



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Plan de capacitación en competencias comunicativas para el
desempeño docente de una institución educativa pública –
Cajamarca.

AUTORA:

Mondragon Sanchez, Noemi Marisol (orcid.org/0000-0003-0210-2855)

ASESOR:

Dr. Castro Balcazar, Rolando Mario (orcid.org/0000-0002-8622-2135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por ser la fortaleza en mi camino.

A mis hijos por ser la inspiración de cada día para lograr mis objetivos.

A mi esposo por su constante apoyo y paciencia.

Agradecimiento

Al Dios altísimo que bendice mi vida
permitiendo estar presta a brillar.

A mi familia por ser mi apoyo constante.

Al Dr. Rolando Mario Castro Balcázar,
profesor orientador en este proceso
formativo. Agradezco su apoyo
incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variable y Operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
VIII. PROPUESTA	42
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	53

Índice de tablas

Tabla 1: Niveles de la Variable Desempeño Docente.....	27
Tabla 2: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Colegiada.....	28
Tabla 3: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Reflexiva	30
Tabla 4: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Ética	32

Índice de figuras

Figura 1: Esquema de estrategias tutoriales para el desempeño docente	44
---	----

Resumen

El objetivo del presente estudio fue Proponer un plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una IE Pública-Cajamarca. El estudio fue de tipo básica propositiva, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 24 docentes de una IE Pública de Cajamarca. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario de 20 preguntas distribuidas en tres dimensiones valoradas en escala de Likert, validados por tres expertos, existiendo una alta confiabilidad determinado por Alfa de Cronbach de 0.976. Los resultados determinaron que el 54,2% de docentes de nivel primaria se encuentra en el nivel bajo medio en su desempeño docente y así lo refleja en cada una de las 3 dimensiones. Se concluye que, se debe elaborar un plan de capacitación en competencias comunicativas con el propósito de mejorar el desempeño docente de una IE Pública- Cajamarca.

Palabras clave: Plan de capacitación, competencia comunicativa, desempeño docente.

Abstract

The objective of this study was to propose a training plan in communication skills for the teaching performance of a public IE-Cajamarca. The study was of a basic propositional type, with a quantitative approach and a non-experimental design. The sample consisted of 24 teachers from a Public IE in Cajamarca. The technique used was the survey and as an instrument the questionnaire of 20 questions distributed in three dimensions valued on a Likert scale, validated by three experts, with a high reliability determined by Cronbach's Alpha of 0.976. The results determined that 54.2% of primary level teachers are at the low- medium level in their teaching performance and this is reflected in each of the 3 dimensions. It is concluded that a training plan in communication skills should be developed with the purpose of improving the teaching performance of a I.E public-Cajamarca.

Keywords: Training plan, communicative competence, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente es un tema muy importante que las políticas educativas siempre lo toman en cuenta para poder lograr en los estudiantes los aprendizajes esperados, y aunque dentro de los discursos políticos se encuentre presente la importancia de atender los logros de aprendizaje de los estudiantes en las zonas rurales, y de la atención de capacitación y actualización docente para cerrar brechas de desigualdad en la zonas alto andinas, no se ha logrado aún atender los niveles de competencias comunicativas en los docentes, sobre todo aquellos que tienen el desafío de atender la formación integral del nivel primario, un problema que se agudizó en este periodo de virtualidad forzosa. Por tanto, desde esta investigación se buscan los fundamentos respectivos que ayuden a que encontremos de manera holística o integral algunas soluciones para que las competencias comunicativas sean logradas y no afecten en el proceso de una enseñanza ya sea de manera presencial o virtual, actualmente conocida como educación híbrida. En esta medida, es de vital importancia que estas políticas contribuyan de forma permanente en fortalecer las capacidades docentes. Gonzáles (2021), destaca la importancia de la comunicación verbal, la cual posee el 90% de importancia dentro de la interacción de los sujetos en un contexto determinado.

Debido a la importancia, Marynchenko et al. (2022), sobre fortalecimiento de las competencias comunicativas, expresa que estas han sido estudiadas detalladamente por quince años para lo cual hace referencia a los diversos informes como el que dan cuenta que tan imprescindibles son este tipo de competencias en la vida del hombre interrelacionarse de manera positiva.

