÍTULO DE LA SESIÓN		INTERACCIÓN CON LOS ALUMNOS: DIMENSIÓN ASPECTOS ÉTICOS		
Descripción del aprendizaje		Analiza, valorar, identificar.		
APRENDIZAJES ESPERADOS				
Área/AF	Competencia	Capacidades	Indicadores	Inst. de evaluación
	<b>1. ASERTIVIDAD ESCOLAR</b>	1.1 Se interesa por el bienestar de sus estudiantes.  1.2 Atiende las necesidades educativas de sus educandos.	- Dirige a los alumnos para que logre sus metas de aprendizaje.  - Es equitativo y objetivo en su trato con los alumnos.	<b>Lista de cotejo</b>
SECUENCIA DIDÁCTICA DE LA SESIÓN				
Momentos		Estrategias		Materiales y recursos
	<b>Propósito didáctico</b>	- Promover una comunicación asertiva con sus estudiantes.		<b>Video Pizarrón</b>
	<b>Dinámica de Motivación</b>	<b>TRÁEME</b> Los participantes se dividen en pequeños equipos por sí mismos y los equipos se colocan lo más lejos posible del facilitador. Entonces el facilitador dice "Tráeme..." y dice el nombre de un objeto que esté cerca. Por ejemplo, "Tráeme los zapatos de un hombre o los de una mujer". El equipo corre para traer lo que se ha pedido. Usted puede repetir esto varias veces, pidiendo a los equipos que traigan diferentes cosas.		

	<b>Actividades dirigidas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción el rol del docente y la asertividad dentro del aula</li> <li>- Exposición en power point sobre dinámicas de asertividad.</li> <li>- Plantear proyectos cortos de asertividad escolar.</li> <li>- Proyección del video sobre comunicación asertiva y el rol del docente.</li> </ul> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=ci380LZjNR8">https://www.youtube.com/watch?v=ci380LZjNR8</a></p>	
	<b>Evaluación</b>	Identificación de las habilidades para una comunicación efectiva. Organizador gráfico.	

## HABILIDADES DE COMUNICACIÓN Para una dirección efectiva





## Organización de las actividades

Actividades		2018												
		ABRIL		MAYO						JUNIO				
01	Aplicación de prueba piloto													
02	Aplicación del pre-test													
03	Sesión N° 1 Calidad personal													
04	Sesión N° 2 Adaptación al cambio													
05	Sesión N° 3 Facilidad de comunicación													
06	Sesión N° 4 Trabajo colaborativo													
07	Sesión N° 5 Estrategias para el desarrollo personal													
08	Sesión N° 6 Transformación del desempeño docente													
09	Sesión N° 7 Dominio de los conocimientos													
10	Sesión N° 8 Manejo de los aspectos pedagógicos													
11	Sesión N° 9 Compromiso académico													
12	Sesión N° 10 Interacción con los alumnos													
13	Aplicaciones del post-test													



**Sesión N° 6 Transformación del desempeño docente**



**Sesión N° 4 Trabajo colaborativo**



**ESCUELA EDUCACIÓN  
GENERAL BÁSICA  
"MANUELA CAÑIZARES "**



LA DIRECTORA DE LA ESCUELA PÚBLICA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA MANUELA CAÑIZARES EXPIDE LA PRESENTE:

**CONSTANCIA:**


Que la maestriza Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina, aplico la prueba piloto del proyecto de investigación titulado: TALLER DE HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA MANUELA CAÑIZARES DE GUAYAS 2018.

Dicha prueba se realizó a los docentes en la jornada matutina en los días 26 y 27 del mes de abril del año 2018.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para fines que estimen por conveniente.



Guayas, abril del 2018

  
DIRECTORA



**ESCUELA EDUCACIÓN BÁSICA  
"ANTONIO NEUMANE"**



LA DIRECTORA DE LA ESCUELA PÚBLICA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
ANTONIO NEUMANE:

**CERTIFICA:**

Que ha autorizado a la maestra Cárdenas Saldaña Joselin  
Cristhina ,la ejecución del trabajo de investigación titulado  
:TALLER DE HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO  
DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ANTONIO  
NEUMANE DE GUAYAS 2018.

El mismo que se aplicara a los docentes de las dos jornadas tanto  
matutina como vespertina en el año en curso 2018.

Se expide la presente a solicitud de la  
interesada, para fines que estimen por conveniente.



Guayas, mayo del 2018

  
LCDA. EVA PINEDA

**Anexo 07 MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Población y muestra	Diseño	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
<p><b>General:</b> ¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p><b>P.E.1.</b> ¿En qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora las cualidades personales de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018?</p> <p><b>P.E.2.</b> ¿En qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora el desarrollo profesional de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018?</p> <p><b>P.E.3.</b> ¿En qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora los aspectos éticos de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018?</p>	Desempeño docente	<p><b>General:</b> Determinar en qué medida el Taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el nivel de desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</li> <li>2. Determinar en qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora las cualidades personales de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</li> <li>3. Determinar en qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora el desarrollo profesional de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</li> <li>4. Determinar en qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora los aspectos éticos de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</li> <li>5. Identificar el nivel de desempeño docente de los educadores de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, después de aplicar el taller.</li> </ol>	<p><b>H1:</b> La aplicación del Taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</p> <p><b>Ho:</b> La aplicación del Taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</p>	<p>Cualidades personales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Aspectos éticos</p>	<p><b>Población.</b> 16 docentes</p> <p><b>Muestra</b> 16 docentes constituyéndose en una muestra censal.</p>	<p><b>Diseño:</b> Pre-experimental</p> <p><b>Esquema:</b> GE:01-X-02</p> <p><b>Donde:</b> <b>GE:</b> Personal docente de la Escuela de Educación Básica "Antonio Neumane"</p> <p><b>O1:</b> Observación de desempeño docente antes de aplicar el taller de habilidades blandas</p> <p><b>X:</b> Taller de habilidades blandas .</p> <p><b>O2:</b> Observación de desempeño docente después de aplicar el taller de habilidades blandas.</p>	<p><b>Técnicas</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos.</b> Cuestionario Lista de cotejo</p>	Intervalo

