



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias
pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil,
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación**

AUTORA

Venegas Paz, Sonia Carmina (ORCID: 0000-0001-7539-7987)

ASESOR

Dr. Balladares Atoche, César (ORCID: 0000-0001-8242-7742)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi querida hermana Glenda Venegas Paz, quien, con su apoyo incondicional, talento, comprensión, amor y paciencia, supo ayudarme durante todo el tiempo que me llevó elaborar este trabajo académico.

A mi amada hija María Pía Da Silva Venegas, fuente de mi inspiración constante y empuje para salir adelante en todas las circunstancias adversas de la vida.

Sonia Venegas Paz

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo de Piura por la oportunidad que me dio para llegar a culminar un sueño anhelado, a sus autoridades superiores, por su acertada decisión de cambio de semipresencial a virtual, algo que nos sirvió a todos para no interrumpir las carreras

A mis maestros que supieron entregar lo mejor de sí para ayudarnos a salir adelante y poder escalar año tras año la meta propuesta

A mis compañeros por la solidaridad y espíritu de compañerismo que tuvieron en el transcurso del doctorado.

Sonia Venegas Paz

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	17
3.2 Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	19
3.5 Procedimiento.....	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:.....	35
VI. CONCLUSIONES:.....	38
VII. RECOMENDACIONES:.....	39
VIII. PROPUESTA.....	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población.....	18
Tabla 2. Distribución de la muestra	19
Tabla 3. Niveles de la variable competencias pedagógicas.....	22
Tabla 4. Niveles de la dimensión competencia didáctica.....	23
Tabla 5. Niveles de la dimensión competencia productiva.....	24
Tabla 6. Niveles de la dimensión competencia interactiva.....	25
Tabla 7. Niveles de la dimensión competencia investigativa.....	26
Tabla 8. Niveles de la dimensión competencia para la dirección.....	27
Tabla 9. Prueba de normalidad.....	28
Tabla 10. Comparación de medias de las competencias pedagógicas.....	28
Tabla 11. Estadística de prueba de la variable competencias pedagógicas.....	29
Tabla 12. Comparación de medias de la competencia didáctica.....	29
Tabla 13. Estadística de prueba de la competencia didáctica.....	30
Tabla 14. Comparación de medias de la competencia productiva.....	30
Tabla 15. Estadística de prueba de la competencia productiva.....	31
Tabla 16. Comparación de medias de la competencia interactiva.....	31
Tabla 17. Estadística de prueba de la competencia interactiva.....	32
Tabla 18. Comparación de medias de la competencia investigativa.....	32
Tabla 19. Estadística de prueba de la competencia investigativa.....	33
Tabla 20. Comparación de medias de la competencia para la dirección.....	33
Tabla 21. Estadística de prueba de la competencia para la dirección.....	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de la variable Competencias Pedagógicas.....	22
Figura 2. Niveles de la dimensión Competencia Didáctica.....	23
Figura 3. Niveles de la dimensión Competencia Productiva.....	24
Figura 4. Niveles de la dimensión Competencia Interactiva.....	25
Figura 5. Niveles de la dimensión Competencia Investigativa.....	26
Figura 6. Niveles de la dimensión Competencia para la Dirección.....	27

Resumen

La metodología kaizen, en el área de educación, tiene un impacto positivo tanto en docentes como estudiantes. su sistema despierta el interés por cada lección, promueve el pensamiento crítico y mejora el conocimiento de conceptos específicos. el presente trabajo de investigación plantea como objetivo general determinar que una propuesta basada en la teoría kaizen, fortalece las competencias pedagógicas en los docentes de historia y geografía en guayaquil – 2021. la metodología empleada fue experimental con diseño pre-experimental. la población estuvo conformada por 100 docentes del área de historia y geografía de diferentes planteles educativos; posterior a un muestreo no probabilístico (intencional), la muestra quedó conformada por 50 docentes. la técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario; se llevó a cabo un análisis descriptivo e inferencial de los resultados obtenidos. las conclusiones fueron las siguientes: la propuesta basada en teoría kaizen influye positivamente en el fortalecimiento de competencias pedagógicas, donde los valores del postest fueron superiores al pretest; la propuesta basada en teoría kaizen fortalece las competencias didáctica, productiva, interactiva, investigativa y para la dirección en los docentes.

Palabras clave: teoría kaizen, docentes, competencias pedagógicas.

Abstract

the kaizen methodology, in the area of education, has a positive impact on both teachers and students. its system arouses interest in each lesson, promotes critical thinking and improves knowledge of specific concepts. the present research work raises as a general objective to determine that a proposal based on kaizen theory strengthens pedagogical competences in history and geography teachers in guayaquil - 2021. the methodology used was experimental with a pre-experimental design. the population was made up of 100 teachers from the area of history and geography from different educational establishments; after a non-probabilistic (intentional) sampling, the sample was made up of 50 teachers. the data collection technique used was the survey and the instrument was a questionnaire; a descriptive and inferential analysis of the results obtained was carried out. the conclusions were as follows: the proposal based on kaizen theory positively influences the strengthening of pedagogical competences, where the post-test values were higher than the pre-test; the proposal based on kaizen theory strengthens teaching, productive, interactive, investigative and leadership competencies in teachers.

Keywords: Kaizen theory, teachers, pedagogical skills.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, es necesario contar con docentes bien preparados, se ha convertido en un punto trascendental en materia de calidad educativa (Escobar, 2005). Cada vez es más notorio, como las instituciones educativas buscan incesantemente el mejoramiento continuo (Gutiérrez, 2003); los DOC tienen el desafío de responder a las exigencias de la sociedad, así como incorporarse en forma plena a un entorno cada vez más complejo, caracterizado por la heterogénea situación económica y los acelerados cambios tecnológicos, UNESCO considera a los educadores como pilares para consolidar la equidad, acceso, calidad y calidez educativa. Sin embargo, la currícula formativa sigue siendo un tema de preocupación. El Instituto de estadística de la UNESCO, refiere que son pocos los maestros aptos para enseñar, por tanto, para el año 2030 se estima que deberán contratarse aproximadamente 69 000 000 de DOC que aseguren cerrar las brechas (UNESCO, 2021). En Europa las nuevas demandas educativas y sociales, han renovado el interés por colocar en el centro del debate el quehacer docente (Martínez, 2008). En Latinoamérica y el Caribe, de acuerdo con la investigación de Bruns y Luque (2014) del Grupo del Banco Mundial, se verificó poca correspondencia entre la preparación que un DOC posee con las que realmente debe contar.

Desde una perspectiva ecuatoriana, según INEVAL (2018), se debe ampliar la cobertura en zonas rurales, para actualizar y desarrollar el talento docente, donde hay menos competencia por las plazas disponibles, reduciendo así el nivel potencial de especialización. Igualmente, en el año 2016 en Ecuador la prueba “Ser Maestro” del INEVAL, dio como resultado que el 76,2% alcanzó un puntaje de 700 puntos, el mínimo requerido de 1000 puntos; dicha situación es muestra de la necesidad imperante de un mejoramiento continuo en el campo de la docencia. Según Faidutti (2018), hay un grupo importante de DOC que necesitan preparación adecuada y mejoras salariales. También, los niveles de ausentismo laboral son muy altos. Asimismo, la problemática educativa nacional se evidencia en el déficit a nivel de infraestructuras, sistema centralizado, baja remuneración, entre otros (Suasnabas & Juárez 2020).

Más específicamente, en cuanto a la problemática DOC, destacan la presencia de un gran número de educadores que se encuentran en ejercicio, sin tener estudios o títulos correspondientes para su desempeño profesional, los cuales ameritan capacitación. A nivel local, en Guayaquil, a pesar de la extensa búsqueda realizada en documentos oficiales no se encontró datos estadísticos actuales que permitan evidenciar la problemática en relación al nivel de competencias docentes, motivo por el cual, el presente trabajo de grado se traduce en un aporte teórico de gran objetividad para esta localidad. En este sentido, tomando en cuenta que las competencias pedagógicas son el pilar de la enseñanza (Escobar, 2005); y, considerando que la HyG como ciencias, son importantes para el análisis de las sociedades y comprensión del mundo, se realizó una evaluación sobre el nivel de competencias que tienen los profesionales de HyG para trabajar en el mejoramiento continuo de las mismas. Con relación a esto, se enunció la siguiente interrogante de investigación: ¿De qué forma se logra fortalecer competencias pedagógicas en Docentes, desde la teoría Kaisen – 2021?.

De igual manera, el presente estudio se justificó teóricamente, puesto que enriqueció la información que existe sobre las variables de estudio. Los hallazgos generan conocimientos que aportan a las ciencias educativas; éstos tienen valor, por existir pocos trabajos que relacionen ambas variables, sobretodo en la localidad de Guayaquil. Con respecto a su contribución metodológica, el estudio aportó en la creación de y validez de instrumentos, que permiten identificar la contribución en el tema estudiado. Aunado a esto, se elaboró el diseño de una propuesta basada en el mejoramiento continuo de la TK para fortalecer dichas competencias. En el mismo orden de ideas, posee beneficios prácticos gracias a la aplicación del plan de mejoramiento continuo para el fortalecimiento de las competencias docentes, lo cual se traduce en la mejora del ejercicio profesional y desarrollo personal. En tal sentido, el estudio posibilitó la creación de estrategias concretas para el desarrollo formativo del educador en el área de la HyG, así como, para dar respuestas y posibles alternativas de solución. También, sentó las bases para realizar una intervención educativa y motivar al DOC hacia la búsqueda permanente de innovación, investigación y perfeccionamiento que beneficie tanto a la institución como a la

transformación del país. Por último, el estudio tuvo relevancia social, por cuanto sensibilizó sobre la importancia que tiene el mejoramiento continuo y fortalecimiento de competencias en los profesionales dedicados a la docencia; debido a su papel fundamental para el cambio de una comunidad que valore el crecimiento humano. Cabe destacar, que un maestro (a) además de impartir conocimiento, transmite valores, aspiraciones e inspiraciones. El presente trabajo evidenció significancia debido a que propicia atender el análisis de variables, estrechamente relacionadas con el bienestar humano.

Con relación al Objetivo General: Determinar que la propuesta desde la TK, fortalece competencias pedagógicas en DOC. Se consideraron los objetivos específicos: Establecer que una propuesta desde la TK, fortalece las competencias didáctica, productiva, interactiva, investigativa, y para la dirección en los docentes. La Hipótesis General del trabajo de investigación fue la siguiente: Existe relación entre la propuesta desde la teoría Kaizen con el fortalecimiento de competencias pedagógicas en docentes de HyG, Guayaquil – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes consisten en la indagación y consulta de publicaciones e investigaciones en relación con las variables objeto de estudio: propuesta basada en TK y competencias pedagógicas. Dichos antecedentes resultaron de utilidad para respaldar las teorías que contemplan el presente trabajo.

En el aspecto internacional, en Perú, Zapata (2018) realizó una Tesis Doctoral titulada “Modelo de organización gestionada desde el modelo Kaizen para mejorar el desempeño DOC en una institución Educativa de Chiclayo. La investigación tuvo como objetivo mejorar el desempeño en docentes. Con estudio descriptivo, propositivo, diseño transversal; se usó la encuesta dirigida a 32 educadores. Los resultados significativos concluyeron que la propuesta mejora el desempeño docente. En este sentido, la investigación brindó aportes significativos para el presente trabajo de grado, debido a que permitió evidenciar la efectividad de una propuesta basada en la TK para fortalecer las competencias del docente.

Asimismo, Miyashiro (2017) Perú, en su trabajo “Aplicación del mejoramiento continuo y desempeño organizacional, Instituto de educación superior tecnológico CEPEA”. La investigación fue aplicada, nivel descriptivo en muestra de 103 colaboradores. En consecuencia, se demostró que la aplicación del método Kaizen tiene relación directa con el desempeño de la empresa, relacionado directamente con el nivel de eficiencia de los recursos, nivel de reducción de desperdicios y la estandarización de procesos. Por tal motivo, la investigación resultó beneficiosa al aportar datos de cómo puede aplicarse la metodología 5S en las instituciones educativas.

Por otro lado, al revisar los antecedentes nacionales, se encontró la tesis doctoral de Guerrero, (2018) titulada “El proceso Kaizen, en el aseguramiento de la calidad en instituciones educativas superiores de Ecuador, 2015-2016”. Investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, muestra de 150 participantes, evaluados mediante encuesta. Se llegó a la conclusión que Kaizen es percibido como un “proceso de mejoramiento continuo, que asegura la calidad educativa en

instituciones” (p. 10) contribuyendo al pensamiento crítico y al ámbito del aprendizaje. Asimismo, la propuesta proporciona experiencias enriquecedoras, motivadoras, gratificante y mejoramiento de la comunicación entre los actores educativos; además, las TIC son aprovechadas como entorno de aprendizaje, promoviendo la calidad educativa.

Adicionalmente, se consideró la tesis de Alarcón (2017) Quito, “Modelo de mejoramiento continuo y su impacto en la calidad de los servicios de la empresa de servicios ServiFreno de Quito”. El objetivo fue reconocer la relación entre la empresa y el cliente, para ello siguió un diseño de tipo descriptiva, propositiva, y explicativa no-experimental” (p. 12). Se aplicó en 263 clientes, donde se evidenció que los procesos influyen de manera positiva en la calidad de servicios (p. 45). Esta investigación contribuyó con el presente estudio, puesto que permitió evidenciar el resultado favorable de la TK en la actividad empresarial, el mismo que mejoró estándares, la calidad, costes y productividad.

Referente al ámbito regional, en Ecuador se analizó la tesis doctoral de Pazmiño (2017) Capacitación sobre competencias pedagógicas y el uso de estrategias de enseñanza de DOC - Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil (p.1). La investigación demostró que capacitación influye sobre las competencias pedagógicas” (p. 10) siendo el grupo meta en docentes de nivel universitario y como éste repercute en el conocimiento y dominio de estrategias docentes” (p. 10). La investigación fue cuantitativa, diseño cuasi experimental, en población de 87 catedráticos, aplicando cuestionario de 20 preguntas.

Se concluyó que debido a las capacitaciones se incrementan conocimientos en estrategias de enseñanza; aportando información para valorar la implementación de estrategias diversas para aumentar la efectividad del proceso educativo (p. 62). En el informe de investigación ídem, las bases teóricas proporcionaron un marco de referencia en el contexto de teorías, corrientes filosóficas y epistemológicas sobre las cuales se sustenta el presente estudio.

La HyG como ciencias, son de gran relevancia para el estudio de las sociedades. El conocimiento de las mismas, su organización y su funcionamiento a lo largo del

tiempo ha sido primordial para comprender el mundo actual. La Historia como carrera universitaria permite formar profesionales capaces de examinar los acontecimientos que han ocurrido en la sociedad. Por otro lado, la Geografía como carrera universitaria, permite formar a un especialista con competencias predilectas en la identificación, interpretación y resolución de conflictos socio-espaciales. En Ecuador, el currículo emitido por el Ministerio de Educación contempló que tanto la HyG, son especialidades que pertenecen a un área principal que conforman un tronco común, donde también se encuentran asignaturas como: Lengua y Literatura, Matemáticas y Ciencias Naturales, materias principales para la formación de los DOC. Actualmente, es bien conocida la relevancia que adquiere que los docentes se fortalezcan, sobre todo en un campo tan fundamental como es la HyG. Hoy en día, las instituciones educativas se encuentran en la búsqueda incesante de la permanente preparación y actualización, confirmando lo valiosos de una comunidad constituida por el nivel de capacitación de sus ciudadanos (Gutiérrez, 2003).

En este sentido, para definir la variable independiente, se encontró la Metodología Kaizen, creada por Masaaki Imai (1986). La palabra Kaizen se deriva de las palabras japonesas “kai” y “zen”, términos que expresan en su conjunto “acción de permanente cambio y desarrollo continuo, con orden y gradualidad” (p. 40). El autor asevera que es la aceptación de un conjunto de series filosóficas en los empresarios y colaboradores era lo que permitía el éxito japonés, puesto que la interiorización de los mismos originaba que sea puesto en práctica de manera natural. Este método al haber sido aplicado con eficacia en diversas áreas de gestión de calidad total, ha proporcionado resultados sobresalientes, si comparamos con otros, dada la sencillez y sentido práctico; puesto que puede ser aplicado en todos los ámbitos del ser humano. Posee peculiar característica al desarrollar cultura y permitir la participación de todos los colaboradores, desde puestos de alto mando hasta aquellos que se encontraban en puestos bajos dentro del organigrama institucional. Moreno (2011) explica que la TK consiste en un reto continuo en la gestión de estándares, considerando que un largo camino da inicio con un pequeño paso, y que todo cambio se inicia con la decisión personal, siendo constante en el tiempo y sin retrocesos.

Respecto a la variable dependiente competencias pedagógicas, Rivadeneira-Rodriguez, E. (2017) como comportamientos sociales y de afecto, además de habilidades sensoriales, motoras, psicológicas y cognoscitivas que ayudan que la persona logre desempeñarse adecuadamente (p. 10). Por otro lado, Villarroel (2017) sobre la competencia pedagógica explica que es “un conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades o actitudes” (p. 2) que el profesional en educación desarrolla para intervenir integralmente en el estudiante.

Muñoz-Barriga, A. (2015) expresa que “lograr que la práctica se convierta en una praxis pedagógica del docente es una de las competencias” (p. 29). Igualmente, Padilla y López (2013) citados por Rivadeneira (2017) refirieron que las competencias pedagógicas son importantes para el saber y hacer del profesor, incluso, en el trabajo DOC universitario, la interacción es el medio, por tanto, el DOC suple un papel central para construir el conocimiento (Gómez, 2005). En este espacio se desarrollan estrategias e interrelacionan con los conocimientos existentes, para conocer, comprender, reflexionar e interpretar la práctica pedagógica.

Una teoría que permite sostener la variable dependiente es la elaborada por Paulo Freire, denominada, cuando concibe la educación como praxis de libertad. Esta considera a la educación como una acción social propia de la búsqueda de la realización de la persona; así mismo, su relación con la libertad y la defensa pedagógica y antropológica de las personas, considerándolo como sujeto de buscar “ser más” y actuar creativamente (Muñoz, 2017). Para Freire (1998), el DOC es constructivista, puesto que su responsabilidad se basa en modelar, coordinar, facilitar, mediar y conocer los intereses y necesidades del estudiante, desde otra perspectiva, el DOC debe intervenir en momentos oportunos, pero siempre debe actuar como estimulador para investigar, descubrir, comparar y compartir ideas.

La capacitación del profesional en educación se espera que esté acompañada por la coherencia y la buena práctica, ante ello menciona Freire (2006) que existen maestros científicamente preparados, pero son autoritarios frente a toda prueba, es decir, que la libertad y coherencia dependerá del educador, tanto en su perfil profesional como en su base ética. Es importante destacar, que en este trabajo hay

que mencionar una arista que debe ser atendida. Cómo llevar a la práctica las recomendaciones de TK en el campo administrativo; y de Freire, en el filosófico. Este tema puede ser respondido por la Pedagogía Williams, que consolidó la teoría y práctica del Colegio Freinet de Guayaquil, que entre los cursos lectivos 1986-87 y 2012-13 desarrolló un diseño curricular, en el que, según Guerrero (2021), la argumentación sobre temas políticos, sociales y económicos, constituyen el terreno idóneo para la tolerancia como parte de la aceptación de las diferencias, puntos de vista distintos, formas de responder a los imponderables, o la manera de solucionar conflictos.

Uno de los ejes transversales de la Pedagogía Williams es la formación política y su consecuente compromiso. Siendo una teoría que no se limitó a postulados y recomendaciones en el Colegio Freinet de Guayaquil, sino que demostró el “cómo hacerlo”; para los maestros de HyG se constituye en una herramienta excepcional para garantizar en el estudiante la capacidad de juzgar los acontecimientos actuales y pasados con parámetros intelectuales, tratando de despojarse de los emocionales. En definitiva, entre los propósitos de las ciencias sociales se encuentra el incentivar la empatía, la objetividad, el deseo de precisión y la visión de causalidad (Matamoras, 2016).