A nivel mundial, el fortalecimiento docente en competencias comunicativas se ha vuelto una gran necesidad, por ello el estudio de Rodríguez et al. (2021), llegan a determinar que estas contribuyen al funcionamiento de la problemática o a las desavenencias de la interrelación entre los sujetos.

Las competencias comunicativas es un problema que necesita ser abordado. Andersson et al. (2022), indica que los maestros deben poseer capacidades comunicativas con el fin de que exista una buena relación entre profesor y estudiante. Es en esta medida que se tejen diálogos alturados y

respetuosos con el fin de comunicar necesidades o requerimientos en función de una necesidad.

En el Perú, se torna muy importante que a través de planes formativos se contribuya a desarrollar las competencias comunicativas para poder mejorar el desempeño de los maestros. Por ello, Uncata (2016), en su estudio nos indica que el sistema educativo, mediante el Currículo Nacional de la Educación Básica (2016), plantea el desarrollo de las competencias comunicativas. Este aspecto es preocupante puesto que no se ha podido conseguir los resultados esperados. Se han direccionado programas educativos a maestros como PRONAFCAP, PELA y Soporte Pedagógico.

Siguiendo a Torres et al. (2021), acerca del desempeño docente indica que, a partir de las medidas de trabajar de manera virtual, ha desnudado que los docentes, manifiestan debilidades en las competencias comunicativas. Este aspecto tiene la necesidad de afrontarse urgentemente a través de programas educativos a docentes en el manejo de las capacidades comunicativas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Karjalainen et al. (2022), indica que las capacidades comunicativas sumado al buen desempeño docente, constituyen los medios suficientes para poder lograr que los estudiantes puedan comprender lo que leen de forma eficiente; asimismo que sean capaces de entablar diálogos coherentes y producir textos de acuerdo con su necesidad. Por ende, habrá recuperación de aprendizajes que es un propósito en cada institución Educativa y del Ministerio de Educación por años.

En Cajamarca, Rojas (2021), sobre fortalecimiento a docentes en competencias comunicativas, se pasó a desarrollar en los estudiantes un plan de acción desarrollando una serie de actividades pedagógicas. Se obtuvo como resultado que el 57, 4% manifestó tener un suficiente dominio de las capacidades comunicativas producto de las actividades realizadas, pero que aún hay mucho por hacer en esta competencia del área de comunicación. (Pág.10).

Barrantes (2021), expresa la problemática que se tiene para poder lograr la competencia comunicativa y que el desempeño docente evidencia dificultades para ejecutar procesos cognitivos organizados, de tal manera que los estudiantes no llegan a lograr la competencia en los mismos niveles porque la metodología

docente no es pertinente. Estos resultados se evidencian en las diversas evaluaciones censales.

Los y las docentes de una institución educativa Pública de Cajamarca, presentan actitudes de trabajo individualista, la poca participación y expresión ante reuniones colegiadas o académicas y que se ha reflejado en los resultados de evaluación del año 2021 donde se impartió enseñanza virtual, indica que más del 50% de los estudiantes se ubican en el nivel de inicio.

De lo anunciado se plantea la pregunta de investigación: ¿Cómo influye un plan de capacitación de competencias comunicativas en el desempeño docente de una IE Pública – Cajamarca?, se justifica teóricamente porque sus resultados servirán como fundamentos teóricos para otras investigaciones. De manera práctica, se justifica en la influencia de una variable en otra. La descripción tendrá que ser llevada a la práctica pedagógica y poder conocer qué resultados ofrece dicha acción. Metodológicamente se visualiza a través de la aplicación de instrumentos confiables y validados por expertos. Finalmente, los datos obtenidos fueron analizados minuciosamente. Socialmente, la investigación sirve como referente al público interesado, la cual brindará argumentos sólidos.