### Matriz de consistencia.

**Título:** Taller de habilidades blandas en el desempeño docente de una escuela de educación general básica de Guayas -2018.

**Autor(a):** CÁRDENAS SALDAÑA Joselin Cristhina

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición operacional	Diseño de investigación
<p><b>General:</b> ¿En qué medida el taller de habilidades blandas mejora el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018? <b>Específicos:</b></p> <p><b>P.E.1.</b> ¿En qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora las cualidades personales de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018?</p> <p><b>P.E.2.</b> ¿En qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora el desarrollo profesional de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018?</p> <p><b>P.E.3.</b> ¿En qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora los aspectos éticos de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018?</p>	<p><b>General:</b> Determinar en qué medida el Taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>1.</b> Identificar el nivel de desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, antes de aplicar el taller.</p> <p><b>2.</b> Determinar en qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora las cualidades personales de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</p> <p><b>3.</b> Determinar en qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora el desarrollo profesional de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</p> <p><b>4.</b> Determinar en qué medida el Taller de Habilidades Blandas mejora los aspectos éticos de los docentes de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</p> <p><b>5.</b> Identificar el nivel de desempeño docente de los educadores de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, después de aplicar el taller.</p>	<p><b>H1:</b> La aplicación del Taller de habilidades blandas mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</p> <p><b>Ho:</b> La aplicación del Taller de habilidades blandas no mejora significativamente el desempeño docente de la Escuela de Educación General Básica Antonio Neumane, Guayas 2018.</p>	<p><b>Variable 1</b> Desempeño docente</p> <p><b>Variable 2</b> Taller de habilidades blandas</p>	<p><b>V 1</b> Consiste en la prestación de las destrezas, habilidades y competencias de los docentes para mejorar su praxis educativa.</p> <p><b>V 2</b> Consiste en la potencialización de las competencias de los docentes para hacer uso de las capacidades de atender a la diversidad escolar</p>	<p><b>Por su finalidad:</b> Investigación aplicada</p> <p><b>Por el enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Por el tipo:</b> Pre-experimental</p> <p><b>Por su carácter:</b> Experimental</p> <p><b>Por el alcance:</b> Transversal</p>

## Matriz de operacionalización

**Autor(a):** CÁRDENAS SALDAÑA Joselin Cristhina

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Desempeño docente	Cualidades personales	-Nivel de dinamismo y motivación para la praxis educativa. - Fomenta la participación de los estudiantes a través de actividades grupales	6	Intervalo	Docentes	Cuestionario
	Desarrollo personal	-Potencializa su perfil profesional a través de la auto capacitación -Fija metas alcanzables en base a la consolidación de sus conocimientos y competencias en el área de trabajo	6	Intervalo	Docentes	
	Aspectos éticos	-Prioriza los aspectos inclusivos e innovadores en el colectivo estudiantil -Hace énfasis en el respeto a la diversidad de los estudiantes y compañeros	6	Intervalo	Docentes	



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 18:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "TALLER DE HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA DE GUAYAS - 2018." presentada/o por el /la bachiller **CARDENAS SALDAÑA, JOSELIN CRISTHINA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada  
por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Piura, 10 de Abril del 2019

  
\_\_\_\_\_

DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS  
PRESIDENTE



  
\_\_\_\_\_

DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_

DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY  
VOCAL


	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 11-08-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Ronald Henry Medina Gonzales docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada

“Taller de habilidades blandas en el desempeño docente en una escuela de Educación Básica de Guayas - 2018.” de la estudiante Joselin Cristhina Cárdenas Saldaña, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tumbes, 11 de agosto de 2018




Firma

Dr. Ronald Henry Medina Gonzales

DNI: 44310568

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

# Taller de habilidades blandas en el desempeño docente de una escuela de educación general básica de Guayas 2018

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**21%**

INDICE DE SIMILITUD

**5%**

FUENTES DE INTERNET

**2%**

PUBLICACIONES

**21%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

**1**

**Submitted to Universidad Cesar Vallejo**

Trabajo del estudiante

**21%**

**2**

**Submitted to Colegio Champagnat**

Trabajo del estudiante

**1%**



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Yo, Cárdenas Saldaña Joselin Cristhina, identificado con DNI N°120596978-3, egresado del Programa de Maestro en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Taller De Habilidades Blandas En El Desempeño Docente En Una Escuela De Educación General Básica Guayas-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Joselin Cárdenas S.*

DNI: N°1205969783

FECHA: PIURA, 10 DE ABRIL del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CÁRDENAS SALDAÑA JOSELIN CRISTHINA

INFORME TITULADO:

“TALLER DE HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA GUAYAS-2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad.*

-----  
KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