Por otra parte, la propuesta basada en la TK se definió como un programa o diversas acciones orientadas para el mejoramiento continuo de los profesionales de la docencia de HyG, con base en el paso a paso para lograr que su implementación sea efectiva a través del método 5S. Se consideró como dimensiones de la variable independiente la *Metodología 5S del Kaizen*. La metodología 5S, propia de la cultura japonés, fue originada con el fin de darle orden y sentido a las dinámicas del trabajo, teniendo en cuenta ambientes desorganizados, la cual inicialmente fue propuesta para ambientes empresariales, en la actualidad los resultados que brinda esta metodología son recomendables para todo tipo de organizaciones que necesite un cambio en su cultura de trabajo. Su denominación, 5S, se basó teniendo en cuenta la primera letra de cada una de las cinco etapas, las cuales se desarrollan de manera consecutiva. A continuación, se describen cada una según Arellano (2017):

SEIRI (sentido de utilización), el primer paso consiste en el uso apropiado de los recursos y materiales, por ello se requiere en esta primera fase identificar aquello que es necesario y qué no, no solo en aspectos materiales sino también en recursos humanos. Algunas actividades que favorecen cumplir este paso son; eliminar (y se puede vender, regalar, reciclar o descartar) todo lo que se usa menos de una vez al año, teniendo en cuenta el compromiso y la prioridad; seguido, con los materiales o insumos que quedan, separar todo aquello que se usa menos de una vez al mes; posterior, colocar en un espacio no muy lejos todo aquello que se usa menos de una vez por semana; así mismo, lo que se usa menos de una vez por día se deja en el ambiente laboral, el material que se usa menos de una vez por hora debe encontrarse al alcance; finalmente, lo que se usa al menos una vez por hora. Esta manera de jerarquizar el material permite la preparación para la siguiente etapa. El *seiri* en definitiva busca la claridad en cuanto a los objetos que son necesarios para el desarrollo empresarial, incluida la institución educativa. La Pedagogía Williams considera que algo que hay que desechar son los textos por ser instrumentos que encajan en la educación bancaria, concibiendo los hechos históricos, por ejemplo, en algo estático, desprovistos de causalidad; los textos escolares tienen que ser reemplazados por el dato periodístico, el artículo de revista y los libros de diferentes temáticas y, cuando es posible, el acercamiento a los hechos en la vida real. Para Molina (2016), la lectura en el texto Estudios Sociales sobre los derechos del adolescente a permanecer en el sistema educativo no tendrá el mismo impacto que cuando él participa en una Comisión Juvenil de Derechos Humanos que se hace presente para que la estudiante no sea impedida de asistir a clases porque se encuentra embarazada.

SEITON (sentido de organización), se asocia con la organización; es decir aprender a organizar para optimizar el tiempo y los recursos. Este paso implica tener el ambiente organizado, para generar no solo espacios armoniosos y gratos, sino también facilitar el acceso a los materiales e insumos de manera rápida, ello a través de la clasificación adecuada de los recursos. Pérez-Sierra, V.; Quintero-Beltrán, L. (2017) explican que para lograr el sentido de organización se tiene en cuenta:

La acción ordenar coherentemente el puesto de trabajo, definir las reglas que se van a seguir para organizar los materiales; hacer visible la ubicación de los

materiales; los objetos usados frecuentemente deben estar cerca del colaborador; los objetos deben estar clasificados según su utilización; caracterizar los puestos laborales, favoreciendo a quien entra primero y sale de la misma manera (p. 416).

La Pedagogía Williams armoniza espacio, tiempo, y actividades de modo que se cumplan los objetivos de formación permanente de todos los actores del proceso. Aprovechando la flexibilidad curricular traslada rotativamente las clases a un espacio que se encuentre adjunto, por ejemplo, al bar o a la portería. En ese espacio, los maestros y estudiantes leen libremente en los medios impresos que se encuentran en mesas o estanterías. Mientras un grupo de maestros lee con el grueso de estudiantes, otro está, con un grupo de tres o cuatro de sus compañeros, lo suficientemente cerca y distante, para escuchar las exposiciones de quienes ya las tienen listas. Transcurrido cierto tiempo, comienza la plenaria y es entonces cuando suceden los planteamientos, las controversias, etc., producto de lo que los chicos han leído. Y todo en presencia del conserje del plantel que si quiere puede intervenir con sus opiniones. Con esto se cumple que el sitio de trabajo debe ser un espacio de crecimiento de todos los actores del sistema (Yépez, 2015).

SEISO (sentido de limpieza), este proceso considera a la limpieza como un valor dependiente de todos los elementos pertenecientes a la organización, por tanto, cada miembro cumple la responsabilidad de cuidar la higiene de los espacios en los que labora o encuentra. Por otro lado, este proceso también se involucra en la imagen personal, puesto que se considera como un aspecto relevante en la dinámica laboral para evitar incomodar a compañeros y clientes.

Realizar este proceso se vuelve más fácil al ejecutar previamente las etapas anteriores, despejar (seiri), y ordenar (seiton), para su aplicación se toma en cuenta aspectos como asear, monitorear, para dejar en condiciones óptimas; sobre la Pedagogía Williams explica que cada aula se concibe como un gimnasio de habilidades mentales o un taller de tallado de las mismas (p. 93).

En ese taller el estudiante es libre de manejar su imagen según su propio arbitrio con tal que cumpla los parámetros de nitidez y limpieza. Puede llevar el pelo largo o

corto, pero arreglado. Por turnos se encarga de la limpieza del Colegio el mismo que considera que la tarea fundamental no es limpiar sino evitar el ensuciar pisos y paredes. Un ejercicio constante es el que el estudiante esponga, por ejemplo, un tema de Historia, al inicio de la sesión, mientras barre y los compañeros escuchan. Esto tiene la finalidad de desarrollar la concentración, exigiéndose seguir un hilo conductor de sus ideas mientras ejecuta otra actividad que también requiere atención (Yépez, 2015).

SEIKETSU (sentido de normalización), esta etapa permite reafirmar los valores anteriormente descritos, los cuales que si bien es cierto se pueden aplicar de manera puntual, este último valor permite convertirlas en hábitos y parte de la filosofía organizacional, es decir, mediante el sentido de normalización se crean estándares para recordar el orden y la limpieza de manera constante. Para conseguir esto, algunas que favorecerán su aplicación son: Dar consignas claras, a la vez identificar espacios favoreciendo la gestión visual: colores e iluminación; operatividad de métodos; consideración equitativa a l personal; involucrar la organización; diseñar un programa de acción, con normas y lineamientos relacionados al orden y limpieza; revisión constante por parte de los mandos; y, estandarización de los uniformes e higiene del personal.

Rojas y Salazar (2019), consideran la importancia de promover la estandarización procesos que se relacionen directamente con la eficiencia de procedimientos (p. 15). La Pedagogía Williams no es muy afecta al término estandarización porque éste implica de alguna manera igualdad de procedimientos y expectativa de resultados, sobre todo en lo referente a la evaluación de los aprendizajes. En su lugar, habla de sistematización de la acción, que consiste en el establecimiento de un orden en las operaciones. Por ejemplo: leer, exponer, perder el pánico escénico, y mejorar las habilidades del lenguaje oral, constituyen las operaciones iniciales para introducir al estudiante en la explotación de sus habilidades cognitivas (Álvarez, 2014)

SHITSUKE (sentido de disciplina), este valor especifica la relevancia de la disciplina para conseguir los valores descritos con anterioridad hasta convertirlos en parte de la cultura organizacional. Para ello se requiere constancia y monitoreo.

Shitsuke busca la exigencia en personas (los empleados), en capacitaciones, mejora continua, equipamiento adecuado y herramientas que hagan más fácil la tarea y coherencia con el esfuerzo que realizan.

Esta etapa busca realizar el seguimiento y comprobar la aplicación de todas las etapas del sistema 5S y realizar actividades en pro del MC, concluyendo con el proceso PDCA (pensar, actuar, comprobar y actuar). Cabe mencionar que, si este valor no es aplicado correctamente, se pierde la eficacia del sistema, así mismo, es necesario que se evalúe los resultados comparándolos con los estándares establecidos, seguidamente se realizan conclusiones y, siendo de necesidad, replantean adecuadamente los procesos, estándares para lograr los objetivos. Para la Pedagogía Williams, la disciplina alcanza su mayor expresión en la medida que se transforma en autodisciplina, que es la capacidad que se tiene para autorregularse a sí mismo frente a distintas situaciones. Dentro de la educación, estas situaciones podrían ser metas y objetivos que se pretenden alcanzar dentro del aprendizaje (Williams, 2018).

La autodisciplina, como casi todas las dimensiones de la conducta humana, se aprende y una de las tareas DOC es crear situaciones para su aprendizaje. Los profesores de HyG ejercitan la autodisciplina del estudiante cuando lo motivan a seleccionar sus propias lecturas, a compartirlas en exposiciones o en cualquiera de las técnicas de comunicación colectiva tales como el panel, la mesa redonda, el debate, o el fórum, ante un auditorio formado por sus propios compañeros o estudiantes de los colegios amigos, los docentes en cursos de perfeccionamiento, los padres de familia, organizaciones sociales, o comunidades barriales. Se necesita autodisciplina para cumplir consignas de especificaciones tales como: usted en su comunicación debe utilizar recursos audiovisuales, intercambiar opiniones con el público, ser ameno, y solicitar ser evaluado tanto en su estilo como en el fondo (Williams, 2010).

Con respecto a la variable dependiente, la competencia pedagógica, Vasco (2011) dice que es una serie de conocimientos, destrezas, habilidades, capacidades, y, actitudes que posee el profesional en educación” - en este caso, DOC de HyG – “para

participar en la orientación del estudiante de manera integral y lograr una praxis pedagógica es una de competencias más importantes del profesor que orienta.

Según Braslavsky (1999) citado por Aguiar & Rodríguez (2018) la formación de docentes se basa en cinco competencias: la pedagógico-didáctica, relacionada a la enseñanza y manejo adecuado de estrategias pertinentes al grupo humano de estudiantes; La segunda competencia institucional: referida a adaptabilidad de la macro y la micropolítica institucional con repercusión en el proceso educativo a nivel de aula; La tercera competencia productiva: trata del análisis del educador para conocer y comprender la realidad, el mundo circundante y facilitar aprendizajes buscando desarrollar ciudadanos productivos; La cuarta competencia es la interacción, en promover las relaciones de grupo en aras del entendimiento social, con amor a lo propio, con empatía, estimulando las capacidades comunicativas; Por último, la quinta competencia especificadora: donde el maestro guía al grupo a la promoción de relaciones intra-disciplinarias e interdisciplinarias con sus pares, buscando integrar a todos sin discriminación alguna.

La presente investigación establece como competencias pedagógicas en los DOC de HyG las dimensiones siguientes: Competencia didáctica: relacionada con la capacidad para enseñar, la toma de decisiones acertada y el dominio de herramientas TIC; Competencia productiva: consiste en la comprensión de los DOC del contexto de trabajo micro y macro, y su capacidad para promover aprendizajes significativos en los estudiantes; Competencia interactiva: tiene que ver con la capacidad para fomentar el trabajo de equipo y promover el amor y la empatía, Competencia investigativa: relacionada con la capacidad de iniciativa, capacidad para fomentar la curiosidad y de plantear problemas prácticos creativos en la búsqueda de soluciones innovadoras; Competencia para la dirección: consiste en poseer capacidad de liderazgo, motivar a otros y habilidad para la resolución de problemas. Dicha clasificación coincidió con los aportes de Castellanos (2005).

Igualmente, dentro de la dimensión competencia didáctica, se encuentran los indicadores: capacidad para enseñar, relacionada con el dominio teórico y metodológico para orientar acciones educativas” (Espinoza & Campuzano, 2019);

toma de decisiones acertada, que tiene que ver con la habilidad para analizar y poder reconocer de forma precisa el momento idóneo para hacer las cosas; dominio de herramientas TIC, que se define como la capacidad del DOC para usar las nuevas tecnologías en beneficio del quehacer pedagógico y la actualización del conocimiento.

En cuanto a la competencia productiva, la conforman los indicadores: comprensión acerca del mundo actual y futuro que esperan vivir, que se refiere a la capacidad del DOC de motivar conocimientos útiles para su aplicación presente y futura, además de formar ciudadanos productivos (Braslavsky, 1999, citado por Aguiar y Rodríguez, 2018); capacidad para promover aprendizajes significativos, que se relaciona con poder utilizar los conocimientos previos en la construcción de nuevos aprendizajes.

En lo que respecta a la dimensión competencia interactiva, se encuentran los indicadores siguientes: capacidad para fomentar el trabajo en grupos, que tiene que ver con la habilidad para incentivar el trabajo colaborativo entre los estudiantes; capacidad para fomentar el amor y la empatía, concerniente a promover el entendimiento y la comprensión hacia los demás. Seguidamente, la competencia investigativa, donde se tienen los indicadores que se mencionan a continuación: capacidad de iniciativa, que es una cualidad personal del DOC para generar nuevos proyectos o propuestas en pro del proceso de enseñanza-aprendizaje; capacidad para fomentar la curiosidad, motivando que los estudiantes hagan preguntas, exploren, investiguen y reflexionen sobre su propio aprendizaje; capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras, creando un ambiente que promueva el diálogo y el debate, con habilidad para entender los problemas en profundidad, cuestionar los conocimientos existentes, cambiar de perspectiva de ser necesario, poner en práctica soluciones sencillas y más efectivas educativas (Espinoza y Campuzano, 2019).

Finalmente, la competencia para la dirección, conformada por los indicadores: capacidad de liderazgo, que es la habilidad del DOC para influir, motivar, organizar y ejecutar acciones que lleven a lograr los objetivos propuestos; Capacidad de motivar a otros, que es la habilidad del DOC para hacer que otras personas le sigan de manera natural, empatizando con las demás personas.

III. METODOLOGÍA

3.1. La presente investigación fue cuantitativa, experimental, busca dar solución a una situación problemática, buscando el apropiado conocimiento para aplicarlo (Arias, 2020). Es explicativa porque busca demostrar los cambios en la variable dependiente (Hernández et al., 2018). Con relación al diseño, la investigación fue pre experimental:

El diseño fue:

GE: 01 X 02

GE Grupo Experimental

01 pre-prueba

X Estimulo / Experimento

02 post-prueba

3.2 Variables y Operacionalización

La variable propuesta basada en TK, se definió como un programa con actividades organizadas para el mejoramiento continuo de profesionales de la docencia de HyG, con base en el paso a paso para lograr que su implementación sea efectiva a través del método 5S (Arellano, 2017). Se operacionalizó mediante las dimensiones siguientes: Seiri (utilización); Seiton (organización); Seiso (limpieza); Seiketsu (normalización) y Shitsuke (disciplina)" (Arellano, 2017).

La variable dependiente competencias pedagógicas, se definió como "*diversidad* de conocimientos y actitudes docentes -en este caso, de HyG- para actuar con pertinencia en la formación de estudiantes (Vasco, 2011). Se operacionalizó a través del puntaje obtenido por competencia en las diferentes dimensiones, a partir de un cuestionario creado por la investigadora. Se registró la puntuación alcanzada en cada unidad de competencia y se compararon con unos parámetros pre-establecidos. Las dimensiones para la variable dependiente son: competencia didáctica, productiva, interactiva, investigativa y para la dirección.

3.3. Población, muestra y muestreo

“Población, es la reunión de varios elementos que conforman un grupo de personas, cosas o animales, con características similares (Hernández et al. 2010)

En esta investigación, tuvo como población a 100 DOC del área de HyG (Ver la tabla 1), a continuación, se especifica con más detalle en el cuadro siguiente:

Tabla 1

Distribución de población

Población	F	%
Masculina	40	40
Femenina	60	60
Total	100	100

La muestra fue la misma cantidad que la población, con **muestreo no probabilístico**, a criterio de la investigadora (Hernández et al., 2010). La forma que se escogió para la obtención de este tipo de muestra, fue el intencional o de conveniencia. En este orden, se tomó como muestra los casos que, según la opinión de la investigadora, fueron más representativos. En los **criterios de inclusión**, se consideró a DOC de HyG, que trabajan en nivel básica y media en escuelas del estado. Para los **criterios de exclusión**, se excluyeron a docentes que no pertenecen a instituciones educativas públicas de Guayaquil. La distribución se especifica en el cuadro siguiente:

Tabla 2

Distribución de la muestra

Población	F	%
Masculina	20	40
Femenina	30	60
Total	50	100

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hernández et al., (2010), señalaron que recolectar datos deben realizarse tres acciones: pertinencia del instrumento, aplicarlo correctamente y subsanar

observaciones. En tal sentido, se necesitó utilizar la técnica de la encuesta. Más específicamente, se realizó un cuestionario para la medición de la variable dependiente, con preguntas debidamente elaboradas y validadas por expertos. Asimismo, se creó una escala de Likert, organizada con 4 opciones de respuesta: Nunca (1), pocas veces (2), frecuentemente (3) y siempre (4) Siempre. A cada una se debió responder según el grado de acuerdo o desacuerdo que se tiene respecto a la pregunta. La variable dependiente se evaluó mediante cinco dimensiones: competencias didáctica, productiva, interactiva, investigativa y para la dirección; esta evaluación permitió obtener una apreciación global del nivel de competencias en los DOC. Es importante mencionar que, los ítems negativos son: 2, 4, 9, 18 y 22. Con relación a la **Validez**, Hernández, et al. (2010), afirman que “todo instrumento para recoger información debe medir realmente la variable que estudiada. Con respecto a la validez de contenido, se procedió al juicio de expertos.

En tal sentido, el instrumento fue revisado por cinco jueces, evaluando minuciosamente cada reactivo y su relación con las dimensiones y variable, concluyendo que se debe aplicar. Igualmente, para determinar la validez de criterio se aplicó prueba piloto en un Unidad Educativa diferente a la muestra.

La validez de constructo, definida por Messick (1989) "... como juicio valorativo que evidencia empíricamente los fundamentos teóricos, ando idoneidad referencial a las acciones que resultan de resultados, se procedió a un análisis factorial después de aplicar la prueba piloto. Para la Confiabilidad fue con el análisis del Alfa de Cronbach resultando ,794, estableciendo confiabilidad aceptable.

3.5 Procedimiento

La investigación se llevó a cabo con el siguiente procedimiento: se diseñó el Programa Operativo (Talleres) basado en la TK; se elaboró el instrumento para ser aplicado a los DOC de HyG en la Ciudad de Guayaquil; se sometió el instrumento inicial al método de juicio de expertos y realización de prueba piloto; se solicitó mediante un documento escrito, la autorización a la institución educativa donde se realizó la prueba piloto a los DOC; una vez concedido el permiso, se continuó con la

aplicación del instrumento piloto; se determinó la validez y confiabilidad del instrumento; se solicitó mediante un documento escrito, la autorización a las instituciones educativas para poder desarrollar la investigación; una vez que se obtuvo la autorización, se realizó la pre-prueba a una muestra intencional de 50 DOC de HyG (30 mujeres y 20 hombres), con la finalidad de obtener un nivel global en lo que a competencias pedagógicas se refiere, previo a la aplicación de la propuesta; se llevó a cabo la Propuesta basada en la TK; se aplicó por segunda vez (post-prueba) el instrumento para medir la variable dependiente; la información recopilada fue introducida en una base de datos para su procesamiento estadístico; se discutieron los resultados; se realizaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de recoger los datos necesarios, se analizaron, agruparon, interpretaron y organizaron en niveles y porcentajes, de acuerdo a los valores dados. Luego se presentan en cuadros y figuras, utilizando la estadística descriptiva, simplificándolos para su presentación en forma clara; asimismo, la estadística inferencial, para las hipótesis, que conlleven a conclusiones que permitan deducir e inferir la triangulación de toda la información basados en los resultados numéricos de la muestra. Para la consecución de lo antes mencionado, fue necesario usar excel y el estadístico SPSS.

3.7 Aspectos éticos

En este aspecto, se tuvieron presente: la debida protección de informante en la investigación, el anonimato de los mismos, respetando su voluntad y decisión, siendo informados sobre el propósito de la investigación, sin ninguna coacción de cualquier índole. A su vez, se consideraron las exigencias de normas APA, el programa turnitin (coincidencias) y la normatividad reglamentaria de la Universidad César Vallejo. Además, se contó con la autorización de las autoridades de cada una de ellas.

V. RESULTADOS

Análisis descriptivo

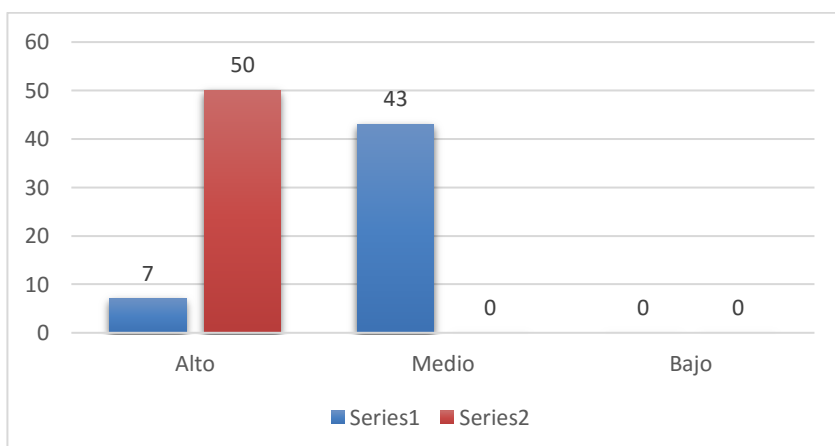
Objetivo General: Determinar que la propuesta a partir de la teoría Kaizen, fortalece las competencias pedagógicas en docentes.

Tabla 3

Niveles de la variable competencias pedagógicas

Variable: Competencias pedagógicas				
NIVEL	PRE TEST		POS TEST	
	F	%	F	%
Alto	7	14	50	100
Medio	43	86	0	0
Bajo	0	0	0	0
Total	50	100	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado



Fuente: Tabla 3

Figura 1

Niveles de la variable competencias pedagógicas

Interpretación: La tabla 3 y figura 1, se observa al 86% ubicado en nivel medio, el 14% en nivel alto en pretest; asimismo el 100% en nivel alto en el post test.