El objetivo general es Proponer un plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una IE Pública- Cajamarca. Los objetivos específicos son: Diagnosticar el nivel de desempeño docente; identificar los indicadores del nivel bajo medio de cada dimensión de la variable desempeño para proponer estrategias de mejora; diseñar un plan de capacitación en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente; validar la propuesta del plan de capacitación en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente mediante juicio de expertos. Como Hipótesis (H_i) tenemos que un plan de capacitación en competencias comunicativas mejora el desempeño docente en una I.E Pública - Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentan estudios que anteceden a esta investigación y que a su vez han sido presentados de manera explícita tanto en el contexto internacional, nacional y local.

Acevedo (2021) en su estudio, relaciona la competencia comunicativa y el desempeño docente. El objetivo fue determinar en qué medida se relacionan estas variables. La metodología utilizada fue un método mixto bajo la modalidad de investigación secuencial, descriptiva analítica. El resultado del estudio indica que hay relación directa entre las dos variables. Concluyendo que, a través de un plan de acción sobre competencia comunicativa a los docentes, permitirá mejorar su desempeño en aula y los estudiantes logren esta competencia. (Pág. 4 a 6).

López & Medina (2021), describe la importancia de la competencia comunicativa y su relación con el desempeño docente. El propósito fue describir en qué medida la competencia comunicativa ayuda al docente en un mejor desempeño. Se trabajó bajo el diseño descriptivo correlacional asociativo. El resultado indica que el 43% de los maestros tiene un manejo eficiente de la competencia comunicativa, un 50% presenta una competencia efectiva y un 7% presenta limitaciones en esta competencia. En tanto, los estudiantes en el manejo de esta competencia, el 26% demuestra capacidad para emitir mensajes claramente, un 60% lo hace de manera aceptable, el 14% presenta dificultades para comunicarse con claridad. Concluyendo que es importante fortalecer esta competencia, en profesores como en estudiantes. (Pág. 213 y 215).

Gonzáles (2018), en su artículo, relacionan la competencia comunicativa y la autonomía del docente para ejercer un desempeño positivo en aula. El objetivo fue relacionar estas variables para poder determinar el nivel de influencia en la medida que había un empoderamiento de la competencia comunicativa. Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional asociativa y se describió la influencia de una variable sobre la otra. Se concluye que es importante fortalecer esta competencia comunicativa en los maestros mediante talleres de formación con la finalidad de que el desempeño esté acorde a las exigencias actuales.

En Perú, Somocurcio (2020), realiza un trabajo de investigación, se planteó como objetivo, determinar la relación que existe entre la competencia

comunicativa y el desempeño docente. El tipo de estudio fue transversal con diseño no experimental. El instrumento aplicado fue el cuestionario validado por juicios de expertos. Los resultados indican que existe relación directa entre estas dos variables según la correlación de Spearman a un 0,673. Se concluyó que la relación entre variables es significativa, por lo tanto, es importante fortalecer la competencia comunicativa para mejorar su desempeño del docente a través de programas o talleres formativos. Culmina diciendo que las políticas educativas deben estar orientadas al fortalecimiento de esta competencia lo más pronto posible.

Cabrera (2021), describen la relación que existe entre competencia comunicativa y su influencia en el desempeño docente en época de pandemia. El objetivo fue analizar de qué manera la competencia comunicativa que posee el docente influye su desempeño y que a su vez las actividades ejecutadas tiene alcance en el aprendizaje de los estudiantes. El enfoque fue el cuantitativo bajo el paradigma interpretativo socio – crítico. El resultado al que arribaron fue que existe relación entre la competencia comunicativa y el desempeño docente. En esta línea indican que a medida que el docente muestra mejor desempeño en el desarrollo de las sesiones de clase, los estudiantes mejorarán los aprendizajes, especialmente en el área de comunicación pudiendo comprender todo tipo de información.

Román (2021), en su estudio, buscó determinar la relación entre el nivel de desarrollo de las habilidades comunicativa y el nivel del desempeño docente. La metodología fue no experimental con diseño descriptivo correlacional asociativo. La población conformada fue de 77 profesores y el instrumento fue el cuestionario. El resultado arroja que existe relación entre estas dos variables de acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0,000<0,05 indicando que se valida la hipótesis general. Se concluye que las habilidades comunicativas tienen relación significativa con el desempeño docente con un valor 0,000 y Rho de 0,666, es decir que, si hay empoderamiento de la competencia comunicativa, el desempeño docente será eficiente y que contribuye a mejorar el aprendizaje de sus estudiantes en la medida que esta competencia comunicativa sea lograda.