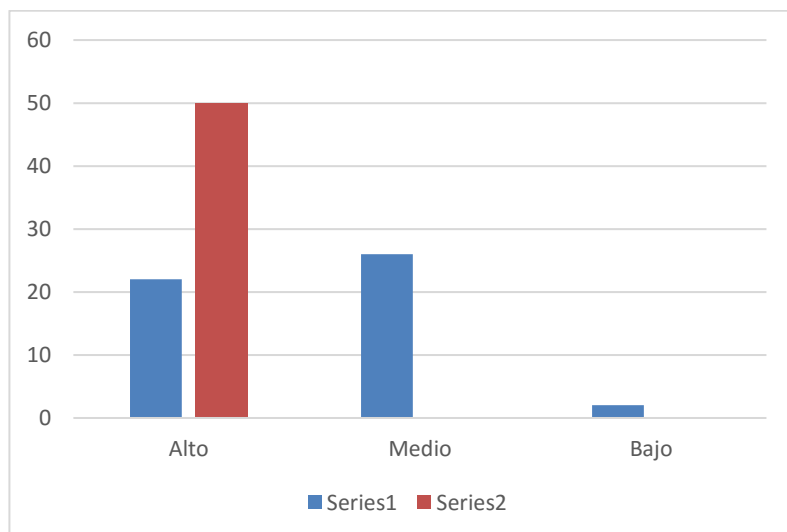
Objetivo específico 1: Determinar que una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece la competencia didáctica en docentes.

Tabla 4

Niveles de la dimensión competencia didáctica

NIVEL	PRE TEST		POS TEST	
	F	%	F	%
Alto	22	44	50	100
Medio	26	52	0	0
Bajo	2	4	0	0
Total	50	100	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado



Fuente: Tabla 4

Figura 2

Niveles de la dimensión competencia didáctica

Interpretación: En la tabla 4 y figura 2, se evidencia que 52% se encuentra en nivel medio, y 44% en nivel alto en el pre test; también el 100% se ubica en nivel alto en el post test.

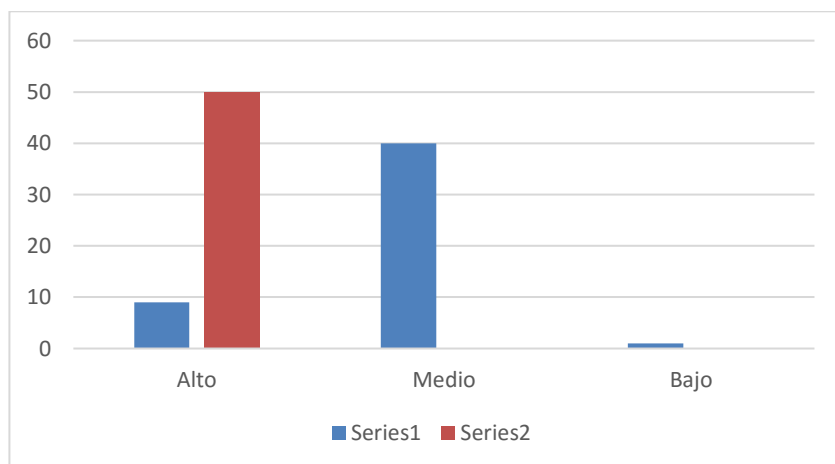
Objetivo específico 2: Comprobar que una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece la competencia productiva en docentes

Tabla 5

Niveles de la dimensión competencia productiva

NIVEL	PRE TEST		POS TEST	
	F	%	F	%
Alto	9	18	50	100
Medio	40	80	0	0
Bajo	1	2	0	0
Total	50	100	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado



Fuente: Tabla 5

Figura 3

Niveles de la dimensión competencia productiva

Interpretación: La tabla 5 y figura 3, presenta al 80% en nivel medio y 18% en nivel alto en la pre-prueba; De la misma manera se observa al 100% en nivel alto en el post test.

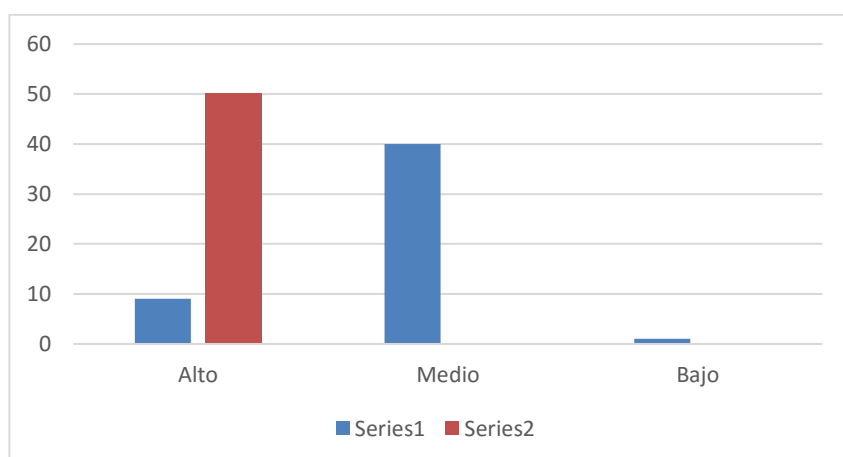
Objetivo específico 3: Demostrar que una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece la competencia interactiva en docentes.

Tabla 6

Niveles de la dimensión competencia interactiva

NIVEL	PRE TEST		POS TEST	
	F	%	F	%
Alto	6	12	50	100
Medio	42	84	0	0
Bajo	2	4	0	0
Total	50	100	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado



Fuente: Tabla 6

Figura 4

Niveles de la dimensión competencia interactiva

Interpretación: En la tabla 6 y figura 4, se aprecia al 84% ubicado en nivel medio, y 12% en alto en el pre test; de igual manera se visualiza al 100% ubicado en nivel alto en el post test.

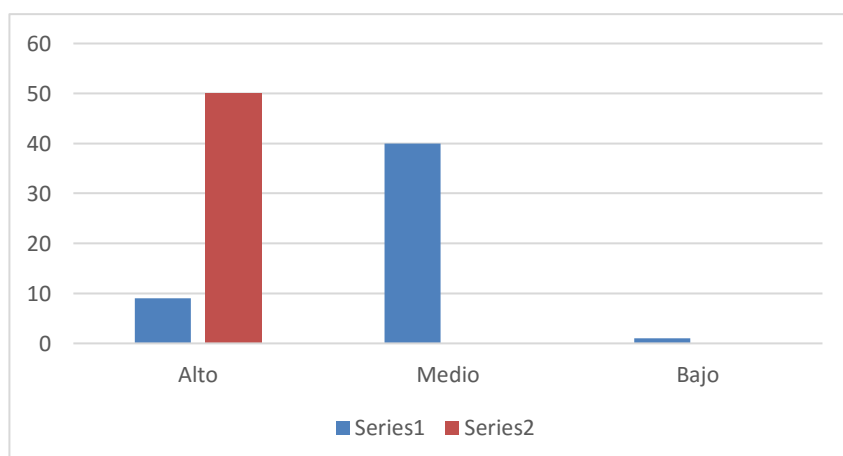
Objetivo específico 4: Verificar que una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece la competencia investigativa en docentes.

Tabla 7

Niveles de la dimensión investigativa

Dimensión: Competencia investigativa				
NIVEL	PRE TEST		POS TEST	
	F	%	F	%
Alto	9	18	50	100
Medio	40	80	0	0
Bajo	1	2	0	0
Total	50	100	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado



Fuente: Tabla 7

Figura 5

Niveles de la dimensión investigativa

Interpretación: La tabla 7 y figura 5 muestra al 80% en nivel medio y 18% en alto en el pre test; asimismo, se evidencia el 100% se ubica en nivel alto en la post prueba.

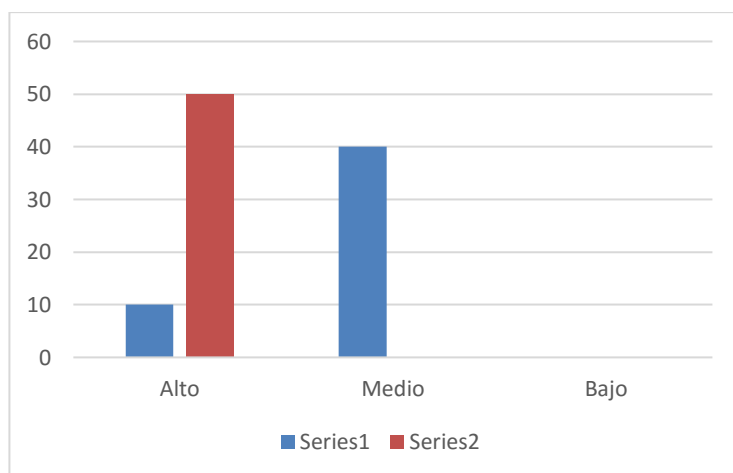
Objetivo específico 5: Determinar que una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece la competencia para la dirección en docentes.

Tabla 8

Niveles de la dimensión competencia para la dirección

NIVEL	PRE TEST		POS TEST	
	F	%	F	%
Alto	10	20	50	100
Medio	40	80	0	0
Bajo	0	0	0	0
Total	50	100	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado



Fuente: Tabla 8

Figura 6

Niveles de la dimensión competencia para la dirección

Interpretación: En la tabla 8 y figura 6, se visualiza que el 80% está en nivel medio y 20% en nivel alto en el pre test; luego se aprecia que el 100% se ubica en nivel alto en el post test. Por ello,

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias pedagógicas Postest	,111	50	,172	,952	50	,040
Competencia pedagógicas Antes	,220	50	,000	,919	50	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Los datos no provienen de una distribución normal, siendo el nivel de significancia menor a 0,05, para la investigación de tipo pre experimental corresponde Wilcoxon.

Análisis inferencial

Hi: La propuesta basada en la teoría Kaizen influye significativamente, en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas de docentes.

Ho: La propuesta basada en la teoría Kaizen no influye significativamente, en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en docentes.

Tabla 10

Comparación de medias entre antes y después de las competencias pedagógicas

Estadísticas de muestra única				
	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Competencias pedagógicas después	50	114,96	5,631	,796
Competencias pedagógicas antes	50	84,46	4,432	,627

Estadísticos de prueba^a

	Competencia pedagógicas Antes Competencias pedagógicas después
Z	-6,157 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Interpretación: La tabla 10 evidencia diferencia significativa de medias del 30,50, y la tabla 11, muestra al 0,000 como nivel de significancia, menor a 0,05, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Hi: La propuesta basada en la teoría Kaizen influye significativamente, en el fortalecimiento de la competencia didáctica de docentes.

Tabla 12

Comparación de medias de la competencia didáctica

Estadísticas de muestra única

	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Competencia didáctica después	50	21,98	1,186	,168
Competencia didáctica antes	50	17,38	2,710	,383

Tabla 13

Estadística de prueba de la competencia didáctica

Estadísticos de prueba^a

	Competencia Didáctica Antes Competencia Didáctica Después
Z	-5,857 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Interpretación: En la tabla 12 se determina que el 4,60 es la diferencia de medias, la tabla 13 presenta el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, lo que hace que se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Hi: La propuesta basada en la teoría Kaizen influye significativamente, en el fortalecimiento de la competencia productiva de docentes

Tabla 14

Comparación de medias de la competencia productiva

Estadísticas de muestra única				
	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Competencia productiva después	50	19,10	1,147	,162
Competencia productiva antes	50	13,18	1,480	,209

Tabla 15

Estadística de prueba de la competencia productiva

Estadísticos de prueba ^a	
	Competencia Productiva Antes Competencia Productiva Después
Z	-6,121 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Interpretación: La tabla 14 evidencia que el 6,08 es diferencia de medias, de la misma manera en la tabla 15, presenta nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Hi: La propuesta basada en la teoría Kaizen influye significativamente, en el fortalecimiento de la competencia interactiva de docentes

Tabla 16

Comparación de medias de la competencia interactiva

Estadísticas de muestra única				
	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Competencia interactiva después	50	18,74	1,209	,171
Competencia interactiva antes	50	13,64	1,638	,232

Tabla 17

Estadística de prueba de la competencia interactiva

Estadísticos de prueba ^a	
	Competencia Interactiva Antes Competencia Interactiva Después
Z	-6,114 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Interpretación: En la tabla 16 se aprecia diferencia de medias de 5,50, la tabla 17, presenta el nivel de significancia de $000 < 0,05$, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Hi: La propuesta basada en la teoría Kaizen influye significativamente, en el fortalecimiento de la competencia investigativa de docentes

Tabla 18

Comparación de medias de la competencia investigativa

Estadísticas de muestra única				
	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Competencia investigativa después	50	25,44	2,022	,286
Competencia investigativa antes	50	18,66	1,533	,217

Tabla 19

Estadística de prueba de las competencias investigativas

Estadísticos de prueba ^a	
	Competencia Investigativa Antes Competencia Investigativa Después
Z	-6,108 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Interpretación: En la tabla 18 se evidencia diferencia de medias de 6,78 y en la tabla 19, se observa el nivel de significancia $0,000 < 0,05$, en tanto, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Hi: La propuesta basada en la teoría Kaizen influye significativamente, en el fortalecimiento de la competencia para la dirección en docentes

Tabla 20

Comparación de medias de la competencia para la dirección

Estadísticas de muestra única				
	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Competencia para la dirección después	50	29,70	2,043	,289
Competencia para la dirección antes	50	21,60	1,979	,280

Tabla 21

Estadística de prueba de la competencia para la dirección

Estadísticos de prueba ^a	
	Competencia para la dirección Antes Competencia para la dirección Después
Z	-6,104 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Interpretación: La tabla 20 evidencia diferencia de medias de 8,10, también la tabla 21, presenta el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, por tanto, la hipótesis de investigación aceptada (H_i) y rechazada la hipótesis nula (H_0).

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general: “Determinar que una propuesta desde la TK fortalece las competencias pedagógicas en los DOC de HyG en Guayaquil – 2021”, en tabla 3, se observa al 86% ubicado en nivel medio en el antes para en el después ubicarse en el 100% a nivel alto. De la misma manera, la tabla 10 presenta 30,50 como diferencia de medias; además se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, ya que el nivel de significancia es de $0,000 < 0,05$.

Se coincide con Restrepo (2016), quien concluyó que se debe potenciar las competencias de los DOC; las mismas que deben ser abordadas por una institución profesional, indicando que en la universidad existe el perfil adecuado acorde a las políticas y necesidades de la organización. La TK se caracteriza por ser el mejoramiento permanente en capacidades, como conocimientos, además de habilidades. Se respalda en Cheverría, que aclaró que “la competencia que posee el DOC debería disponer de toda su capacidad profesional para ejercer la docencia, y dar solución acertada a problemas de forma racional, equitativa y autónoma, con imaginación y creatividad. (citado por Cruz, 2015, p. 65). Asimismo, se encontró coincidencia con Escobar (2005), que refirió que la adecuada preparación de los docentes trae como consecuencia la buena gestión pedagógica, lo cual genera productividad en los saberes de los estudiantes.

Para el objetivo específico 1: “Determinar que una propuesta basada en la TK, fortalece la competencia didáctica en los DOC, se aprecia en la tabla 4 que el 52% del nivel medio y el 44% del nivel alto, se ubicaron en nivel alto en el 100% para el posttest. Además, en el documento ídem, la tabla 12 demuestra que hay diferencia de 4,60, a favor del posttest, igualmente la tabla 13, evidencia nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, aceptando la hipótesis de alternativa y rechazando la hipótesis nula. Así pues, se encontró coincidencia con Pazmiño (2017) que señala que la actualización docente incrementa las capacidades profesionales para una adecuada enseñanza; además es necesario comprender que la capacitación DOC aumenta la efectividad del trabajo pedagógico. También, Freire sostiene que con buena educación se propicia la libertad del ser humano, como acción social educadora.

Con relación al objetivo específico 2: Comprobar que, desde la TK, una propuesta, fortalece las competencias productivas, el 80% del pretest pasaron al 100%, de nivel medio a alto, también, en la tabla 14 se observa el 6,08 como diferencia, entre pre y post test, igualmente presenta significancia de $0,000 < 0,05$. Para Gutiérrez (2003), las instituciones educativas están en la búsqueda incesante de superar sus debilidades y ser mejores cada día, afirmando que el valor de las comunidades de aprendizaje está constituida por el nivel de capacitación de sus ciudadanos para que todos aspectos débiles académicos sean mejorados y puedan mejorarse las competencias pedagógicas en su totalidad; es por eso que se debe aplicar políticas educativas con apertura a los constantes cambios constantes que permitan rigurosidad científica en la tarea de enseñar, pero además consolidar metodología asequible a los interés de los estudiantes.

Referido al objetivo específico 3: “Demostrar que una propuesta basada en la TK, fortalece la competencia interactiva en DOC, la tabla 16 muestra al 84% en nivel medio del pre test que luego se ubicaron en el 100% en nivel alto del postest. De la misma manera, un 5,50, es la diferencia de medias entre pre y post test (Tabla 17) se observa que el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$, por tanto, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. El trabajo presenta coincidencia con el trabajo de Miyashiro (2017) porque existe la necesidad de planificar adecuadamente para la superación permanente, buscando siempre elevar el desempeño profesional, promoviendo la interrelación de los integrantes de la empresa. También, Guerrero (2018) advierte que las acciones para ser mejores, generaran aprendizajes de calidad al interno de la organización.

Relacionado al objetivo específico 4: “Verificar que una propuesta basada en la TK, fortalece la competencia investigativa en DOC, la tabla 18 presenta al 80% en nivel medio (pretest), para después ubicarse el 100% en nivel alto (postest). De la misma manera el 6,78 es la diferencia de medias en el antes y después; la tabla 18, presenta nivel de significancia en el orden del $0,000 < 0,05$, evidenciando la influencia positiva de propuesta Kaizen en la Competencia investigativa, lo que permite deducir que es pertinente la aplicación de los postulados de la teoría indicada, impactando

positivamente en cada dimensión trabajada, según Arellano (2017), se establece que para lograr cambios que revistan importancia y trascendencia en las empresas deben ya emplearse las 5S, implementándose de manera progresiva y secuencial.

En cuanto al objetivo específico 5: “Determinar que una propuesta basada en la TK, fortalece la competencia para la dirección en DOC, la tabla 20, sostiene que el 80% del nivel medio (antes) se ubicó en 100% (después); la tabla 21 presenta al 8,10 como diferencia entre pre y pos test, igualmente el nivel de significancia es $0,000 < 0,05$. Por lo que deduce estadísticamente que las funciones y decisiones adoptadas desde el director, deben ser adecuadamente construidos e implementadas, ello conlleva a la dinámica de la gestión institucional, pero también la acción de docentes, no debe estar limitada al cumplimiento de disposiciones, planes y programas, sino que además deben comportarse como verdaderos aliados estratégicos al interior organizacional, ayudando y aportando en aras de lograr ubicarse en una institución con liderazgo territorial; demostrando al exterior que los procesos desarrollados y las estrategias utilizadas son de calidad, con eficiencia, eficacia y efectividad, y donde las cosas no agreguen valor en el proceso de operaciones sea predecible en el desarrollo, por ello el presente trabajo sostiene que la aplicación de prácticas novedosas en la enseñanza generan estrategias educativas exitosas e innovadoras para la mejora del rendimiento escolar y los aprendizajes de estudiantes.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se determina que la propuesta fortalece las competencias pedagógicas, de manera positiva, acorde a los resultados de las tablas 3 y 10, donde los valores del postest son superiores a los valores del pre test, lo cual permite sostener la aceptación de la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.
2. Se ha determinado el fortalecimiento de la competencia didáctica en docentes, mediante la aplicación de la propuesta, evidenciado en la tabla 12, donde se presentan al postest con valores mayores a los del pretest. En tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
3. Se determina que la propuesta influye significativamente en el fortalecimiento de la competencia productiva, para ello observar la tabla 5, de la misma manera se presenta diferencia muy sustantiva entre el pre test y el postest, por tanto, se permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.
4. Se ha podido determinar que la propuesta, tiene influencia significativa en el fortalecimiento de la competencia interactiva, demostrado ya que el 100% ocupó el nivel alto para el postest. Se determina además que, existe influencia positiva que permite sostener la aceptación de la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.
5. Se determina que la propuesta, fortalece la competencia investigativa en docentes (Tabla 7) al considerar que el 100% se ubicó en nivel alto del postest, además se evidencia diferencia del 6,78 (Tabla 18). Se mantiene que se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).
6. Se determina que la propuesta, fortalece la competencia para la dirección en DOC (Tabla 8) del 80% del nivel medio paso después al 100% del nivel alto. A la vez presenta diferencia del 8,10; demostrando que la propuesta influye significativamente, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

VII. RECOMENDACIONES:

1. A los directivos del distrito de Guayaquil, promover el mejoramiento continuo del trabajo pedagógico e institucional en todas las unidades educativas del ámbito jurisdiccional, propiciando el liderazgo de las instancias en la gestión escolar.
2. Desarrollar capacitaciones a los docentes y directivos con temática sobre estrategias didácticas que conlleven a la mejor enseñanza y lograr mejores resultados institucionales.
3. Desarrollar talleres para la producción de trabajos que permitan evidenciar las habilidades innatas de cada docente y directivo, para promover el desarrollo de habilidades y el talento estudiantil.
4. Planificar y ejecutar actividades de interrelación y confraternidad entre los integrantes de las unidades educativas, propiciando la interacción responsable, democrática, con empatía y consideración a los otros, respetando sus particularidades
5. Orientar la planificación estratégica a la gestión, ante instancias que desarrollen investigación, para el desarrollo de cursos o seminarios de inducción a la tarea investigativa, para desarrollar investigaciones al interior de cada institución educativa.
6. Analizar de manera real y constructiva, las acciones de gestión administrativa, pedagógica y comunal, de cada institución educativa, reorientar las actividades de manera consensuada y participativa.

VIII. PROPUESTA

Programa Educativo: Mejoramiento continuo basado en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas.

Instituciones Educativas: Unidad Educativa Fiscal Provincia de Bolívar, Unidad Educativa Fiscal Clemente Yerovi. Unidad Educativa Fiscal Ismael Pérez Pazmiño

Destinatarios: Docentes de Historia y Geografía (Estudios Sociales).

Duración: 15 sesiones de 45 mm c/u.

FUNDAMENTACIÓN

Las instituciones educativas se encuentran en la búsqueda constante de mejoramiento continuo, donde las competencias pedagógicas se constituyen como uno de los pilares fundamentales para alcanzar la excelencia. Es por tal razón, que la elaboración y puesta en práctica del programa educativo: Mejoramiento continuo basado en TK para fortalecer competencias pedagógicas en DOC de HyG, se diseñó con la finalidad de contribuir a los requerimientos del profesional de la educación en cuanto a procesos de utilización, organización, limpieza, normalización y disciplina, propios del método 5S (Arellano, 2017) de la TK desarrollada por Imai (1986). En tal sentido, se escogió la metodología siguiente: 15 sesiones de aprendizaje (45 mm c/u), aplicándose mediante 3 horas semanales.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

General

Mejorar el nivel de competencias pedagógicas en los DOC de HyG, mediante la aplicación del programa educativo basado en el método 5S de la TK.

Específicos

-Optimar el nivel de competencias pedagógicas docentes, enseñándoles a distinguir lo que es necesario de lo que es accesible (Seiri).

-Mejorar el nivel de competencias pedagógicas docentes, brindándoles herramientas para la organización del tiempo y los recursos (Seiton).

-Contribuir con el desarrollo de competencias pedagógicas docentes, orientándoles en el proceso para que aprendan a conocer a fondo su institución (Seiso).

-Incrementar el nivel de competencias pedagógicas docentes, capacitándolos en la aplicación de estándares sencillos y visibles para todos (Seiketsu).

-Fortalecer el nivel de competencias pedagógicas docentes, guiándoles en cómo maximizar la calidad en menos tiempo (Shitsuke).

LÍMITES DEL PROGRAMA

Población: DOC de Historia y Geografía (Estudios Sociales).

Lugar: Unidad Educativa Fiscal Provincia de Bolívar, ubicada en Ciudadela Sauces V-Guayaquil y Unidad Educativa Fiscal Clemente Yerovi, ubicada en Ciudadela Sauces II-Guayaquil; Ecuador.

Tiempo: 5 semanas

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA

La metodología escogida se aplicó en función de 15 sesiones de aprendizaje, donde se desplegaron una serie de estrategias con el objetivo de lograr un mejoramiento continuo en lo que respecta al nivel de competencias pedagógicas docentes. De esta manera, se llevó a cabo una recopilación de contenido temático de importancia analizando las fuentes bibliográficas más idóneas según los objetivos propuestos. Asimismo, se utilizaron estrategias metodológicas entre las que destacan: investigaciones individuales, exposiciones, intercambios grupales, utilización de herramientas TIC, intercambios de experiencias personales, entre otras. De igual forma, en lo que se refiere a la evaluación de las sesiones, se tomaron en cuenta aspectos como: asistencia de los docentes, participación voluntaria, profundidad de las reflexiones expuestas por los participantes, compromiso, experiencias compartidas, aprendizajes concretados, opiniones y sugerencias.

REFERENCIAS

- Aguiar Santiago, X.; Rodríguez Pérez, L. (2018). *La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios*. EDUMECENTRO 2018; 10(2):141-159 ISSN 2077-2874 RNPS 2234. Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas: Villa Clara-Cuba. Recuperado de: <https://bit.ly/3GYkguQ>
- Alarcón, J. (2017). *Modelo de mejora continua basado en procesos y su impacto en la calidad de los servicios que perciben los clientes de la empresa de servicios ServiFreno de la ciudad de Quito – Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Tesis de Doctorado]. Recuperado de: <https://bit.ly/327sMcl>
- Álvarez, A. (2014). *Biografías narrativas de docentes: experiencias de adversidad educativa, significados y capacidades*. Caso Colegio Freinet de Guayaquil. Guayaquil: Casa Grande.
- Arellano, E. (2017). *Metodología de las 5S*. Unión Social de Empresarios de México: Ciudad Juárez-México. Recuperado de <https://docplayer.es/33247599-Metodologia-de-las-5s-u-s-e-m-edgar-arellano.html>
- Arias, F. (2005). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, c. a.
- Arias, E. (10 de diciembre de 2020). *Investigación Aplicada*. Economipedia.com [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>
- Bernstein, A. (1964). *A Handbook of Statistics Solutions for the Behavioral Sciences*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Bizneo blog (2021). *¿Qué es la metodología 5S?* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/que-es-la-metodologia-5s/>
- Bonilla, E., Díaz, B., Kleeberg, F. & Noriega, M. T. (2010). *Mejora continua de los procesos: herramientas y técnicas*. Universidad de Lima, Fondo Editorial. Recuperado de: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10832>
- Bruns, B. & Luque, J. (2014). *Docentes excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe, resumen*. Washington, DC, Banco Mundial. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0. Publicado originalmente en inglés. Disponible en: <https://bit.ly/3sDt1Xt>
- Egea, R. (2021). *Kaizen personal para profesores* [Mensaje en un blog]. Con los pies en el aula. Recuperado de: <https://www.conlospiesenelaula.es/kaizen-personal-profesores/>

- Escobar, M. (2005). *Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* Cali, Colombia. Recuperado de: <https://bit.ly/3qe6sWh>
- Escobar, I. M. C., & Adames, C. P. (2008). *Competencias docentes de profesores de pregrado: diseño y validación de un instrumento de evaluación*. *Universitas Psychologica*, 7(2), 456-456.
- Escobar-Pérez, J. y Cuervo-Martínez, A. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. En *Avances en Medición*, 6, pp. 27-36. Recuperado de: <https://bit.ly/3Flu0yQ>
- Espinoza, E. & Campuzano, J. (2019). *Training by competences of teachers of basic and high education*. *Conrado*, 15(67), 250-258. Epub 02 de junio de 2019. Recuperado en 15 de octubre de 2021, de <https://bit.ly/33MuAl6>
- Freire, P. (1998). *Pedagogía de la autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa*. México: Editorial Siglo XXI.
- Freire, P. (2006). *Pedagogía de la autonomía*. España: Siglo veintiuno editores.
- Gamero, A. (23 de octubre de 2019). *10 razones por las que estudiar Geografía e Historia*. *La Piedra de Sísifo. Gabinete de Curiosidades*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://bit.ly/3Eh4ut2>
- Guerrero, E. (2018). *El Kaizen como proceso de mejora continua, en el aseguramiento de la calidad de las instituciones educativas superiores del Ecuador, periodo 2015-2016*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Tesis de Doctorado]. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7555>
- Guerrero, F. (2021). *Dirección en un Colegio de Pedagogía Williams*. En prensa.
- Gómez, L. (2005). *Comparación de una propuesta pedagógica universitaria con las prácticas cotidianas en las aulas*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. 10 (24), 165 -189. Recuperado de: <https://bit.ly/3Ei50XM>
- Gómez, M. (26 de febrero de 2020). *Teoría Kaizen*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://mabegolu-a.blogspot.com/2008/05/teoria-kaisen.html>
- Gutiérrez, O. (2003). *El Proceso Educativo desde los enfoques centrados en el Aprendizaje*. Trabajo de Investigación. Recuperado de: <https://bit.ly/3H2xE0q>
- Guzmán, A. & Villada, J. (2014). *Propuesta de aplicación de las herramientas de la filosofía Kaizen como aporte al factor 6 (organización, administración y gestión) del plan de mejoramiento del programa de administración industrial*

de la Universidad Tecnológica de Pereira. Tesis de pregrado. Universidad de Pereira. Recuperado de: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/5969>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación (3era Ed.)*. México D.F.: Mcgraw-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Imai, M. (1986). *Kaizen: La clave para el éxito competitivo de Japón*. New York: McGraw Hill.
- Imai, M. (1989). *Kaizen, la clave de la ventaja competitiva japonesa*. México, D.F.: CECSA.
- Imai, M. (1997). *Gemba Kaizen*. New York, NY: Mcgraw-Hill.
- Imai, M. (1998). *Cómo implementar el Kaizen en el sitio de trabajo. (Edición en español)*. Editorial: McGraw-Hill Spanish.
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2018). *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017-2018 (primera ed.)*. Quito, Ecuador. Recuperado de: <https://bit.ly/3yMqnPR>
- Kaizen Institute. Masaaki Imai *Biografía, el padre de la filosofía Kaizen [en línea]*. Recuperado de: http://es.kaizen.com/fileadmin/DATA/kaizen_es/Biograf%C3%ADa%20Masaaki%20Imai.pdf
- Martínez, J. (2008). *La ciudadanía se convierte en competencia: Avances y retrocesos*. En J. Gimeno Sacristán (Coord.), *Educación por competencias, ¿Qué hay de nuevo?* (pp.103-142). Madrid: Morata. Disponible en: <https://bit.ly/3qhQPNF>
- Matamoros, C. (2016). *El desarrollo de las habilidades macro intelectuales en el contexto de un currículo abierto: Caso Colegio Freinet de Guayaquil*. Guayaquil: As.
- Méndez, C. (2001). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación (3era Ed.)*. Bogotá: Mcgraw-HILL.
- Messick, S. (1998). *Test validity: A matter of consequence*. *Social Indicators Research* 45 (1-3): 35-44.

- Ministerio de Educación Nacional (2013). *Competencias TIC para el desarrollo profesional docente*. Imprenta Nacional: Corporación Colombia Digital.
- Miyashiro, E. (2017). *Aplicación de la metodología Kaizen o mejora continua y el desempeño organizacional del instituto de educación superior tecnológico privado CEPEA*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Perú. [Tesis de Maestría]. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4071>
- Moreno, M. (2011). *El Método Kaizen para el Mejoramiento Continuo*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/el-metodo-kaizen-para-el-mejoramiento-continuo>
- Morles, V. (2004). *Planeamiento y Análisis de Investigación*. Caracas: El Dorado.
- Muñoz, D. (2017). *La educación como práctica de la libertad: una lectura antropológico-pedagógica al pensamiento de Paulo Freire*. Dialnet, Vol. 9, N° 1, pp 26-41, ISSN: 2027-2391. Recuperado de: <https://bit.ly/3mo2hWH>
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. New York: Mc Graw – Hill.
- Pazmiño, J. (2017). *Capacitación sobre la competencia pedagógica y el conocimiento de estrategias de enseñanza de los docentes de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil - Ecuador, 2016*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Tesis de Doctorado]. Recuperado de: <https://bit.ly/3H2e05q>
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior expedido mediante Decreto Ejecutivo Nro. 865, de 01 de septiembre de 2011, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 526, Quito, 02 de septiembre de 2011.
- Rengifo Ávila, G. K., & Espinoza Freire, E. E. (2019). *Estudio sobre los problemas en la educación ecuatoriana y políticas educativas, 1990-2018*. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 2(3), 175-182. Recuperado de: <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA>
- Restrepo, J. (2016). *Las competencias del docente de posgrados: una perspectiva desde la formación de programas de maestría*. Universidad Autónoma de Barcelona-Colombia [Tesis de Doctorado]. Recuperado de: <https://bit.ly/3J7IbKc>
- Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Revista do Centro de Educação, 31 (1), 11-22.
- Rivadeneira Rodríguez, E. (2017). *Competencias didácticas-pedagógicas del docente, en la transformación del estudiante universitario*. Orbis. Revista

Científica Ciencias Humanas, 13(37),41-55. [fecha de Consulta 24 de mayo de 2021]. ISSN: 1856-1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70952383003>

Rodríguez, I. & De la Vega, R. (2018). *Revisión nacional e internacional de las competencias profesionales de los docentes de Educación Física*. *Retos*, N° 34, ISSN: Edición impresa: 1579-1726. Edición Web: 1988-2041. Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física. Recuperado de: <https://bit.ly/3H5iybd>

Rojas C. & Salazar S. (2019). *Aplicación de la metodología 5´s para la optimización en la gestión del almacén en una empresa importadora de equipos de laboratorio*. Recuperado de: <https://bit.ly/3J66ok0>

Santiago (2021). *Ventajas del Método Kaizen* [Mensaje en un blog]. Centro Europeo de Postgrado y Empresa. México. Recuperado de: <https://www.ceupe.mx/blog/ventajas-del-metodo-kaizen.html>

Sampieri-Hernández, R., Fernández-Callado, C., & Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

Serrano, J. (2013). *Administración y diseño del currículum*. *Monografias.com*. Recuperado de: <https://bit.ly/3GZ53JY>

Stevens, S. (1951). *Handbook of Experimental Psychology*. New York: J. Wiley and Sons Inc.

Suasnabas, L. y Juárez, J. (2020). *Calidad de la educación en Ecuador. ¿Mito o realidad?* Vol. 6, núm. 2, abril-junio 2020, pp. 133-157. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818. Recuperado de: <https://bit.ly/3qdJcl7>

Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

UNESCO (2021). *Docentes*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://es.unesco.org/themes/docentes>

UNESCO (2008). *ICT Competency Standards for Teachers*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001562/156207e.pdf>

Vasco, C. (2011). *Pedagogía, formación, currículo y didáctica*. Colección de la *Pedagogía Colombiana/Iberoamericana*. Bogotá, Colombia: Redipe

Williams, L. (2010). *Ir, llegar y volver: Lectura en acción*. Proyecto participante del Cuarto Concurso de Excelencia Educativa 2010 organizado por la Fundación para la Investigación y Desarrollo para América Latina. Quito: FIDAL, 2010.

Williams, L. (2018). *Percepciones sobre la Incidencia de un Bachillerato con Currículo Abierto en el Desempeño Universitario: Caso Colegio Freinet de Guayaquil. En prensa.*

Yépez (2015). *La rendición de cuentas pedagógicas ante los padres y miembros de la comunidad en el Colegio Freinet de Guayaquil. Guayaquil: As.*

Yenque, J., García, M., Ruez, L. (2002). Kaizen o la Mejora continua. Industrial data. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/307180909_KAIZEN_0_LA_MEJORA_CONTINUA

Zapata, G. (2018). *Modelo De Gestión Organizacional basado en la Teoría del Kaizen para mejorar el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 10828 Chiclayo. Universidad César Vallejo, Perú. [Tesis de Doctorado]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34521>*

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
PROPUESTA BASADA EN TEORÍA KAIZEN PARA FORTALECER COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS EN DOCENTES DE HISTORIA Y GEOGRAFÍA EN GUAYAQUIL- 2021	Problema General: ¿De qué forma una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021?	Objetivo General: Determinar que una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil - 2021	Hipótesis General: Existe relación significativa entre la propuesta basada en la teoría Kaizen, y el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021.	Tipo de Investigación: Aplicada Diseño de la Investigación: Pre-experimental: Enfoque: Cuantitativo Población: 100 docentes Muestra: 50 docentes Técnica: Encuesta Método de análisis: Descriptivo-Inferencial
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
	¿De qué manera una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de la competencia didáctica en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021?	Establecer qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece la competencia didáctica en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil– 2021	Existe relación significativa entre la propuesta basada en la teoría Kaizen, y el fortalecimiento de la competencia didáctica en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021.	
	¿De qué manera una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de la competencia productiva en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021?	Comprobar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece la competencia productiva en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil– 2021	Existe relación significativa entre la propuesta basada en la teoría Kaizen, y el fortalecimiento de la competencia productiva en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021.	
	¿De qué manera una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el	Demostrar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece la competencia	Existe relación significativa entre la propuesta basada en la teoría Kaizen, y el	

**PROPUESTA
BASADA EN
TEORÍA KAIZEN
PARA
FORTALECER
COMPETENCIAS
PEDAGÓGICAS
EN DOCENTES
DE HISTORIA Y
GEOGRAFÍA EN
GUAYAQUIL- 2021**

<p>fortalecimiento de la competencia interactiva en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021?</p>	<p>interactiva en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil– 2021</p>	<p>fortalecimiento de la competencia interactiva en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021.</p>
<p>¿De qué manera una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de la competencia investigativa en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021?</p>	<p>Verificar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece la competencia investigativa en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil–2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la propuesta basada en la teoría Kaizen, y el fortalecimiento de la competencia investigativa en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021.</p>
<p>¿De qué manera una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de la competencia para la dirección, en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021?</p>	<p>Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, fortalece la competencia para la dirección, en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil– 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la propuesta basada en la teoría Kaizen, y el fortalecimiento de la competencia para la dirección, en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021.</p>

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES (Arellano, 2017)	ESCALA DE MEDICIÓN
VI PROPUESTA BASADA EN TEORÍA KAIZEN	La propuesta basada en la Teoría Kaizen se define como un programa o conjunto de actividades diseñadas para el mejoramiento continuo de los profesionales de la docencia de Historia y Geografía, con base en el paso a paso para lograr que su implementación sea efectiva a través del método 5S (Arellano, 2017)	Programa o conjunto de actividades previamente planificadas y diseñadas en base al método 5S, el cual será medido mediante las dimensiones siguientes: Seiri (sentido de utilización), Seiton (sentido de organización), Seiso (sentido de limpieza), Seiketsu (sentido de normalización) y Shitsuke (sentido de disciplina). Talleres aplicados a Docentes de Historia y Geografía.	Seiri (sentido de utilización)	-Aprender a distinguir lo que es necesario de lo que es accesible	Programa Operativo (Talleres)
			Seiton (sentido de organización)	-Aprender a organizar para optimizar el tiempo y los recursos	
			Seiso (sentido de limpieza)	-Aprender a conocer a fondo los procesos de la institución -Aprender a identificar hasta los problemas más mínimos -Aprender a contar con las mejores herramientas	
			Seiketsu (sentido de normalización)	-Aprender sobre la aplicación de estándares sencillos y visibles para todos	
				-Aprender a maximizar la calidad en menos tiempo	
			Shitsuke (sentido de disciplina)	-Aprender sobre la importancia de la sencillez y la practicidad -Aprender a formar hábitos saludables	
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES (Aguiar y Rodríguez, 2018)	ESCALA DE MEDICIÓN
VD COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes que posee el docente, en este	Se define las competencias pedagógicas con el puntaje obtenido por competencia en las dimensiones: didáctica, productiva, interactiva, investigativa y para la dirección a	Competencia didáctica	-Capacidad para enseñar -Toma de decisiones acertada -Dominio de herramientas TIC	Nivel de Medición por Intervalos-Escala Likert
			Competencia Productiva	-Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán -Capacidad para promover aprendizajes significativos	

<p>caso, de Historia y Geografía, para intervenir en la orientación integral del estudiante (Vasco, 2011).</p>	<p>partir del cuestionario creado por la investigadora. Se registra la puntuación alcanzada en cada unidad de competencia y se comparan con unos parámetros pre-establecidos.</p>	<p>Competencia interactiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad para fomentar el trabajo en grupos -Capacidad para fomentar el amor y la empatía
		<p>Competencia investigativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad de iniciativa -Capacidad para fomentar la curiosidad -Capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras
		<p>Competencia para la dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad de liderazgo -Capacidad de motivar a otros -Capacidad para la resolución de problemas

-Aguiar Santiago, X.; Rodríguez Pérez, L. (2018). *La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios*. EDUMECENTRO 2018; 10(2):141-159 ISSN 2077-2874 RNPS 2234. Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas: Villa Clara-Cuba. Recuperado de:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjlo3aov3yAhW6TDABHaNuBr0QFn0ECAQQAQ&url=http%3A%2F%2Fscielo.sld.cu%2Fpdf%2Fedu%2Fv10n2%2Fedu11218.pdf&usq=AOvVaw10wloyuA41ticzkxN73fHI>

-Arellano, E. (2017). *Metodología de las 5S*. Unión Social de Empresarios de México: Ciudad Juárez-México. Recuperado de <https://docplayer.es/33247599-Metodologia-de-las-5s-u-s-e-m-edgar-arellano.html>

-Vasco, C. (2011). *Pedagogía, formación, currículo y didáctica*. Colección de la Pedagogía Colombiana/Iberoamericana. Bogotá, Colombia: Redipe.