Dentro de los estudios locales recurrimos a Díaz (2021), el propósito fue

relacionar la competencia comunicativa con el desempeño docente en el nivel primaria y secundaria del ámbito rural. El tipo de investigación corresponde al descriptivo comparativo. Las dimensiones abordadas fueron: manejo del estrés, área intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, estado de ánimo e impresión positiva. El instrumento aplicado fue la escala de Baron Ice. Los resultados indicaron que existe relación entre variables. Además, los docentes de primaria presentan mayor coeficiente emocional para adaptarse y enfrentar situaciones del contexto social. Se concluyó, que, si hay dominio de la competencia comunicativa, habrá mejor desempeño docente y los estudiantes aprenderán de manera satisfactoria, porque las relaciones humanas que se tejen son amicales y motivadoras.

Valdez & Pérez (2021), en su artículo, relacionan la competencia comunicativa docente y rendimiento académico de los estudiantes. El objetivo fue encontrar la relación de estas variables. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal. El instrumento fue el Test de inteligencia emocional de Baron Ice. El estudio concluye que la competencia comunicativa de los docentes es de nivel alto, por lo tanto, son capaces de manejar sus emociones, y mejoran su desempeño docente, además los estudiantes presentan alto nivel de aprendizaje. Se concluye la relación directa entre competencia comunicativa docente con el rendimiento académico.

Garay (2020), Relacionó la competencia comunicativa y el desempeño docente del nivel secundario. El objetivo fue determinar la relación entre estas variables. La muestra estuvo constituida por 38 docentes con edades promedio de 43 años. Los datos fueron analizados a través del coeficiente Rho de Spearman a un 95% de nivel de confianza. El tipo de investigación fue correlacional con un diseño no experimental. El resultado arrojó que el 50% de los maestros no presentan dominio de la competencia comunicativa, por tanto, los estudiantes no tienen buen manejo de emociones. Concluyendo que a medida que los docentes tengan dominio de esta competencia comunicativa su desempeño será exitoso. Por lo tanto, se sugiere fortalecer a los maestros este tipo de competencia a través de planes de fortalecimiento docente.

A continuación, se indican las bases teóricas de las dos variables:

Competencias comunicativas y desempeño docente. Por consiguiente, las competencias comunicativas según Kiessling & Fabry (2021), son definidas como la capacidad para comunicarse de forma eficaz en los diferentes entornos sociales y reales entre las personas. Asimismo, esta capacidad permite analizar información no solo escrita sino la deducción de mensajes, producto de las interrelaciones de los sujetos tanto en el contexto escolar, familiar o social. Es vital denotar que un docente debe manejar las competencias comunicativas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Valdés (2020), realiza una definición de la competencia comunicativa, indicando que es la capacidad que permite la formulación de enunciados verbales con la intención de comunicar mensajes a sus interlocutores de forma oral o escrita donde están inmersas cuatro habilidades que son, hablar, escuchar, leer y escribir. La autora después de este proceso expresa que las personas que demuestran competencia comunicativa tienen la capacidad para dirigirse apropiadamente y de igual manera son capaces de comunicar mensajes de manera clara y precisa, lo que le hace fácil al oyente su comprensión.

Herrera et al. (2016), conceptualizan a la competencia comunicativa como un proceso dialógico donde hay intervención de un emisor y un receptor en la que ambos deben poseer un pleno conocimiento del léxico y las reglas gramaticales que esto implica motivo por el cual se ajustan a estos estándares comunicativos; es decir que al producirse un proceso dialógico, las ideas deben ser transmitidas de manera coherente y al mismo tiempo al escribir debe suceder lo mismo para que el lector descifre mensajes de forma apropiada. Puede suceder el caso que el emisor transmite un mensaje en un idioma que no conozca el receptor, no podría existir comunicación eficiente debido a que el destinatario no puede decodificar el mensaje transmitido: En conclusión, tenemos que dejar claro, la importancia que tiene la comunicación entre los sujetos.