ANEXO 3



INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: “COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS”

El instrumento que a continuación se presenta, forma parte de una tesis para optar por el título de Doctora en Educación, sobre la teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía. Los datos que usted proporcione serán tratados de manera confidencial y serán interpretados en función de las características de un grupo y no de su caso particular. Se agradece por su colaboración, así como su contribución en este estudio.

Edad: _____ Sexo: _____

Institución Educativa: _____

No hay respuestas correctas o incorrectas, responda lo más sinceramente según lo que usted piense, siente y actúe. Marque con una **X** sobre el recuadro que mejor exprese su opinión, tomando en cuenta la escala que se presenta a continuación:

Escala de Respuestas:

1	NUNCA
2	Pocas veces
3	Frecuentemente
4	Siempre

N	ÍTEMS	1 Nunca	2 Pocas Veces	3 Frecuentem ente	4 Siempre
DIMENSIÓN COMPETENCIA DIDÁCTICA					
Indicador: Capacidad para enseñar					
1	Las estrategias de enseñanza que aplica en el aula son generalmente eficaces para promover el aprendizaje de sus estudiantes				
2	Comprende aquello que el estudiante ha de aprender, sin embargo, se le dificulta encontrar la manera de cómo debe enseñarle				
Indicador: Toma de decisiones acertada					
3	Analiza el problema antes de tomar una decisión				
4	Cuando toma una decisión, generalmente debe reconsiderarla				
Indicador: Dominio de herramientas TIC					
5	Propone y/u organiza actividades educativas relacionadas con el uso de las TIC				
6	Usa las TIC para registrar y hacer seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes				
DIMENSIÓN COMPETENCIA PRODUCTIVA					
Indicador: Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán					
7	Procura que la información que imparte a sus estudiantes, les sirva para su aplicación actual y futura				
8	Toma en consideración la realidad en que se vive, a la hora de impartir sus enseñanzas				
9	Les enseña a sus estudiantes el contenido fielmente como está en los libros, sin tomar en cuenta la realidad actual				
Indicador: Capacidad para promover aprendizajes significativos					
10	Procura que el aprendizaje que le brinda a sus alumnos, resulte significativo para ellos				

11	Busca estrategias que les permitan a los alumnos relacionar la información nueva con la que ya poseen, para que puedan crear un nuevo concepto				
DIMENSIÓN COMPETENCIA INTERACTIVA					
Indicador: Capacidad para fomentar el trabajo en grupos					
12	Promueve el trabajo en equipo				
13	Considera que el trabajo en equipo permite analizar problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios				
Indicador: Capacidad para fomentar el amor y la empatía					
14	Ha creado con sus estudiantes un vínculo que va más allá de lo meramente académico				
15	Realmente le interesa la opinión de cada uno de sus alumnos				
16	Ofrece apoyo emocional a sus estudiantes en un momento dado				
DIMENSIÓN COMPETENCIA INVESTIGATIVA					
Indicador: Capacidad de iniciativa					
17	Reflexiona sobre su práctica docente buscando mejorarla				
18	Se le dificulta promover proyectos de aprendizaje nuevos o diferentes a los que realiza normalmente				
Indicador: Capacidad para fomentar la curiosidad					
19	Motiva a sus estudiantes a que cuestionen y pongan a prueba sus aprendizajes				
20	Invita a sus alumnos a que pongan a prueba la veracidad de lo que ven o escuchan				
Indicador: Capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras					
21	Impulsa el cambio normalmente, con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje				
22	Se le dificulta encontrar nuevas formas de enseñar				
23	Su planificación es flexible y se adapta a los cambios que demande la sociedad				
DIMENSIÓN COMPETENCIA PARA LA DIRECCIÓN					
Indicador: Capacidad de liderazgo					

24	Se caracteriza por su capacidad de comunicación, diálogo e influencia en sus estudiantes				
25	Es comprobable la confianza que genera en sus estudiantes				
26	Enseña con el ejemplo más que con las palabras				
	Indicador: Capacidad de motivar a otros				
27	Detecta con facilidad el talento de sus alumnos y los impulsa				
28	Utiliza juegos, dinámicas, entre otros, para motivar el aprendizaje de sus estudiantes				
	Indicador: Capacidad para la resolución de problemas				
29	Consigue con eficacia soluciones a los problemas que se presentan				
30	Trabaja mayormente en la prevención de los problemas, que en la búsqueda de alternativas para solucionarlos				
31	Pone en práctica diferentes alternativas de solución de conflictos				

ANEXO 4

Autorización para la aplicación de la prueba piloto



Guayaquil, 3 de agosto de 2021

PhD.
Esperanza Murillo
Rectora Unidad Educativa Calicuchima
Guayaquil

De mi consideración:

Sonia Carmina Venegas Paz con cédula de identidad N° 0905773446, estudiante del VI nivel del Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo de Piura-Perú, actualmente estoy en el desarrollo del proyecto de investigación titulado: "Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil-2021".

La presente tiene como finalidad solicitar su autorización para llevar a cabo la prueba piloto a un grupo de 50 docentes de la Unidad Educativa que usted dirige, con la finalidad de obtener el grado de confiabilidad en la escala que me encuentro desarrollando y de esta manera, poder aplicar posteriormente a la muestra objeto de estudio

Por lo que agradeceré se designe a un docente con el que pueda coordinar dicha actividad vía virtual debido a la situación de emergencia que vive el país.

Atentamente,



SONIA CARMINA
VENEGAS PAZ

Sonia Venegas Paz
Doctorante en Educación
Universidad César Vallejo- Piura Perú

Recibido 3/08/2021

COLEGIO ESCUELA CALICUCHIMA
Msc. Esperanza Murillo-García
RECTORA
AUTORIZADO

ANEXO 5

CONSTANCIA DE APLICACION DE LA PRUEBA PILOTO

Guayaquil, 4 de noviembre de 2021

CONSTANCIA

Quien suscribe, PhD. **Esperanza Murillo**, Rectora de la Unidad Educativa **Calicuchima**, Guayaquil. Por medio de la presente hago constar que la MSc. **SONIA CARMINA VENEGAS PAZ** con cédula de identidad N°0905773446, estudiante del VI nivel de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo de Piura-Perú, aplicó un plan piloto a un grupo de docentes el día 05 de Agosto de 2021. Lo anterior, con la finalidad de obtener el grado de validez/confiabilidad del instrumento perteneciente a la investigación denominada: **“Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil-2021”**.

Dando fe de cumplimiento se otorga la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente.

Atentamente,



PhD. Esperanza Murillo
Rectora de la Unidad Educativa Calicuchima



ANEXO 6

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	31

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	97,3000	58,769	,425	,783
VAR00002	98,2667	62,547	,059	,799
VAR00003	96,9667	60,447	,315	,788
VAR00004	98,3667	62,102	,105	,797
VAR00005	97,5333	57,706	,538	,778
VAR00006	97,1667	61,730	,199	,792
VAR00007	96,8667	59,637	,488	,782

VAR00008	97,0667	60,133	,280	,789
VAR00009	98,6000	61,076	,174	,794
VAR00010	96,8333	59,523	,368	,785
VAR00011	97,1667	59,316	,428	,783
VAR00012	97,1000	62,990	,013	,802
VAR00013	96,9667	61,275	,259	,790
VAR00014	97,5000	57,155	,441	,781
VAR00015	96,8667	63,844	-,037	,800
VAR00016	97,1000	60,162	,335	,787
VAR00017	97,1667	60,626	,236	,791
VAR00018	98,4667	64,326	-,093	,813
VAR00019	96,9667	60,447	,257	,790
VAR00020	97,0000	58,828	,543	,780
VAR00021	97,0000	59,103	,412	,783
VAR00022	98,6000	66,248	-,206	,821
VAR00023	97,1667	59,385	,381	,785
VAR00024	97,0000	58,966	,604	,779
VAR00025	97,1333	58,878	,528	,780
VAR00026	97,1000	58,921	,522	,780
VAR00027	97,1667	59,592	,447	,783
VAR00028	97,3333	59,126	,437	,783
VAR00029	97,4667	57,223	,653	,774
VAR00030	97,4667	58,257	,491	,780
VAR00031	97,3000	57,666	,642	,775

ANEXO 7



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANDO		
Apellidos y Nombres	Venegas Paz Sonia Carmina	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir competencias pedagógicas	
Objetivo	Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021	
Dirigido a:	Docentes de Historia y Geografía	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	DEL ROSARIO CÉSPEDES, JOSÉ CLEVER	
Documento de Identidad	00237213	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad	Educación	
Correo	delrosariocespedesjoseclever@gmail.com	
Teléfono celular	985826915	
Experiencia Profesional	Docente de posgrado, funcionario en educación, director de instituciones educativas públicas	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
x		
Sugerencia: Lo que considere el experto validador		

Fecha: Tumbes, 23 de Setiembre del 2021

Dr. JOSÉ CLEVER DEL ROSARIO CÉSPEDES

Juez experto



**ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS:**

Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021

AUTOR (A): Sonia Venegas Paz

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				1. Nunca	2. Pocas veces	3. Frecuentemente	4. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	IS	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO		
Competencias pedagógicas Serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes que posee el docente, en este caso, de Historia y Geografía, para intervenir en la orientación integral del estudiante (Vasco, 2011).	Competencia didáctica Relacionada con la capacidad para enseñar, la toma de decisiones acertada y el dominio de herramientas TIC (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Capacidad para enseñar	1	Las estrategias de enseñanza que aplica en el aula son generalmente eficaces para promover el aprendizaje de sus estudiantes																	
			2	Comprende aquello que el estudiante ha de aprender, sin embargo, se le dificulta encontrar la manera de cómo debe enseñarle																	
		Toma de decisiones acertada	3	Analiza el problema antes de tomar una decisión																	
			4	Cuando toma una decisión, generalmente debe reconsiderarla																	
		Dominio de herramientas TIC	5	Propone y/u organiza actividades educativas relacionadas con el uso de las TIC																	
			6	Usa las TIC para registrar y hacer seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes																	

ANEXO N°6

“Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021”

FICHA TÉCNICA DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

- 1.- **NOMBRE:** Cuestionario sobre Competencias Pedagógicas
- 2.- **AUTORA:** Sonia Venegas Paz
- 3.- **FECHA:** 2021
- 4.- **ADAPTACIÓN:** NO APLICA.
- 5.- **FECHA DE ADAPTACIÓN:** NO APLICA.
- 6.- **OBJETIVO:** Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021
- 7.- **APLICACIÓN:** Docentes de Historia y Geografía.
- 8.- **ADMINISTRACIÓN:** individual.
- 9.- **DURACIÓN:** veinte (20) minutos.
- 10.- **TIPO DE ÍTEMS:** enunciados.
- 11.- **NÚMERO DE ÍTEMS:** treinta y uno (31).

12.- DISTRIBUCIÓN: dimensiones e indicadores.

DIMENSIONES	INDICADORES (AGUIAR Y RODRÍGUEZ, 2018)	ÍTEMS
COMPETENCIA DIDÁCTICA	-Capacidad para enseñar	1,2
	-Toma de decisiones acertada	3,4
	-Dominio de herramientas TIC	5,6
COMPETENCIA PRODUCTIVA	-Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán	7,8,9
	-Capacidad para promover aprendizajes significativos	10,11
COMPETENCIA INTERACTIVA	-Capacidad para fomentar el trabajo en grupos	12,13
	-Capacidad para fomentar el amor y la empatía	14,15,16
	-Capacidad de iniciativa	17,18
COMPETENCIA INVESTIGATIVA	-Capacidad para fomentar la curiosidad	19,20
	-Capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras	21,22,23
COMPETENCIA PARA LA DIRECCIÓN	-Capacidad de liderazgo	24,25,26
	-Capacidad de motivar a otros	27,28
	-Capacidad para la resolución de problemas	29,30,31

13.- EVALUACIÓN: Puntuaciones

ESCALA CUALITATIVA	NUNCA	POCAS VECES	FRECIENTEMENTE	SIEMPRE
ESCALA VALORATIVA PARA ÍTEMS POSITIVOS	1	2	3	4
ESCALA VALORATIVA PARA ÍTEMS NEGATIVOS	4	3	2	1

Nivel de Competencias Pedagógicas

NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO	NIVEL BAJO
EL DOCENTE QUE SE UBICA EN ESTE NIVEL DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS, TIENE AMPLIOS CONOCIMIENTOS, MUY BUENAS CAPACIDADES, HABILIDADES, DESTREZAS Y/O, ACTITUDES PARA INTERVENIR EN LA	El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, posee similitud con el docente que se ubica en un nivel alto, pero es evidenciada en menor medida. Posee capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante, en un rango	El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, tiene dificultades para impartir sus conocimientos, además, escasas capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante. Su puntuación oscila entre 31-61

ORIENTACIÓN INTEGRAL ESTUDIANTE. PUNTUACIÓN ENTRE 94-124.	DEL SU OSCILA	moderado. Su puntuación oscila entre 62-93.
--	----------------------	---

Evaluación de la variable

14. VALIDACIÓN

Con relación a la validez de contenido, el instrumento será sometido a la experticia de cinco jueces, quienes revisarán todos los reactivos para garantizar que el instrumento mida la variable de estudio. Para determinar la validez de criterio, se llevará a cabo una prueba piloto con la que se obtendrá la correlación de Pearson en base a los puntajes derivados del instrumento y los criterios específicos escogidos. Adicionalmente, para establecer la validez de constructo, se procederá a un análisis factorial posterior a la aplicación de la prueba piloto.

15. CONFIABILIDAD

Se aplicará una prueba piloto con la finalidad de medir su consistencia interna, a partir del índice Alfa de Cronbach por medio del paquete estadístico SPSS.

Fecha: Tumbes, 23 de Setiembre del 2021

Dr. JOSÉ CLEVER DEL ROSARIO CÉSPEDES

Juez experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANDO		
Apellidos y Nombres	Venegas Paz Sonia Carmina	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir competencias pedagógicas	
Objetivo	Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021	
Dirigido a:	Docentes de Historia y Geografía	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	RUJEL ATOCHE, PEDRO	
Documento de Identidad	00239394	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad	Educación	
Correo	pedrorujel@gmail.com	
Teléfono celular	970078490	
Experiencia Profesional	25 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
x		
Sugerencia: Lo que considere el experto validador		

Fecha: Tumbes, 23 de setiembre del 2021

Dr. PEDRO RUJEL ATOCHE
Juez experto

ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS:

Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021

AUTOR (A): Sonia Venegas Paz

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Pocas veces	3. Frecuentemente	4. 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
Competencias pedagógicas Serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes que posee el docente, en este caso, de Historia y	Competencia didáctica Relacionada con la capacidad para enseñar, la toma de decisiones acertada y el dominio de herramientas TIC (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Capacidad para enseñar	1	Las estrategias de enseñanza que aplica en el aula son generalmente eficaces para promover el aprendizaje de sus estudiantes					X		X		X			
			2	Comprende aquello que el estudiante ha de aprender, sin embargo, se le dificulta encontrar la manera de cómo debe enseñarle					X		X		X			
			3	Analiza el problema antes de tomar una decisión					X		X		X			

Geografía, para intervenir en la orientación integral del estudiante (Vasco, 2011).		Toma de decisiones acertada	4	Cuando toma una decisión, generalmente debe reconsiderarla					X		X		X		X		
		Dominio de herramientas TIC	5	Propone y/u organiza actividades educativas relacionadas con el uso de las TIC					X		X		X		X		
			6	Usa las TIC para registrar y hacer seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes					X		X		X		X		
	Competencia productiva Se refiere a la comprensión de los docentes acerca del mundo en que viven y vivirán y su capacidad para promover aprendizajes significativos en los estudiantes (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán	7	Procura que la información que imparte a sus estudiantes, les sirva para su aplicación actual y futura					X		X		X		X		
			8	Toma en consideración la realidad en que se vive, a la hora de impartir sus enseñanzas					X		X		X		X		
			9	Les enseña a sus estudiantes el contenido fielmente como está en los libros, sin tomar en cuenta la realidad actual					X		X		X		X		
		Capacidad para promover aprendizajes significativos	10	Procura que el aprendizaje que le brinda a sus alumnos, resulte significativo para ellos					X		X		X		X		
			11	Busca estrategias que les permitan a los alumnos relacionar la información nueva con la que ya poseen, para que puedan crear un nuevo concepto					X		X		X		X		
				12	Promueve el trabajo en equipo					X		X		X		X	

<p>Competencia interactiva Tiene que ver con la capacidad para fomentar el trabajo en grupos y promover el amor y la empatía (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)</p>	<p>Capacidad para fomentar el trabajo en grupos</p>	13	Considera que el trabajo en equipo permite analizar problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios					X		X		X		X			
		<p>Capacidad para fomentar el amor y la empatía</p>	14	Ha creado con sus estudiantes un vínculo que va más allá de lo meramente académico					X		X		X		X		
			15	Realmente le interesa la opinión de cada uno de sus alumnos					X		X		X		X		
			16	Ofrece apoyo emocional a sus estudiantes en un momento dado					X		X		X		X		
	<p>Competencia investigativa Relacionada con la capacidad de iniciativa, capacidad para fomentar la curiosidad y de plantear problemas prácticos creativos en la búsqueda de soluciones innovadoras (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)</p>	<p>Capacidad de iniciativa</p>	17	Reflexiona sobre su práctica docente buscando mejorarla					X		X		X		X		
			18	Se le dificulta promover proyectos de aprendizaje nuevos o diferentes a los que realiza normalmente					X		X		X		X		
		<p>Capacidad para fomentar la curiosidad</p>	19	Motiva a sus estudiantes a que cuestionen y pongan a prueba sus aprendizajes					X		X		X		X		
			20	Invita a sus alumnos a que pongan a prueba la veracidad de lo que ven o escuchan					X		X		X		X		
		<p>Capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras</p>	21	Impulsa el cambio normalmente, con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje					X		X		X		X		
			22	Se le dificulta encontrar nuevas formas de enseñar					X		X		X		X		
23	Su planificación es flexible y se adapta a los cambios que demande la sociedad						X		X		X		X				

<p>Competencia para la dirección</p> <p>Consiste en poseer capacidad de liderazgo, motivar a otros y habilidad para la resolución de problemas (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)</p>	<p>Capacidad de liderazgo</p>	24	Se caracteriza por su capacidad de comunicación, diálogo e influencia en sus estudiantes					X		X		X		X			
		25	Es comprobable la confianza que genera en sus estudiantes					X		X		X		X			
		26	Enseña con el ejemplo más que con las palabras					X		X		X		X			
	<p>Capacidad de motivar a otros</p>	27	Detecta con facilidad el talento de sus alumnos y los impulsa					X		X		X		X			
		28	Utiliza juegos, dinámicas, entre otros, para motivar el aprendizaje de sus estudiantes					X		X		X		X			
	<p>Capacidad para la resolución de problemas</p>	29	Consigue con eficacia soluciones a los problemas que se presentan					X		X		X		X			
		30	Trabaja mayormente en la prevención de los problemas, que en la búsqueda de alternativas para solucionarlos					X		X		X		X			
		31	Pone en práctica diferentes alternativas de solución de conflictos					X		X		X		X			

UGEL TUMBES
 UGEL TUMBES
 Dr. Pedro Rujel Atoche
 DOCENTE

Dr. Pedro Rujel Atoche.
DNI: 00239394
Juez experto

ANEXO N°6

“Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021”

FICHA TÉCNICA DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

- 1.- **NOMBRE:** Cuestionario sobre Competencias Pedagógicas
- 2.- **AUTORA:** Sonia Venegas Paz
- 3.- **FECHA:** 2021
- 4.- **ADAPTACIÓN:** NO APLICA.
- 5.- **FECHA DE ADAPTACIÓN:** NO APLICA.
- 6.- **OBJETIVO:** Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021
- 7.- **APLICACIÓN:** Docentes de Historia y Geografía.
- 8.- **ADMINISTRACIÓN:** individual.
- 9.- **DURACIÓN:** veinte (20) minutos.
- 10.- **TIPO DE ÍTEMS:** enunciados.
- 11.- **NÚMERO DE ÍTEMS:** treinta y uno (31).

12.- DISTRIBUCIÓN: dimensiones e indicadores.