Sader (2022), reconocen que la competencia comunicativa juega un rol imprescindible en la vida de los estudiantes y también en el campo social y profesional. Es importante que aprendamos a utilizar estrategias que ayuden a descifrar mensajes y a extraer información útil para ser analizada a través de los procesos cognitivos que implica dicho proceso comprensivo. No cabe duda de

que un óptimo desempeño depende en gran medida de la capacidad que tenemos para comprender información y también para expresar ideas. Demostrar la competencia comunicativa implica también producir textos coherentes y con fácil comprensión para los lectores.

Tapia-Gutiérrez, & Cubo-Delgado (2017), conceptualizan la competencia comunicativa como la capacidad indispensable que permite a las personas relacionarse tejer una relación de forma eficaz. En este proceso se pone a disposición la capacidad para comprender y producir mensajes apropiados. La realidad indica que en el Perú un 54,5% de los ciudadanos poseen esta competencia de manera regular, mientras que el 42,9% tienen un nivel deficiente y solo un 2,6% demuestra poseer un dominio eficiente. Conociendo el concepto y su importancia de esta competencia, es un desafío lograr resarcir estos resultados a través del empoderamiento primero de los maestros y luego de los estudiantes.

Costa et al. (2021) y Cassany (2006); coinciden en indicar que las competencias comunicativas data de mucho tiempo, siendo propuesta inicialmente por Cassany quien explica que esta competencia requiere de la combinación de otras capacidades como la gramática para hacer uso del lenguaje de manera apropiada. Además, indica que el emisor debe reconocer cuál es el registro de comunicación que debe utilizar y este debe estar a las situaciones. Expresando finalmente que comunicarse implica hacer uso del lenguaje de forma apropiada en las diversas interrelaciones. El mismo Cassany, destaca la importancia que tiene la competencia comunicativa indicando que, del total de nuestra comunicación, el 45% escuchamos, hablamos 30%, leemos 16% y escribimos 9%. De acuerdo con la información se deduce que la competencia comunicativa escuchamos tiene mayor práctica, seguida del lenguaje oral con alto porcentaje que se diferencia notablemente de lo que leemos y escribimos.

Zaitseva (2022), sobre enfoque comunicativo, precisa que el estudiante actúa bajo un medio social y necesita comprender información e incluso hechos que suceden. Por ello es necesario que se pueda lograr la comprensión tanto de lo que se escucha o se lea, entendiendo que leer es comprender e interpretar al detalle la información que vierte al autor. Lograr esta competencia es preparar al estudiante a que sea competente en la vida diaria mostrando un desempeño en

una sociedad letrada. El enfoque comunicativo proviene de la interacción entre el texto y contexto, donde hay una acción cognoscitiva que permite la verificación de hipótesis producto del proceso lector y de la comprensión misma.

Kiura (2022), respecto al enfoque comunicativo, destacan su importancia, para lo cual lo sustentan de la siguiente manera. El ser humano actúa en su contexto y es en esta relación que necesita mantener comunicación con sus pares y es ahí donde aparece el uso del lenguaje y las habilidades lingüísticas. Este enfoque cobra gran importancia porque se producen acciones en un contexto real, por lo tanto, la comunicación va en ese realismo. Necesitamos que mediante esta comunicación exista fluidez y precisión en la comunicación de mensajes. Debemos lograr que los estudiantes hagan uso de las reglas de la gramática, entonces ahí comprobaremos que está demostrando ser competente en su comunicación y en sus actividades que realiza como es producir textos.

La primera variable es: plan de capacitación en competencias comunicativas. Cota (2017), sobre el tema, indica que un plan de capacitación es la planificación de una acción efectiva que permite mejorar el desempeño de los trabajadores a través de acciones como la innovación y aplicación de estrategias funcionales con sentido ético y de responsabilidad social. Es una de las mejores inversiones que se puede hacer en el personal docente favoreciendo a la preparación personal y profesional de las escuelas. Además, se caracteriza porque está compuesto por los objetivos y el respectivo plan de acción, de acuerdo Acosta et al. (2018), indica que un plan de capacitación se caracteriza porque en su contenido presenta un plan de acción que han surgido producto de reconocer una problemática que está generando inconvenientes para lograr ellos objetivos. Otra característica es que plantea propósito u objetivos que se pretende lograr de acuerdo a la acción que se propone. De la misma manera detalla qué recursos y materiales se tendrán que disponer al ejecutar las actividades. Finalmente, una característica que no podemos pasar por desapercibida es la evaluación. Aquí se detalla qué instrumentos serán aplicados a los participantes para conocer el grado de satisfacción que ha sentido participando en el taller. Esto incluye la metodología, didáctica, los materiales, condiciones donde se ejecuta la acción, tiempos, dinámicas, desempeño profesional.

La primera dimensión se enfoca a las competencias comunicativas. Arias & Covinos (2021), indica como la capacidad básica para obtener información y se pone a disposición de quien la adquiere según la necesidad que presente. Cuando se adquiere esta capacidad se es capaz de transmitir mensajes con propiedad donde intervine un emisor, un receptor y un cañal de comunicación. Esta competencia es muy importante de ser aplicada por los interlocutores. En cualquier contexto donde se pueda intervenir y su eficacia resulta que podamos comprender mensajes y transmitir los mismos de forma eficiente; Figueredo et al. (2021), reconocen la importancia de la competencia comunicativa, explican que la vida está necesariamente ligada al lenguaje, por tal motivo es importante porque a través de este medio podemos expresar, alegría, sufrimiento, tristeza, preocupación. Dicho de otra manera, podemos dar a conocer nuestros estados socioemocionales. Otra de su importancia radica en reconocer que la competencia comunicativa hace uso del lenguaje donde es el vehículo de socialización por excelencia. Su práctica genera que el sujeto interactúe en el mundo que lo rodea para poder expresarse de acuerdo con una necesidad.

La segunda dimensión está referido a los espacios colaborativos. Siguiendo a Barba et al. (2018), indican que son espacios colaborativos de aprendizaje en la que sus integrantes discuten cierto tema de interés. Los integrantes de estos equipos tienen algunos conocimientos previos sobre el tema en debate y que a través del análisis del contenido se es capaz de crear nuevas ideas, nuevas formas de pensar y hasta se producen nuevos conocimientos que aportan a la sociedad. Los espacios colaborativos pueden trabajarse también como comunidades profesionales de aprendizaje cuyo objetivo está enfocado en el fortalecimiento de capacidades. El Minedu (2017), destaca la importancia de los espacios colaborativos, por ello que la Resolución Ministerial N° 172 del 2017, los define como encuentros o momentos en la que los maestros o estudiantes comparten experiencias y construyen nuevos conocimientos producto del trabajo en común. Se torna muy importante, debido a que se genera la discusión de un tema. Se promueve la deliberación, se propone y construyen una sola idea producto del debate sin perder de vista el objetivo común para todos.

Como tercera dimensión tenemos a las habilidades blandas, Rodríguez &

Coelho (2018), indican que son un conjunto de destrezas adquiridas por la persona y que su práctica eficiente permite un desempeño eficaz con las personas que interactúa. Sostienen que estas habilidades se combinan unas con otras dando origen a que la persona sea excelente comunicador, tenga habilidades claras para escuchar al detalle mensajes y también muestra la capacidad para poder comunicarse eficazmente con las personas que lo rodean; Espinoza & Gallegos (2020), explican la importancia de las habilidades blandas, indicando que se encargan del estado emocional de las personas en las que nos permiten comunicarnos de forma asertiva y democrática. Esta comunicación se caracteriza por presentar cualidades de empatía. Los autores también las llaman competencias blandas que son muy importantes para aprender a convivir armoniosamente en los diferentes lugares y con las personas con las que interactuamos. En estos tiempos en las que sabemos muy bien que los estados emocionales cuentan mucho para la salud.