DIMENSIONES	INDICADORES (AGUIAR Y RODRÍGUEZ, 2018)	ÍTEMS
COMPETENCIA DIDÁCTICA	-Capacidad para enseñar	1,2
	-Toma de decisiones acertada	3,4
	-Dominio de herramientas TIC	5,6
COMPETENCIA PRODUCTIVA	-Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán	7,8,9
	-Capacidad para promover aprendizajes significativos	10,11
COMPETENCIA INTERACTIVA	-Capacidad para fomentar el trabajo en grupos	12,13
	-Capacidad para fomentar el amor y la empatía	14,15,16
	-Capacidad de iniciativa	17,18
COMPETENCIA INVESTIGATIVA	-Capacidad para fomentar la curiosidad	19,20
	-Capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras	21,22,23
COMPETENCIA PARA LA DIRECCIÓN	-Capacidad de liderazgo	24,25,26
	-Capacidad de motivar a otros	27,28
	-Capacidad para la resolución de problemas	29,30,31

13.- EVALUACIÓN: Puntuaciones

ESCALA CUALITATIVA	NUNCA	POCAS VECES	FRECIENTEMENTE	SIEMPRE
ESCALA VALORATIVA PARA ÍTEMS POSITIVOS	1	2	3	4
ESCALA VALORATIVA PARA ÍTEMS NEGATIVOS	4	3	2	1

Nivel de Competencias Pedagógicas

NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO	NIVEL BAJO
EL DOCENTE QUE SE UBICA EN ESTE NIVEL DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS, TIENE AMPLIOS CONOCIMIENTOS, MUY BUENAS CAPACIDADES, HABILIDADES, DESTREZAS Y/O, ACTITUDES PARA INTERVENIR EN LA	El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, posee similitud con el docente que se ubica en un nivel alto, pero es evidenciada en menor medida. Posee capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante, en un rango	El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, tiene dificultades para impartir sus conocimientos, además, escasas capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante. Su puntuación oscila entre 31-61

**ORIENTACIÓN
INTEGRAL
ESTUDIANTE.
PUNTUACIÓN
ENTRE 94-124.**

**DEL
SU
OSCILA**

moderado. Su puntuación oscila entre 62-93.

Evaluación de la variable

14. VALIDACIÓN

Con relación a la validez de contenido, el instrumento será sometido a la experticia de cinco jueces, quienes revisarán todos los reactivos para garantizar que el instrumento mida la variable de estudio. Para determinar la validez de criterio, se llevará a cabo una prueba piloto con la que se obtendrá la correlación de Pearson en base a los puntajes derivados del instrumento y los criterios específicos escogidos. Adicionalmente, para establecer la validez de constructo, se procederá a un análisis factorial posterior a la aplicación de la prueba piloto.

15. CONFIABILIDAD

Se aplicará una prueba piloto con la finalidad de medir su consistencia interna, a partir del índice Alfa de Cronbach por medio del paquete estadístico SPSS.

Fecha: Tumbes 23 de setiembre del 2021



UNIVERSIDAD DEL TUMBES
FACULTAD DE EDUCACIÓN
Dr. Pedro Rujel Atoche
DOCENTE

Dr. PEDRO RUJEL ATOCHE
Juez experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANDO		
Apellidos y Nombres	Venegas Paz Sonia Carmina	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir competencias pedagógicas	
Objetivo	Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021	
Dirigido a:	Docentes de Historia y Geografía	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	JOAQUIN ANGEL NOROÑA MEDINA	
Documento de Identidad	1600124018	
Grado Académico	Doctor en desarrollo social, Ministerios y Teología	
Especialidad	Doctor en Educación	
Correo	Desarrollo Social y Educación	
Teléfono celular	jnorona.docente@gmail.com	
Experiencia Profesional	0980665599	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
x		
Sugerencia: Lo que considere el experto validador		

Fecha: Guayaquil, 23 de septiembre de 2021

Firmado electrónicamente por:
JOAQUIN ANGEL NOROÑA MEDINA
Dr. JOAQUIN A. NOROÑA MEDINA
Juez experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN TÍTULO DE LA TESIS:

Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021

AUTOR (A): Sonia Venegas Paz

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
					1. Nunca	2. Pocas veces	3. Frecuentemente	4. 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	
Competencias pedagógicas Serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes que posee el docente, en este caso, de Historia y	Competencia didáctica Relacionada con la capacidad para enseñar, la toma de decisiones acertada y el dominio de herramientas TIC (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por	Capacidad para enseñar	1	Las estrategias de enseñanza que aplica en el aula son generalmente eficaces para promover el aprendizaje de sus estudiantes					X		X		X		X			
			2	Comprende aquello que el estudiante ha de aprender, sin embargo, se le dificulta encontrar la manera de cómo debe enseñarle					X		X		X		X			
			3	Analiza el problema antes de tomar una decisión					X		X		X		X			

Geografía, para intervenir en la orientación integral del estudiante (Vasco, 2011).	Aguiar y Rodríguez (2018)	Toma de decisiones acertada	4	Cuando toma una decisión, generalmente debe reconsiderarla					X		X		X		X	
		Dominio de herramientas TIC	5	Propone y/u organiza actividades educativas relacionadas con el uso de las TIC					X		X		X		X	
			6	Usa las TIC para registrar y hacer seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes					X		X		X		X	
	Competencia productiva Se refiere a la comprensión de los docentes acerca del mundo en que viven y vivirán y su capacidad para promover aprendizajes significativos en los estudiantes (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán	7	Procura que la información que imparte a sus estudiantes, les sirva para su aplicación actual y futura					X		X		X		X	
			8	Toma en consideración la realidad en que se vive, a la hora de impartir sus enseñanzas					X		X		X		X	
			9	Les enseña a sus estudiantes el contenido fielmente como está en los libros, sin tomar en cuenta la realidad actual					X		X		X		X	
		Capacidad para promover aprendizajes significativos	10	Procura que el aprendizaje que le brinda a sus alumnos, resulte significativo para ellos					X		X		X		X	
			11	Busca estrategias que les permitan a los alumnos relacionar la información nueva con la que ya poseen, para que puedan crear un nuevo concepto					X		X		X		X	
			Capacidad para fomentar el trabajo en grupos	12	Promueve el trabajo en equipo					X		X		X		X
	13	Considera que el trabajo en equipo permite analizar problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios						X		X		X		X		

trabajo en grupos y promover el amor y la empatía (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Capacidad para fomentar el amor y la empatía	14	Ha creado con sus estudiantes un vínculo que va más allá de lo meramente académico					X		X		X		X			
		15	Realmente le interesa la opinión de cada uno de sus alumnos					X		X		X		X			
		16	Ofrece apoyo emocional a sus estudiantes en un momento dado					X		X		X		X			
Competencia investigativa Relacionada con la capacidad de iniciativa, capacidad para fomentar la curiosidad y de plantear problemas prácticos creativos en la búsqueda de soluciones innovadoras (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Capacidad de iniciativa	17	Reflexiona sobre su práctica docente buscando mejorarla					X		X		X		X			
		18	Se le dificulta promover proyectos de aprendizaje nuevos o diferentes a los que realiza normalmente					X		X		X		X			
	Capacidad para fomentar la curiosidad	19	Motiva a sus estudiantes a que cuestionen y pongan a prueba sus aprendizajes					X		X		X		X			
		20	Invita a sus alumnos a que pongan a prueba la veracidad de lo que ven o escuchan					X		X		X		X			
	Capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras	21	Impulsa el cambio normalmente, con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje					X		X		X		X			
		22	Se le dificulta encontrar nuevas formas de enseñar					X		X		X		X			
		23	Su planificación es flexible y se adapta a los cambios que demande la sociedad					X		X		X		X			
Competencia para la dirección Consiste en poseer capacidad de liderazgo,	Capacidad de liderazgo	24	Se caracteriza por su capacidad de comunicación, diálogo e influencia en sus estudiantes					X		X		X		X			
		25	Es comprobable la confianza que genera en sus estudiantes					X		X		X		X			

motivar a otros y habilidad para la resolución de problemas (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Capacidad de motivar a otros	26	Enseña con el ejemplo más que con las palabras					X		X		X		X		
		27	Detecta con facilidad el talento de sus alumnos y los impulsa					X		X		X		X		
		28	Utiliza juegos, dinámicas, entre otros, para motivar el aprendizaje de sus estudiantes					X		X		X		X		
	Capacidad para la resolución de problemas	29	Consigue con eficacia soluciones a los problemas que se presentan					X		X		X		X		
		30	Trabaja mayormente en la prevención de los problemas, que en la búsqueda de alternativas para solucionarlos					X		X		X		X		
		31	Pone en práctica diferentes alternativas de solución de conflictos					x		X		X		X		

Firmado electrónicamente por:



JOAQUIN ANGEL NOROÑA MEDINA
Dr. JOAQUIN A. NOROÑA MEDINA
Juez experto

ANEXO N°6

“Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021”

FICHA TÉCNICA DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

- 1.- **NOMBRE:** Cuestionario sobre Competencias Pedagógicas
- 2.- **AUTORA:** Sonia Venegas Paz
- 3.- **FECHA:** 2021
- 4.- **ADAPTACIÓN:** NO APLICA.
- 5.- **FECHA DE ADAPTACIÓN:** NO APLICA.
- 6.- **OBJETIVO:** Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021
- 7.- **APLICACIÓN:** Docentes de Historia y Geografía.
- 8.- **ADMINISTRACIÓN:** individual.
- 9.- **DURACIÓN:** veinte (20) minutos.
- 10.- **TIPO DE ÍTEMS:** enunciados.
- 11.- **NÚMERO DE ÍTEMS:** treinta y uno (31).

12.- DISTRIBUCION: dimensiones e indicadores.

DIMENSIONES	INDICADORES (AGUIAR Y RODRÍGUEZ, 2018)	ÍTEMS
COMPETENCIA DIDÁCTICA	-Capacidad para enseñar	1,2
	-Toma de decisiones acertada	3,4
	-Dominio de herramientas TIC	5,6
COMPETENCIA PRODUCTIVA	-Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán	7,8,9
	-Capacidad para promover aprendizajes significativos	10,11
COMPETENCIA INTERACTIVA	-Capacidad para fomentar el trabajo en grupos	12,13
	-Capacidad para fomentar el amor y la empatía	14,15,16
COMPETENCIA INVESTIGATIVA	-Capacidad de iniciativa	17,18
	-Capacidad para fomentar la curiosidad	19,20
	-Capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras	21,22,23
COMPETENCIA PARA LA DIRECCIÓN	-Capacidad de liderazgo	24,25,26
	-Capacidad de motivar a otros	27,28
	-Capacidad para la resolución de problemas	29,30,31

13.- EVALUACIÓN: Puntuaciones

ESCALA CUALITATIVA	NUNCA	POCAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
ESCALA VALORATIVA PARA ÍTEMS POSITIVOS	1	2	3	4
ESCALA VALORATIVA PARA ÍTEMS NEGATIVOS	4	3	2	1

Nivel de Competencias Pedagógicas

NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO	NIVEL BAJO
EL DOCENTE QUE SE UBICA EN ESTE NIVEL DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS, TIENE AMPLIOS CONOCIMIENTOS, MUY BUENAS CAPACIDADES, HABILIDADES, DESTREZAS Y/O, ACTITUDES PARA INTERVENIR EN LA ORIENTACIÓN	El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, posee similitud con el docente que se ubica en un nivel alto, pero es evidenciada en menor medida. Posee capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante, en un rango	El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, tiene dificultades para impartir sus conocimientos, además, escasas capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante. Su puntuación oscila entre 31-61

INTEGRAL ESTUDIANTE. PUNTUACIÓN ENTRE 94-124.	DEL SU OSCILA	moderado. Su puntuación oscila entre 62-93.
--	------------------------------	---

Evaluación de la variable

14. VALIDACIÓN

Con relación a la validez de contenido, el instrumento será sometido a la experticia de cinco jueces, quienes revisarán todos los reactivos para garantizar que el instrumento mida la variable de estudio. Para determinar la validez de criterio, se llevará a cabo una prueba piloto con la que se obtendrá la correlación de Pearson en base a los puntajes derivados del instrumento y los criterios específicos escogidos. Adicionalmente, para establecer la validez de constructo, se procederá a un análisis factorial posterior a la aplicación de la prueba piloto.

15. CONFIABILIDAD

Se aplicará una prueba piloto con la finalidad de medir su consistencia interna, a partir del índice Alfa de Cronbach por medio del paquete estadístico SPSS.

Firmado electrónicamente por:



JOAQUIN ANGEL NOROÑA MEDINA
Dr. JOAQUIN A. NOROÑA MEDINA
Juez experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANDO		
Apellidos y Nombres	Venegas Paz Sonia Carmina	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir competencias pedagógicas	
Objetivo	Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021	
Dirigido a:	Docentes de Historia y Geografía	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	Walter Iván Abanto Vélez	
Documento de Identidad	18166158	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad	Educación	
Correo	pswalterabanto@hotmail.com	
Teléfono celular	942964800	
Experiencia Profesional	20 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
x		
Sugerencia: aceptado para aplicar		

Fecha: Piura, septiembre del 2021



Dr. Walter Iván Abanto Vélez

Juez experto

**ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS:**

Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Distrito 5 Guayaquil- 2021

AUTOR (A): Sonia Venegas Paz

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Pocas veces	3. Frecuentemente	4. 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	
Competencias pedagógicas Serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes que posee el docente, en este caso, de Historia y Geografía, para intervenir en la orientación integral del estudiante (Vasco, 2011).	Competencia didáctica Relacionada con la capacidad para enseñar, la toma de decisiones acertada y el dominio de herramientas TIC (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Capacidad para enseñar	1	Las estrategias de enseñanza que aplica en el aula son generalmente eficaces para promover el aprendizaje de sus estudiantes					X	X	X	X				
			2	Comprende aquello que el estudiante ha de aprender, sin embargo, se le dificulta encontrar la manera de cómo debe enseñarle					X	X	X	X				
		Toma de decisiones acertada	3	Analiza el problema antes de tomar una decisión					X	X	X	X				
			4	Cuando toma una decisión, generalmente debe reconsiderarla					X	X	X	X				
		Dominio de herramientas TIC	5	Propone y/u organiza actividades educativas relacionadas con el uso de las TIC					X	X	X	X				
			6	Usa las TIC para registrar y hacer seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes					X	X	X	X				

	Competencia productiva Se refiere a la comprensión de los docentes acerca del mundo en que viven y vivirán y su capacidad para promover aprendizajes significativos en los estudiantes (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán	7	Procura que la información que imparte a sus estudiantes, les sirva para su aplicación actual y futura					X	X	X	X			
			8	Toma en consideración la realidad en que se vive, a la hora de impartir sus enseñanzas					X	X	X	X			
			9	Les enseña a sus estudiantes el contenido fielmente como está en los libros, sin tomar en cuenta la realidad actual					X	X	X	X			
		Capacidad para promover aprendizajes significativos	10	Procura que el aprendizaje que le brinda a sus alumnos, resulte significativo para ellos						X	X	X	X		
			11	Busca estrategias que les permitan a los alumnos relacionar la información nueva con la que ya poseen, para que puedan crear un nuevo concepto						X	X	X	X		
		Competencia interactiva Tiene que ver con la capacidad para fomentar el trabajo en grupos y promover el amor y la empatía (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Capacidad para fomentar el trabajo en grupos	12	Promueve el trabajo en equipo					X	X	X	X		
	13			Considera que el trabajo en equipo permite analizar problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios					X	X	X	X			
	Capacidad para fomentar el amor y la empatía		14	Ha creado con sus estudiantes un vínculo que va más allá de lo meramente académico						X	X	X	X		
			15	Realmente le interesa la opinión de cada uno de sus alumnos						X	X	X	X		
			16	Ofrece apoyo emocional a sus estudiantes en un momento dado						X	X	X	X		
	Competencia investigativa Relacionada con la capacidad de iniciativa,		Capacidad de iniciativa	17	Reflexiona sobre su práctica docente buscando mejorarla					X	X	X	X		
		18		Se le dificulta promover proyectos de aprendizaje nuevos o diferentes a los que realiza normalmente					X	X	X	X			

capacidad para fomentar la curiosidad y de plantear problemas prácticos creativos en la búsqueda de soluciones innovadoras (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Capacidad para fomentar la curiosidad	19	Motiva a sus estudiantes a que cuestionen y pongan a prueba sus aprendizajes						X	X	X	X				
		20	Invita a sus alumnos a que pongan a prueba la veracidad de lo que ven o escuchan						X	X	X	X				
	Capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras	21	Impulsa el cambio normalmente, con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje							X	X	X	X			
		22	Se le dificulta encontrar nuevas formas de enseñar							X	X	X	X			
		23	Su planificación es flexible y se adapta a los cambios que demande la sociedad							X	X	X	X			
	Competencia para la dirección Consiste en poseer capacidad de liderazgo, motivar a otros y habilidad para la resolución de problemas (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Capacidad de liderazgo	24	Se caracteriza por su capacidad de comunicación, diálogo e influencia en sus estudiantes						X	X	X	X			
			25	Es comprobable la confianza que genera en sus estudiantes						X	X	X	X			
			26	Enseña con el ejemplo más que con las palabras							X	X	X	X		
		Capacidad de motivar a otros	27	Detecta con facilidad el talento de sus alumnos y los impulsa							X	X	X	X		
			28	Utiliza juegos, dinámicas, entre otros, para motivar el aprendizaje de sus estudiantes							X	X	X	X		
Capacidad para la resolución de problemas		29	Consigue con eficacia soluciones a los problemas que se presentan							X	X	X	X			
		30	Trabaja mayormente en la prevención de los problemas, que en la búsqueda de alternativas para solucionarlos							X	X	X	X			
	31	Pone en práctica diferentes alternativas de solución de conflictos							X	X	X	X				


Dr. Walter Iván Abanto Vélez
DNI: 18166158
Juez experto

ANEXO N°6

“Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021”

FICHA TÉCNICA DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

- 1.- **NOMBRE:** Cuestionario sobre Competencias Pedagógicas
- 2.- **AUTORA:** Sonia Venegas Paz
- 3.- **FECHA:** 2021
- 4.- **ADAPTACIÓN:** NO APLICA.
- 5.- **FECHA DE ADAPTACION:** NO APLICA.
- 6.- **OBJETIVO:** Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021
- 7.- **APLICACIÓN:** Docentes de Historia y Geografía.
- 8.- **ADMINISTRACIÓN:** individual.
- 9.- **DURACIÓN:** veinte (20) minutos.
- 10.- **TIPO DE ITEMS:** enunciados.
- 11.- **NÚMERO DE ITEMS:** treinta y uno (31).

12.- DISTRIBUCION: dimensiones e indicadores.

DIMENSIONES	INDICADORES (Aguar y Rodríguez, 2018)	ITEMS
Competencia didáctica	-Capacidad para enseñar	1,2
	-Toma de decisiones acertada	3,4
	-Dominio de herramientas TIC	5,6
Competencia Productiva	-Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán	7,8,9
	-Capacidad para promover aprendizajes significativos	10,11
Competencia interactiva	-Capacidad para fomentar el trabajo en grupos	12,13
	-Capacidad para fomentar el amor y la empatía	14,15,16
Competencia investigativa	-Capacidad de iniciativa	17,18
	-Capacidad para fomentar la curiosidad	19,20
	-Capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras	21,22,23
Competencia para la dirección	-Capacidad de liderazgo	24,25,26
	-Capacidad de motivar a otros	27,28
	-Capacidad para la resolución de problemas	29,30,31

13.- EVALUACIÓN: Puntuaciones

Escala cualitativa	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Siempre
Escala valorativa para ítems positivos	1	2	3	4
Escala valorativa para ítems negativos	4	3	2	1

Nivel de Competencias Pedagógicas

NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO	NIVEL BAJO
El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, tiene amplios conocimientos, muy buenas capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante. Su puntuación oscila entre 94-124.	El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, posee similitud con el docente que se ubica en un nivel alto, pero es evidenciada en menor medida. Posee capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante, en un rango moderado. Su puntuación oscila entre 62-93.	El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, tiene dificultades para impartir sus conocimientos, además, escasas capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante. Su puntuación oscila entre 31-61

Evaluación de la variable

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS		
NIVELES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
ALTO	94	124
MEDIO	62	93
BAJO	31	61

14. VALIDACIÓN

Con relación a la validez de contenido, el instrumento será sometido a la experticia de cinco jueces, quienes revisarán todos los reactivos para garantizar que el instrumento mida la variable de estudio. Para determinar la validez de criterio, se llevará a cabo una prueba piloto con la que se obtendrá la correlación de Pearson en base a los puntajes derivados del instrumento y los criterios específicos escogidos. Adicionalmente, para establecer la validez de constructo, se procederá a un análisis factorial posterior a la aplicación de la prueba piloto.

15. CONFIABILIDAD


Se aplicará una prueba piloto con la finalidad de medir su consistencia interna, a partir del índice Alfa de Cronbach por medio del paquete estadístico SPSS.


Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Juez experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANDO		
Apellidos y Nombres	Venegas Paz Sonia Carmina	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir competencias pedagógicas	
Objetivo	Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021	
Dirigido a:	Docentes de Historia y Geografía	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO	
Documento de Identidad	03584090	
Grado Académico	DOCTOR	
Especialidad	ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN	
Correo	cluquera@ucvvirtual.edu.pe	
Teléfono celular	950613037	
Experiencia Profesional	DOCENTE ESCUELA POSGRUADO UCV- FILIAL PIURA	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sugerencia: Lo que considere el experto validador		

Fecha: Piura 24 Setiembre del 2021



Dr. Carlos Alberto Luque Ramos
Juez experto

**ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS:**

Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil- 2021

AUTOR (A): Sonia Venegas Paz

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Pocas veces	3. Frecuentemente	4. Siempre	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
Competencias pedagógicas Serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes que posee el docente, en este caso, de Historia y Geografía, para intervenir en la orientación integral del estudiante (Vasco, 2011).	Competencia didáctica Relacionada con la capacidad para enseñar, la toma de decisiones acertada y el dominio de herramientas TIC (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)	Capacidad para enseñar	1	Las estrategias de enseñanza que aplica en el aula son generalmente eficaces para promover el aprendizaje de sus estudiantes												
			2	Comprende aquello que el estudiante ha de aprender, sin embargo, se le dificulta encontrar la manera de cómo debe enseñarle												
		Toma de decisiones acertada	3	Analiza el problema antes de tomar una decisión												
			4	Cuando toma una decisión, generalmente debe reconsiderarla												
		Dominio de herramientas TIC	5	Propone y/u organiza actividades educativas relacionadas con el uso de las TIC												
			6	Usa las TIC para registrar y hacer seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes												

<p>Competencia productiva Se refiere a la comprensión de los docentes acerca del mundo en que viven y vivirán y su capacidad para promover aprendizajes significativos en los estudiantes (Castellanos, 2005 y Braslavsky, 1999) citado por Aguiar y Rodríguez (2018)</p>	<p>Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán</p>	<p>7 Procura que la información que imparte a sus estudiantes, les sirva para su aplicación actual y futura</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<p>8 Toma en consideración la realidad en que se vive, a la hora de impartir sus enseñanzas</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<p>9 Les enseña a sus estudiantes el contenido fielmente como está en los libros, sin tomar en cuenta la realidad actual</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>Capacidad para promover aprendizajes significativos</p>	<p>10 Procura que el aprendizaje que le brinda a sus alumnos, resulte significativo para ellos</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<p>11 Busca estrategias que les permitan a los alumnos relacionar la información nueva con la que ya poseen, para que puedan crear un nuevo concepto</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>Capacidad para fomentar el trabajo en grupos</p>	<p>12 Promueve el trabajo en equipo</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<p>13 Considera que el trabajo en equipo permite analizar problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>Capacidad para fomentar el amor y la empatía</p>	<p>14 Ha creado con sus estudiantes un vínculo que va más allá de lo meramente académico</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<p>15 Realmente le interesa la opinión de cada uno de sus alumnos</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<p>16 Ofrece apoyo emocional a sus estudiantes en un momento dado</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>Capacidad de iniciativa</p>	<p>17 Reflexiona sobre su práctica docente buscando mejorarla</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<p>18 Se le dificulta promover proyectos de aprendizaje nuevos o diferentes a los que realiza normalmente</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>Capacidad para fomentar la curiosidad</p>	<p>19 Motiva a sus estudiantes a que cuestionen y pongan a prueba sus aprendizajes</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ANEXO N°6

“Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Distrito 5 Guayaquil- 2021”

FICHA TÉCNICA DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

- 1.- NOMBRE:** Cuestionario sobre Competencias Pedagógicas
- 2.- AUTORA:** Sonia Venegas Paz
- 3.- FECHA:** 2021
- 4.- ADAPTACIÓN:** NO APLICA.
- 5.- FECHA DE ADAPTACION:** NO APLICA.
- 6.- OBJETIVO:** Determinar qué una propuesta basada en la teoría Kaizen, influye en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en los docentes de Historia y Geografía en Distrito 5 Guayaquil – 2021
- 7.- APLICACIÓN:** Docentes de Historia y Geografía.
- 8.- ADMINISTRACIÓN:** individual.
- 9.- DURACIÓN:** veinte (20) minutos.
- 10.- TIPO DE ITEMS:** enunciados.
- 11.- NÚMERO DE ITEMS:** treinta y uno (31).

12.- DISTRIBUCION: dimensiones e indicadores.

DIMENSIONES	INDICADORES (Aguilar y Rodríguez, 2018)	ITEMS
Competencia didáctica	-Capacidad para enseñar	1,2
	-Toma de decisiones acertada	3,4
	-Dominio de herramientas TIC	5,6
Competencia Productiva	-Comprensión acerca del mundo en que viven y vivirán	7,8,9
	-Capacidad para promover aprendizajes significativos	10,11
Competencia interactiva	-Capacidad para fomentar el trabajo en grupos	12,13
	-Capacidad para fomentar el amor y la empatía	14,15,16
Competencia investigativa	-Capacidad de iniciativa	17,18
	-Capacidad para fomentar la curiosidad	19,20
	-Capacidad de plantear problemas prácticos creativos y búsqueda de soluciones innovadoras	21,22,23
	-Capacidad de liderazgo	24,25,26
Competencia para la dirección	-Capacidad de motivar a otros	27,28
	-Capacidad para la resolución de problemas	29,30,31

13.- EVALUACIÓN: Puntuaciones

Escala cualitativa	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Siempre
Escala valorativa para ítems positivos	1	2	3	4
Escala valorativa para ítems negativos	4	3	2	1

Nivel de Competencias Pedagógicas

NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO	NIVEL BAJO
El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, tiene amplios conocimientos, muy buenas capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante. Su puntuación oscila entre 94-124.	El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, posee similitud con el docente que se ubica en un nivel alto, pero es evidenciada en menor medida. Posee capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante, en un rango moderado. Su puntuación oscila entre 62-93.	El docente que se ubica en este nivel de competencias pedagógicas, tiene dificultades para impartir sus conocimientos, además, escasas capacidades, habilidades, destrezas y/o, actitudes para intervenir en la orientación integral del estudiante. Su puntuación oscila entre 31-61

Evaluación de la variable

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS		
NIVELES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
ALTO	94	124
MEDIO	62	93
BAJO	31	61

14. VALIDACIÓN

Con relación a la validez de contenido, el instrumento será sometido a la experticia de cinco jueces, quienes revisarán todos los reactivos para garantizar que el instrumento mida la variable de estudio. Para determinar la validez de criterio, se llevará a cabo una prueba piloto con la que se obtendrá la correlación de Pearson en base a los puntajes derivados del instrumento y los criterios específicos escogidos. Adicionalmente, para establecer la validez de constructo, se procederá a un análisis factorial posterior a la aplicación de la prueba piloto.

15. CONFIABILIDAD

Se aplicará una prueba piloto con la finalidad de medir su consistencia interna, a partir del índice Alfa de Cronbach por medio del paquete estadístico SPSS.


DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
DNI 03584090

ANEXO: PROPUESTA

SESIÓN N°1 KAIZEN Y MEJORAMIENTO CONTÍNUO

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
Presentación del programa	<ul style="list-style-type: none"> *Datos personales del facilitador. *Datos personales de los participantes. *Información general del programa. *Establecimiento de acuerdos y normas. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición e intercambio de ideas. 	10 mm
Historia y evolución del Método Kaizen.	<ul style="list-style-type: none"> *En la década de 1980 la metodología Kaizen es presentada pública y oficialmente a nivel mundial, mediante el libro "KAIZEN™" de Masaaki Imai, su creador. *Desde ese entonces, un sin número de compañías se interesan por el desarrollo de estrategias basadas en TK, con el propósito de conseguir un mejoramiento sostenible y competitivas ventajas dentro del ámbito organizacional. *Asimismo, a pesar de su procedencia del mundo empresarial, es una técnica que se ha estado implementando con gran éxito en los últimos años en otros ámbitos, como el educativo; con el propósito de guiar a todas las personas que hacen vida en las instituciones escolares hacia el mejoramiento de la productividad, crecimiento y superación. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom *Presentación de diapositivas. *Preguntas y respuestas. 	15 mm
El método de mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> *La mejora continua como estilo de vida. *Es más efectivo una serie de cambios pequeños que uno solo grande. *La autoevaluación permanente en el tiempo, como el fuerte de la mejora continua. *Las cuatro etapas del ciclo de MC: planificar, comprendiendo el problema, la oportunidad, desglosándolo y definiendo los objetivos; ejecutar, accionando el plan determinado; verificar, revisando consecutivamente si se está siguiendo el plan; y actuar e implicarse en el cambio, dejando asentada la mejora formalmente. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom *Presentación de diapositivas. *Intercambio grupal. *Preguntas y respuestas. 	20 mm

SESIÓN N°2 PRINCIPIOS DE LA TEORÍA KAIZEN

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
Enfocarse en la persona	<ul style="list-style-type: none"> *Uno de los aspectos más importantes para la TK, es que la persona se sienta completamente satisfecha. *Los esfuerzos deben concentrarse en satisfacer las necesidades de las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Intercambio de experiencias personales con relación a la aplicación de los principios Kaizen. *Intercambio grupal. *Preguntas y respuestas. 	45 mm
Importancia de realizar mejoras continuas	<ul style="list-style-type: none"> *La institución que aplique la TK debe buscar permanentemente formas para perfeccionarse. *En el Kaizen no existe descanso: al culminar una tarea de manera exitosa, la concentración se basa en mejorar esa misma tarea. 		
Aprender a reconocer los problemas claramente	<ul style="list-style-type: none"> *Mantener una comunicación abierta dentro de la institución. *Tratar claramente los desaciertos o problemas que se generen dentro de la comunidad educativa. *No insistir en la búsqueda de culpables, sino en la mejora de los procesos. 		
Importancia de motivar hacia la apertura	<ul style="list-style-type: none"> *Compartir y comunicarse inter-funcionalmente. *Eliminar las barreras funcionales y la territorialidad. *Favorecer a la comunidad, en lugar del estatus. *Reforzar el liderazgo visible. 		
Los Equipos de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> *El trabajo en equipo tiene un papel trascendental, puesto que conforman la estructura dentro de las organizaciones Kaizen. *Deben estar dirigidos por su líder, quien promoverá la participación activa en varios equipos inter-funcionales para reforzar la sensación de propiedad mutua, responsabilidad colectiva y concentración en la institución. 		

Manejar proyectos institucionales mediante equipos multifuncionales	*Cuando se trabaje en algún proyecto institucional se debe contar con toda la comunidad educativa, incluyendo recursos externos a la escuela, con el propósito de conseguir puntos de vista distintos, colaboración y materiales que apoyen al desarrollo de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Intercambio de experiencias personales con relación a la aplicación de los principios Kaizen. *Intercambio grupal. *Preguntas y respuestas. 	45 mm
Fomentar el desarrollo del personal	*El empoderamiento es la definición de este principio. Entrenar a los miembros de la institución para que obtengan habilidades, motivarlos y darles responsabilidad en la toma de decisiones, posibilita el desarrollo y eficiencia en el trabajo.		
La Autodisciplina	*La TK demanda la autodisciplina en todo el personal; también, el comportamiento auto-controlado, debido a que el respeto por sí mismo y por la institución revelan fortaleza interna, integridad y capacidad para trabajar en armonía con los demás.		
Mantener comunicación constante entre el personal directivo, docente y obrero	* El personal en general, debe estar muy bien informado sobre su institución. Desde el comienzo, como durante el tiempo que permanezca laborando dentro de la misma. Conocer la misión, cultura, valores, planes y práctica de la escuela, debe ser primordial para el personal.		

SESIÓN N°3

HERRAMIENTAS DE LA TEORÍA KAIZEN

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
Las 5S	<p>*Programa de trabajo que se basa en desarrollar actividades relacionadas con: orden, limpieza y detección de anomalías dentro de las instituciones. Destaca por su sencillez y permite la participación de todos, ya sea de forma individual o grupal. Mejora el ambiente de trabajo, la seguridad y la productividad.</p> <p>*Su denominación, 5S, se basó teniendo en cuenta la primera letra de cada una de las cinco etapas, las cuales se desarrollan de manera consecutiva: Seiri (utilización), Seiton (organización), Seiso (limpieza), Seiketsu (normalización) y Shitsuke (disciplina).</p>	<p>*Exposición vía Zoom.</p> <p>*Presentación de diapositivas.</p> <p>*Presentaciones en grupo.</p> <p>*Preguntas y respuestas</p>	15 mm
JIT (just in time) - Método justo a tiempo	<p>*Sistema que busca eliminar aquellas actividades que no generan valor a los procesos de fabricación, compras y distribución.</p> <p>*En el ámbito educativo, se basa en una estrategia pedagógica donde se usa la retroalimentación entre las asignaciones en el salón y el trabajo en el hogar. Su propósito es incrementar la motivación de estudiantes y maestros para encontrar las actividades idóneas según los requerimientos pre-establecidos.</p> <p>*Eliminar los desperdicios trae con el tiempo los siguientes resultados: procesos rápidos, flexibles y eficaces, encaminados a el logro de la calidad, con gran capacidad para responder a los cambios.</p>	<p>*Exposición vía Zoom.</p> <p>*Presentación de diapositivas.</p> <p>*Presentaciones en grupo.</p> <p>*Preguntas y respuestas</p>	15 mm
Ciclos PHVA/SHVA o círculo de mejora continua	<p>*Ciclo planear-hacer-verificar-actuar para garantizar la continuidad del Kaizen en la búsqueda de mantener y mejorar estándares.</p> <p>*Planear: establecer un objetivo y diseñar planes de acción para lograrlo.</p> <p>*Hacer: ejecutar el plan de acción.</p> <p>*Verificar: conocer si el plan sigue en curso y si ha llevado hacia el mejoramiento que se había estipulado.</p> <p>*Actuar: llevar a cabo y normalizar los nuevos procedimientos con la finalidad de prevenir problemas iniciales; también, determinar metas para nuevas mejoras.</p>	<p>*Exposición vía Zoom.</p> <p>*Presentación de diapositivas.</p> <p>*Presentaciones en grupo.</p> <p>*Preguntas y respuestas</p>	15 mm

SESIÓN N°4

HERRAMIENTAS DE LA TEORÍA KAIZEN (PARTE II)

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
Control y Gerencia de Calidad Total	<p>*Para el creador del Kaizen, Imai, calidad significa ser adecuado para uso de los consumidores.</p> <p>*Se basa en una metodología que conlleva a un conjunto de elementos que forman parte del principio de MC en una organización.</p> <p>*Consiste en poner en práctica métodos cuantitativos, estadísticos y recursos humanos para mejorar los servicios de una organización, los distintos procesos en la misma y la respuesta a los requerimientos del consumidor en el presente y futuro.</p>	<p>*Exposición vía Zoom.</p> <p>*Presentación de diapositivas.</p> <p>*Investigación-presentación individual.</p> <p>*Preguntas y respuestas</p>	15 mm
Programa de Gestión de Calidad	<p>*Orientarse hacia los procesos, antes que al resultado: proceder y mejorar los procesos antes que los resultados, puesto que, si éstos son de calidad, el resultado lo será.</p> <p>*Iniciar la ejecución desde arriba e involucrar a todos: para conseguir una gestión de calidad en la organización, se debe influenciar desde la dirección, hacia todos los niveles del organigrama. Eso garantiza que todo el personal de la institución se apropie del conocimiento.</p> <p>*Compromiso de la alta dirección: la gerencia debe mostrar compromiso y liderazgo para el MC, así, asegura un buen nivel de calidad y la satisfacción del consumidor.</p> <p>*Comunicación eficaz y sin trabas: se debe facilitar el flujo de información, lo cual garantiza que todos se apropien de las metas y objetivos de la institución. Además, se consigue un trabajo mancomunado para alcanzar los propósitos planteados.</p> <p>*MC, interno y externo, de todos los productos y procesos: analizar posibles problemas que puedan surgir dentro de los procesos de la institución, con el objetivo de saber qué medidas preventivas deben accionarse, o buscar posibles soluciones a los problemas presentados.</p>	<p>*Exposición vía Zoom.</p> <p>*Presentación de diapositivas.</p> <p>*Presentaciones en grupo.</p> <p>*Preguntas y respuestas</p>	30 mm

	<p>*Constancia en los objetivos y una visión común: la dirección debe estar segura que los objetivos han sido difundidos dentro de la institución, que todos los miembros son conocedores de los mismos, y que estos trabajan en equipo para alcanzarlos.</p> <p>*El cliente manda: la satisfacción de los clientes es el objetivo principal de cualquier organización.</p> <p>*Invertir en el personal: la capacitación del personal posibilita el enriquecimiento de las habilidades intelectuales, resultando en el mejoramiento de la institución. Es un proceso que debe realizarse con frecuencia.</p> <p>*Dos cabezas piensan más que una: el trabajo en equipo es vital para lograr obtener los beneficios que otorga la gestión de calidad.</p>		
--	--	--	--


SESIÓN N°5

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA METODOLOGÍA KAIZEN

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
Ventajas de la Metodología Kaizen	<ul style="list-style-type: none"> *Promueve valores personales y laborales. *Disminuye el trabajo innecesario/ *Incrementa hábitos constructivos. *Eleva la competitividad, compromiso y eficacia. *Motiva la colaboración entre el personal. *Disminuye riesgos, problemas y errores. /*Reduce costos. *Aumenta las experiencias aplicables a los procesos de la institución *Mejora los flujos de trabajo y la motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Presentaciones en grupo. *Preguntas y respuestas 	15 mm
Ventajas de la Metodología Kaizen en la Educación	<ul style="list-style-type: none"> *SIKAED (Sistema Kaizen Educativo). *Permite que tanto el personal como los niños se superen, creando un buen ambiente en el salón y cómo mantenerlo en el tiempo. *Resalta la importancia de la limpieza y el orden en las escuelas. *5S: Seiri, sacar del aula todo aquello que no deba estar como basura, comida, juguetes; Seiton, colocar adecuadamente todos los elementos del aula; Seiso, quitar el polvo del suelo, muebles y paredes; Seiketsu, observar los beneficios de un aula limpia y ordenada y motivar a los estudiantes para que se mantenga así; Shitsuke, incentivar hábitos para mantener el aula en buenas condiciones y fomentar la disciplina. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Presentaciones en grupo. *Preguntas y respuestas 	15 mm
Desventajas de la Metodología Kaizen	<ul style="list-style-type: none"> *El cambio de la metodología tradicional al Kaizen es notorio, y las organizaciones no preparadas para ello, pueden sufrirlo. *La exigencia en la Metodología Kaizen es alta, por lo cual pueden verse afectadas las relaciones interpersonales. *Requiere de entrenamiento previo. El cambio no siempre es fácil. *Elementos malos pueden dañar todo el proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición Zoom. *Diapositivas. *Presentaciones en grupo. *Preguntas y respuestas 	15 mm


SESIÓN N°6

MÉTODO 5S: SEIRI (SENTIDO DE UTILIZACIÓN)

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
<p>SEIRI (Sentido de utilización)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> *Uso apropiado de los recursos y materiales. *Identificación de aquello que es necesario y qué no (materiales-recursos humanos). *Eliminar (vender, regalar, reciclar o descartar) todo lo que se usa menos de una vez al año, teniendo en cuenta el compromiso y la prioridad. *Con los materiales o insumos que quedan, separar todo aquello que se usa menos de una vez al mes. *Colocar en un espacio no muy lejos todo aquello que se usa menos de una vez por semana (en un armario en la oficina, o en una zona de almacenamiento). *Lo que se usa menos de una vez por día se deja en el ambiente laboral, el material que se usa menos de una vez por hora debe encontrarse al alcance. *Esta manera de jerarquizar el material permite la preparación para la siguiente etapa. *Importancia de establecer normas para la eliminación. *Es relevante planear y practicar la selección y eliminación periódicamente. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Video explicativo. *Presentaciones en grupo. *Preguntas y respuestas 	<p>45 mm</p>


SESIÓN N°7

MÉTODO 5S: SEITON (SENTIDO DE ORGANIZACIÓN)

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
<p>SEITON (Sentido de organización)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> *Aprender a organizar para optimizar el tiempo y los recursos. *Implica tener el ambiente organizado, para generar no solo espacios armoniosos y gratos, sino también facilitar el acceso a los materiales e insumos de manera rápida. *Para lograrlo se tiene en cuenta ordenar coherentemente el puesto de trabajo. *Definir las reglas que se van a seguir para organizar los materiales. *Hacer visible la ubicación de los materiales. *Los objetos de uso frecuente deben colocarse cerca del colaborador. *Clasificar los objetos por orden de utilización; tipificar los puestos de trabajo y favorecer el 'FIFO' (en español, PEPS) primero en entrar primero en salir. *Es importante tener toda el área a organizar identificada. *Es bueno etiquetar los objetos y sitios de localización. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Video explicativo. *Presentaciones en grupo. *Preguntas y respuestas 	<p>45 mm</p>


SESIÓN N°8

MÉTODO 5S: SEISO (SENTIDO DE LIMPIEZA)