La segunda variable, es el desempeño docente, por la cual Orbegoso (2019) citado por Galván & Farias (2018), indica que son las actitudes observables que pone a disposición el docente frente a un hecho evaluable, la cual caracterizan su práctica en favor de los aprendizajes de los estudiantes, empleando diversas metodologías, estrategias, técnicas. El Consejo Nacional de Educación (2021), a través del PEN ha podido analizar al detalle qué tipo de sociedad queremos, de qué manera pueden los maestros y directivos transformar la escuela para formar estudiantes con capacidades altas en valores y competentes para desempeñar acciones encomendadas. Entonces si hablamos del desempeño docente, estaremos hablando del profesional con alta preparación académica para hacer lo que los estudiantes logren su autonomía. Este desempeño es observable porque pone a disposición el autoconocimiento y la Autorregulación. (Pág.101).

Escribano (2016), destaca la importancia que tiene el desempeño docente. A su vez indica que para llegar a estos niveles de desempeños activos y potentes necesita de una alta preparación con profundos conocimientos en el campo de las ciencias de la comunicación que implican la psicología, didáctica y la forma de como enseñar a través de una metodología apropiada, asegurando lograr los aprendizajes. La importancia de este desempeño radica en ser un profesional

calificado con las competencias para lograr en los estudiantes actitudes críticas, propositivas.

La dimensión colegiada, es la primera dimensión de la segunda variable, el Minedu (2014), al respecto indica que los profesores fortalecen su desempeño a través del trabajo colegiado, entendiendo como estrategia potente para compartir, debatir y construir nuevos conocimientos. Pero también se ejecuta colegiadamente la planificación, ejecución y evaluación curricular. (Pág.13.). El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), caracteriza a esta dimensión por realizar un trabajo en equipo. Mediante estas acciones los docentes son capaces de expresar sus preocupaciones, inquietudes, desacuerdos y propuestas para poder converger de manera conjunta buscando soluciones a cierta problemática y en el desarrollo de la actividad pedagógica. Su característica principal es la organización. (Pág. 18). La segunda dimensión es la reflexiva; en tanto el MBDD (2014), indica que el docente afirma su identidad profesional y es capaz de reflexionar qué incidencia está teniendo en sus estudiantes. No podemos negar que es un profesional muy importante del proceso educativo, por ello delibera, toma decisiones y desarrolla habilidades que asegure la consolidación de los aprendizajes. La continua revisión de sus prácticas constituye el recurso básico de su labor. (Pág.11). Su principal característica es la autorreflexión y la constante revisión de cómo está enseñando. Del mismo modo, el manejo de los saberes pedagógicos y las características que poseen sus estudiantes para poder emprender una enseñanza desde un aprendizaje multinivel. (Pág.17). La tercera dimensión es la ética, el MBDD (2014) dice que el docente tiene un compromiso social y moral que debe cumplir eficientemente. El fundamento de su profesión exige el respeto y defensa de los derechos humanos. Interactúa en un contexto social que debe respetar y una búsqueda sistémica de estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de sus estudiantes. (Pág.14), su característica se basa en los principios y normas que rigen al estado, Es capaz de brindar un trato amable y respetuoso con quienes tiene interacción y ve a la comunidad educativa como la oportunidad para trabajar colaborativamente en bien de los derechos de todos los niño, niñas y adolescentes. (Pág.19).

El Congreso de la República (2012), a través de la Ley 29944 señala la

responsabilidad del docente, dentro del marco ético y ciudadano de la profesión docente, es importante que el maestro se mantenga en constante actualización, y ejerza su labor con idoneidad y ética, y con capacidad de autocrítica y mejora constante.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio según su finalidad es de tipo básica propositiva. Hernández & Mendoza.(2018), indican: “se indaga por una problemática y se describen la ocurrencia de los hechos; pero, surge la posibilidad de buscar soluciones al problema”. Gómez (2012), se identifica una problemática real; el investigador indaga causas y efectos, pero interviene para buscar soluciones. (Pág.62).

Según su carácter, estaremos frente a una investigación descriptiva, porque se especifican los hechos que están generando un efecto en un contexto determinado. Según el enfoque es cuantitativo, de acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), indican que este tipo de investigaciones destaca porque se evalúa, se compara, se interpreta y se establecen algunas propuestas para abordar el problema. (Pág. 68).