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
<p>SEISO (Sentido de limpieza)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> *Este proceso considera a la limpieza como un valor dependiente de todos los elementos pertenecientes a la institución. *Cada miembro cumple la responsabilidad de cuidar la higiene de los espacios en los que labora o se encuentra. *En este proceso se involucra la imagen personal, puesto que se considera como un aspecto relevante en la dinámica laboral. *Realizar este proceso se vuelve más fácil al ejecutar previamente las etapas anteriores, despejar (seiri), y ordenar (seiton). *Para su aplicación se toma en cuenta aspectos como limpiar, inspeccionar, detectar las anomalías. *Es recomendable iniciar practicando el MC y limpieza de un área específica. *Es de relevancia poder identificar que está causando la suciedad y/o desorden. *Repetir con frecuencia el ciclo: barrer, limpiar, revisar y reparar. *Es bueno la utilización de programas para la limpieza a diario, semanal, mensual. *En caso de la utilización de máquinas o equipos de limpieza, designar a un responsable. *Se puede dedicar un día para una “limpieza profunda”. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Video explicativo. *Presentaciones en grupo. *Preguntas y respuestas 	<p>45 mm</p>


SESIÓN N°9

MÉTODO 5S: SEIKETSU (SENTIDO DE NORMALIZACIÓN)

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
<p>SEIKETSU (Sentido de normalización)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> *Permite reafirmar los valores anteriormente descritos y convertirlos en hábitos; parte de la filosofía organizacional. *Crea estándares para recordar el orden y la limpieza de manera constante. *Es importante la utilización de consignas claras «cantidades mínimas» e «identificación de zonas». *Favorecer una gestión visual: considerar colores, formas e iluminación. *Unificar los métodos operatorios. *Formar al personal de manera uniforme. *Involucrar a todos los niveles de la organización. *Diseñar un programa de acción a seguir, con normas y lineamientos en acuerdo al orden y limpieza que debe de existir. *Revisión constante por parte de los mandos. *Estandarización de los uniformes e higiene del personal. *Se mejora el estándar mediante las experiencias y las colaboraciones. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Video explicativo. *Presentaciones en grupo. *Preguntas y respuestas 	<p>45 mm</p>

SESIÓN N°10

MÉTODO 5S: SHITSUKE (SENTIDO DE DISCIPLINA)

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
<p>SHITSUKE (Sentido de disciplina)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> *Destaca la importancia de la disciplina para conseguir los valores descritos con anterioridad hasta convertirlos en parte de la cultura organizacional. *Necesario la constancia y monitoreo. *Invertir en capacitaciones, mejoras, equipos y herramientas que faciliten la tarea y sean coherente con su esfuerzo. *Busca realizar el seguimiento y comprobar la aplicación de todas las etapas del sistema 5S y realizar actividades en pro del MC, cerrando el ciclo PDCA (planificar, hacer, verificar y actuar). *De no aplicarse la disciplina necesaria, se pierde la eficacia del sistema. *Es de relevancia, evaluar los resultados comparándolos con los estándares establecidos. *Realizar conclusiones y, si es necesario, modificar los procesos y estándares para alcanzar los objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> *Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Video explicativo. *Presentaciones en grupo. *Preguntas y respuestas 	<p>45 mm</p>

SESIÓN N°11

MÉTODO 5S: BENEFICIOS

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
<p>Beneficios de la Metodología 5S</p>	<p>Seiri: *Se puede donar lo que ya no hace falta. *Revitaliza el entusiasmo y la motivación para trabajar. *Permite evidenciar que se gasta en demasiadas cosas que en realidad no se necesitan. *Estimula un efecto natural de economía. Seiton: *Permite la rápida ubicación de los implementos de trabajo. *Incrementa el desempeño. *Mejora la estética del trabajo. *Incentiva el compromiso y responsabilidad. *Facilita mantener la limpieza. *En un grupo de trabajo, mejora la productividad y el desempeño, tanto a nivel individual como grupal. Seiso: *Incrementa la vida útil de materiales y equipos. *Disminuye costos y desperdicio de material. *Aumenta la eficiencia y funcionabilidad de los equipos. *Mantiene la apariencia general agradable del lugar. Seiketsu: *Mejora el desempeño y la eficiencia de la persona. *Estimula la autoestima y el entusiasmo en el trabajo. *Permite adquirir nuevos retos y llevar las 5S a otros espacios. Shitsuke: *Es agradable el sitio de trabajo. *Revitaliza la autoestima y satisfacción personal. *Incrementa el respeto propio y ajeno. *Estimula la conservación por el entorno y los materiales.</p>	<p>*Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Presentaciones en grupo. *Preguntas y respuestas</p>	<p>45 mm</p>

SESIÓN N°12

KAIZEN Y EDUCACIÓN

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
Kaizen y Educación	<p>*El basamento educativo de esta técnica se refiere al modelo del MC para incentivar un cambio de cultura en las instituciones escolares.</p> <p>*Deben participar todos los miembros que hacen vida en la comunidad educativa.</p> <p>*Es un método sencillo y directo, donde todos son responsables de llevarlo a cabo.</p> <p>*Permite detectar y eliminar aquellas actividades que no agregan valor a las actividades planificadas para desarrollar las clases.</p> <p>*No debe pasar un día sin que se haya hecho alguna mejoría en el salón de clases.</p>	<p>*Exposición vía Zoom.</p> <p>*Presentación de diapositivas.</p> <p>*Compartir de experiencias personales.</p> <p>*Preguntas y respuestas</p>	20 mm
Kaizen personal para Educadores	<p>*MC para incrementar la capacidad de autocontrol y tolerancia al estrés: resistencia que se va desarrollando para superar exitosamente los desafíos en el trabajo. La habilidad de sacarle partido al estrés, es una capacidad que puede aprenderse con el tiempo mediante técnicas y recursos. El MC en autocontrol, permitirá disminuir costes de salud.</p> <p>*MC para la adquisición de nuevos idiomas.</p> <p>*Mejorar las habilidades para hablar en público: sumamente relevante para el docente; cualquier avance en esta área, permitirá mejorar y llegar a los estudiantes con mayor profundidad.</p> <p>*Preparación de las clases: mejorar los procesos de preparación, puede conllevar a una mejor utilización del tiempo, del cual, muchas veces no se disponía con anterioridad. Reflexionar sobre la manera de cómo preparar las clases, qué investigar, cuáles materiales son los más adecuados y paso a paso, poder desarrollar métodos más efectivos para hacerlo.</p> <p>*Metodología a utilizar: existen tantas maneras de organizar y dictar una clase que cualquier aprendizaje nuevo, aumentará los recursos de los que se dispone. Según el tipo de metodología empleada, es posible llegar con</p>	<p>*Exposición vía Zoom.</p> <p>*Presentación de diapositivas.</p> <p>*Compartir de experiencias personales.</p> <p>*Preguntas y respuestas</p>	25 mm

	<p>mayor profundidad a los estudiantes. Al mejorar frecuentemente los métodos usados, se potenciará cambios con mayor impacto.</p> <p>*Impulsar a los educandos: para lo cual, se necesita de muchas habilidades para poder conocerlos a fondo. Si se mejora habitualmente este tipo de habilidades, el DOC será capaz de activar el desarrollo y superación de cada uno de los estudiantes.</p>		
--	---	--	--

SESIÓN N°13

ORGANIZACIÓN DE UN PROYECTO SOBRE KAIZEN EN LA ESCUELA

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
<p>Pasos para organizar un proyecto sobre Kaizen en la escuela</p>	<p>*Una de las características de un proyecto Kaizen es su brevedad. Sin embargo, para asegurar su efectividad, debe llevarse a cabo una buena preparación, y un seguimiento del proyecto.</p> <p>*Primeramente, debe conocerse con anticipación la MC que se va a ejecutar.</p> <p>*Con frecuencia, se define en base a los resultados del mapa de valor, donde se observan las áreas para mejorar y la prioridad.</p> <p>*Luego, deben definirse los objetivos del proyecto, el momento más adecuado para realizarlo, los materiales necesarios y el equipo de trabajo.</p> <p>*Sintetizar el proyecto en un documento, donde se abordará todos los aspectos, en conjunto con los indicadores que miden sus resultados.</p> <p>*Recopilar todos los datos relacionados con el proceso sobre el que se va a actuar.</p> <p>*Disponer de los recursos (humanos-materiales) necesarios para ejecutarlo.</p> <p>*Comunicar con anterioridad, a todos los miembros de la comunidad escolar sobre la realización de la actividad.</p> <p>*El desarrollo del proyecto consta de cinco etapas (metodología 5S) y su duración dependerá según cada caso en particular.</p> <p>*Concluido el proyecto, se procederá las semanas siguientes con la ejecución de las mejoras identificadas y seguimiento de los resultados.</p>	<p>*Exposición vía Zoom.</p> <p>*Presentación de diapositivas.</p> <p>*Discusión de casos particulares.</p> <p>*Preguntas y respuestas</p>	<p>45 mm</p>

SESIÓN N°14

EL MÉTODO KAIZEN EN LA DOCENCIA

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
<p>Recopilar, reflexionar y ejecutar</p>	<p>*Poner en práctica la TK en la docencia es muy sencillo siguiendo estos tres pasos: 1) Recoger la mayor cantidad posible de información sobre la propia actuación pedagógica, por ejemplo: grabarse en vídeo, escribiendo a diario los aconteceres en un cuaderno de notas, realizando pruebas de evaluación, entre otras. 2) Reflexionar acerca de la información recopilada, ejemplo: visualizando el video grabado, leyendo las notas tomadas, comparando los resultados de las evaluaciones obtenidos. 3) Ejecutar posterior al análisis, decidiendo donde debe implementarse la mejora, en qué área, a qué nivel. *Al implementar este método, es posible observar los resultados al cabo de algunos meses, dependiendo del objetivo de mejora.</p>	<p>*Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Compartir de experiencias personales. *Preguntas y respuestas</p>	<p>25 mm</p>
<p>Herramientas Kaizen para el educador</p>	<p>*Diarios del DOC: permite obtener información de primera mano acerca de las clases impartidas. Para usarlo: realizar las observaciones de cada clase, verificar que ha funcionado y que no. Es conveniente hacerlo poco tiempo después de haber culminado la intervención pedagógica, para evitar los posibles olvidos. Finalmente, reflexiona sobre lo conseguido y resuelve como puedes mejorarlo. Pueden incluir: reacciones propias sobre cada evento, cosas que no han resultado tan positivamente (actividades, contenido, planificación...) observaciones, descripciones. Igualmente, ideas o recordatorios de cosas en las que se debe trabajar para mejorar. *Informes sobre las clases: es parecido al diario del educador, pero con estructura más cerrada y planificada. Se debe pensar sobre qué componentes a nivel general se desean analizar durante las clases. Luego, diseñar una lista estructurada por indicadores que reflejen dichos elementos. Al finalizar cada clase, completar el informe. Es conveniente:</p>	<p>*Exposición vía Zoom. *Presentación de diapositivas. *Discusión grupal. *Preguntas y respuestas</p>	<p>20 mm</p>

	<p>identificar el estilo propio de enseñanza y las metas para cumplir. Desde ese punto, separarlos en forma de contenido a cumplir o a revisar. Asimismo, usarlo regularmente para registrar posibles cambios. Es posible compararlos con el de otros maestros que utilicen informes similares. Ejemplo: ¿Se lograron los objetivos de la clase?, ¿los estudiantes aprendieron lo que debían?, ¿Qué recursos o materiales se utilizaron?, ¿cómo funcionó la metodología empleada?, ¿Qué inconvenientes surgieron y como fueron resueltos?, ¿qué resultó más beneficioso durante la clase?, ¿qué resultó menos beneficioso durante la clase?, ¿de poder cambiar algo, que cambiaría?</p>		
--	---	--	--

SESIÓN N°15

HERRAMIENTAS KAIZEN PARA EL EDUCADOR (II PARTE)

EVALUACIÓN DEL TALLER

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TIEMPO
Herramientas Kaizen para el educador	<p>*Encuestas y cuestionarios: utilizadas para obtener información a partir de la valoración de terceros, sobre aspectos relacionados con la pedagogía DOC. Funcionan más eficazmente, cuando se centran en algún elemento en específico que se desea analizar mediante la percepción de los estudiantes, por ejemplo. Para tal fin, se realiza un breve cuestionario, con preguntas directas y se aplica al finalizar la clase. Con las respuestas obtenidas se diseña un plan de acción encaminado a la mejora. Resulta ideal para evaluar aspectos como: motivación, intereses, actitudes, estilos de aprendizaje, entre otros.</p> <p>*Grabaciones de Video: herramienta de gran objetividad, que consiste en grabarse durante una clase en vivo. Luego se observa la grabación y se toma nota de la actuación realizada. Es de relevancia solicitar las debidas autorizaciones para llevar a cabo esta estrategia. Además, es importante actuar con naturalidad y no dejarse guiar por una única grabación.</p> <p>*Observación de otros DOC: consiste en solicitarle a un colega que acuda a alguna de sus clases para observarla. Se debe sentar en un lugar apartado de los estudiantes y tomar nota sobre la actuación pedagógica. Posteriormente, emitir la retroalimentación correspondiente en base a lo que evidenció durante la clase. Es propicio indicarle en caso de querer que observe algún elemento en particular; pedirle no reservarse comentarios negativos.</p>	<p>*Exposición vía Zoom.</p> <p>*Presentación de diapositivas.</p> <p>*Discusión grupal.</p> <p>*Preguntas y respuestas</p>	20 mm
Evaluación del taller	<p>*Obtención de información acerca de:</p> <p>¿El material audiovisual que ofreció el programa fue pertinente según el tema?</p> <p>¿Cuáles temas no fueron abordados por el programa?</p>	<p>Discusión grupal</p> <p>Conclusiones</p> <p>Recomendaciones</p>	25 mm

	<p>¿Qué temas eliminarías del programa?</p> <p>¿Cómo calificas el programa en términos generales?</p> <p>¿Cómo calificas la actuación de la facilitadora durante el programa?</p> <p>¿Las actividades realizadas fueron apropiadas?</p> <p>¿Cómo consideras la organización del programa?</p> <p>¿Crees que lo aprendido resulta de utilidad para tu desarrollo personal o profesional?</p> <p>¿Recomendarías este programa?</p>	<p>Buzón de sugerencias Cierre.</p>	
--	--	---	--

ANEXO 7

Autorización para la aplicación de la pre-prueba Colegio Fiscal Clemente Yerovi



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Guayaquil, 03 de agosto de 2021

MSc.
Heraldo Armendáriz
Rector Colegio Fiscal Clemente Yerovi
Guayaquil

De mi consideración:

Sonia Carmina Venegas Paz con cédula de identidad N° 0905773446, estudiante del VI nivel del Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo de Piura-Perú, actualmente estoy en el desarrollo del proyecto de investigación titulado: **“Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil-2021”**.

El uso de este instrumento (Encuesta) será on line y tiene la finalidad de medir mi variable dependiente.

Por lo expuesto, solicito a usted la autorización para la recolección de datos a fin de poder aplicar lo más pronto posible el pre-test a 25 profesores de Estudios Sociales los que dentro de sus asignaturas dictan la cátedra de Historia y Geografía.

Posteriormente, se aplicará el post-test para saber las mejoras que tuvieron los docentes luego de las sesiones que serán dictados a los mismos con las sugerencias sobre la aplicación de las competencias didácticas basadas en la teoría Kaizen.

Atentamente,



SONIA CARMINA
VENEGAS PAZ

Sonia Venegas Paz
Doctorante en Educación
Universidad César Vallejo- Piura Perú

Recibido
3/05/2021

APROBADO



ANEXO 8
Autorización para la aplicación de la pre-prueba
Colegio Fiscal Provincia de Bolívar



Guayaquil, 03 de agosto de 2021

MSc.
Betzabé Alava Pincay
Rectora Colegio Fiscal Provincia de Bolívar

Guayaquil

De mi consideración:

Sonia Carmina Venegas Paz con cédula de identidad N° 0905773446, estudiante del VI nivel del Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo de Piura-Perú, actualmente estoy en el desarrollo del proyecto de investigación titulado: **“Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil-2021”**.

El uso de este instrumento (Encuesta) será on line y tiene la finalidad de medir mi variable dependiente.

Por lo expuesto, solicito a usted la autorización para la recolección de datos a fin de poder aplicar lo más pronto posible el pre-test a 25 profesores de Estudios Sociales los que dentro de sus asignaturas dictan la cátedra de Historia y Geografía.

Posteriormente, se aplicará el post-test para saber las mejoras que tuvieron los docentes luego de las sesiones que serán dictados a los mismos con las sugerencias sobre la aplicación de las competencias didácticas basadas en la teoría Kaizen.

Atentamente,



Sonia Venegas Paz
Doctorante en Educación
Universidad César Vallejo- Piura Perú

Resibido Agosto 2021

COLEGIO FISCAL TÉCNICO
"PROVINCIA DE BOLÍVAR"

MSc. Flora Mirtilla Arana
VICERRECTORA (E)

AUTORIZADO

ANEXO 9

CONSTANCIA APLICACIÓN PRE/POST PRUEBA Y PROPUESTA



**Unidad Educativa Fiscal
CLEMENTE YEROVI INDABURU**

Dirección: Av. José María Roura Oxandaberroz
Sauces II Telefax: 2234150
Correo: yeroviclemente@yahoo.com
Guayaquil - Ecuador

Guayaquil, 01 de noviembre de 2021

CONSTANCIA

Quien suscribe, MSc. **Heraldo Almendáriz Albán**, Rector de la Unidad Educativa Fiscal **Clemente Yerovi Indaburu**. Por medio de la presente hago constar que la MSc. **SONIA CARMINA VENEGAS PAZ** con cédula de identidad N°0905773446, estudiante del VI nivel de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo de Piura-Perú, desarrolló en nuestra institución la investigación titulada "**Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil-2021**". Para tal fin, utilizó una muestra de 50 docentes a los cuales les aplicó una pre-prueba la fecha 09 de agosto de 2021. Posteriormente, llevó a cabo el programa educativo "**Mejoramiento continuo basado en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas**", conformado por 15 sesiones de aprendizaje durante el período 10 de agosto-28 de octubre de 2021. Finalmente, aplicó una post-prueba el día 29 de octubre de 2021.

Dando fe de cumplimiento se otorga la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente de acuerdo a la ley.

Atentamente,

Msc. Heraldo Almendáriz Albán

Rector de la U.E.F Clemente Yerovi Indaburu





Unidad Educativa Fiscal
"ISMAEL PEREZ PAZMIÑO"
Dirección: Alborada Tercera etapa Av. Jose Maria Roura entre
Alameda 2 y 3 Teléfono: 2232699
Email: ismaelperezpazmino1@gmail.com
Guayaquil - Ecuador

Guayaquil, 12 de noviembre del 2021

CONSTANCIA

Quien suscribe, MSc. **Edder Joffre Gilces Loor**, Vicerrector de la Unidad Educativa Fiscal "**Ismael Pérez Pazmiño**". Por medio de la presente hago constar que la MSc. **SONIA CARMINA VANEGAS PAZ**, con cedula de identidad No. 0905773446, estudiante del VI nivel del Doctorado en Educacion de la Universidad Cesar Vallejo de Piura – Perú, desarrollo en nuestra institución la investigación titulada "**Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagogicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil – 2021**". Para tal fin, utilizo una muestra de 50 docentes a los cuales les aplicó una pre-prueba la fecha del 9 de agosto del 2021. Posteriormente llevó a cabo el programa educativo "**Mejoramiento continuo basado en la teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagogicas**" conformado por 15 sesiones de aprendizaje durante el periodo del 10 de agosto al 28 de octubre 2021. Finalmente aplicó una post-prueba el día 29 de octubre 2021.

Dando fe de cumplimiento se otorga la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente de acuerdo a la ley.

Atentamente
MSc. Joffre Gilces L
Vicerrector



Firmado electrónicamente por:
**EDDER JOFFRE
GILCES LOOR**



Colegio Fiscal Técnico
“PROVINCIA DE BOLÍVAR”

Sauces 5 Área Comunal Teléfonos: 2826860-EXT.15 - 2623936 - 0998464465
Correo: Colegiobolivar2575@hotmail.com
Guayaquil – Ecuador

Guayaquil, 02 de noviembre de 2021

CONSTANCIA

Quien suscribe, **MSC. FLORA MARTILLO ARANA**, Vicerrectora del Colegio Fiscal **Provincia de Bolívar**. Por medio de la presente hago constar que la MSc. **SONIA CARMINA VENEGAS PAZ** con cédula de identidad N°0905773446, estudiante del VI nivel de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo de Piura-Perú, desarrolló en nuestra institución la investigación denominada **“Propuesta basada en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas en docentes de Historia y Geografía en Guayaquil-2021”**. Para la consecución de tal propósito, utilizó una muestra de 50 docentes a los cuales les aplicó un pre-test la fecha 10 de agosto de 2021. Seguidamente, llevó a cabo el programa educativo **“Mejoramiento continuo basado en teoría Kaizen para fortalecer competencias pedagógicas”**, conformado por 15 sesiones de aprendizaje durante el periodo 11 de agosto y 29 de octubre de 2021. Finalmente, aplicó un post-test el día 30 de octubre de 2021.

Dando fe de cumplimiento se otorga la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente.

Atentamente


Mgs. Flora Martillo Arana
VIC. (E JORNADA MATUTINA



EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS
Colegio Fiscal Técnico “Provincia de Bolívar”



Colegio Fiscal “Clemente Yerovi”



Video-Conferencias