Respecto a su alcance será temporal, porque para poder conocer las causas y efectos que es parte del problema invertiremos un tiempo determinado y sobre todo para dar a conocer los resultados esperados. Finalmente, según su orientación quedará solo en propuesta, debido que es posible conocer de qué manera puede ser ejecutada a través de un plan de capacitación en competencias comunicativas que ayudará a mejorar el desempeño docente.

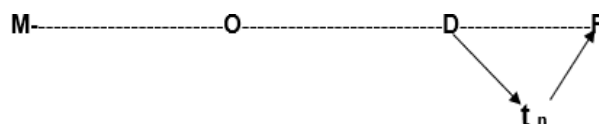
3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será no experimental, correlacional con enfoque cuantitativo. Carrasco (2019), sostiene “Estos estudios se caracterizan porque sus variables son independientes, por lo tanto, no son manipuladas y no poseen un grupo de control, tampoco son experimentadas. Pero si analizan los hechos y eventos”. La información es procesada y analizada de forma organizada. (Pág.71).

De acuerdo con lo que sostiene el autor, la investigación se ubicará dentro de los estudios no experimentales debido a que no se hará manipulación de las variables, en caso contrario se analizará la forma como

puede influir un plan de capacitación en competencias comunicativas en el desempeño docente.

En referencia a lo que indica el autor, el estudio hará uso del diseño correlacional asociativo, debido que determinará la relación entre el plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente. El diseño es:



Dónde:

M: Muestra 24 docentes de una IE Pública de Cajamarca. **O1:** Información o datos del problema

D: El diagnóstico y la evaluación

T_n: Es el análisis de las teorías que fundamentan la investigación

P: Es la alternativa de solución al problema.

3.2. Variable y Operacionalización

Se indican las variables de estudio y sus respectivas dimensiones:

Variable independiente: Plan de Capacitación en competencias comunicativas

- **Definición conceptual**

Cassany (2000), afirma que las competencias comunicativas son capacidades que permiten expresar ideas, sentimientos y necesidades. Estas capacidades son: escuchar, hablar, leer y escribir. Da Silva & Márcia (2017), definen a esta competencia, como el conjunto de habilidades y de conocimientos que contribuyen a la interacción social donde su aplicabilidad conlleva a respetar un conjunto de reglas que incluye a la gramática y a los otros niveles de la descripción lingüística como es el léxico, fonética y la semántica. (Pág.65).

- **Definición operacional**

La variable será analizada teniendo en cuenta los fundamentos teóricos. Será adaptado y aplicado a los docentes durante un bimestre. Las dimensiones son: Planificación del plan de capacitación en competencias comunicativas, Talleres de

competencias comunicativas y Aplicación de las competencias comunicativas.

- **Indicadores**

Dimensión Competencias Comunicativas: Expresión oral, comprensión escrita, y producción escrita.

Dimensión Espacios colaborativos: Intercambio de experiencias, debates, e innovación.

Dimensión Habilidades Blandas: Escucha activa, comunicación asertiva, inteligencia emocional, y empatía.

Variable dependiente: Desempeño docente

- **Definición conceptual**

Martínez y Lavín (2017), Es una acción que permite la movilización de capacidades profesionales de manera responsable, dinámica y didáctica, a través de metodologías caracterizadas y validadas, promueve el desarrollo integral y genera aprendizajes significativos.

Gálvez y Milla (2018), al respecto sostienen que el desempeño docente es la capacidad que tiene el profesional de la educación para lograr que los estudiantes lleguen a los propósitos educativos esperados. Por lo tanto, el profesor con una preparación académica y dominio en el campo del conocimiento crea las mejores condiciones para que esto suceda y además los estudiantes reconocen que sus aprendizajes se realizan de forma agradable, porque la didáctica empleada tiene gran influencia. (Pág.412).

García (2019), desempeño docente, está orientado a poder desempeñarse de forma eficiente en la función para lo cual ha sido contratado. Su característica principal está en aplicar metodologías que lleven a los estudiantes al logro de competencias curriculares que exigen las políticas educativas. (Pág.104).

- **Definición operacional:**

La variable será analizada mediante la aplicación de una ficha de valoración a los docentes de una IE Pública de Cajamarca, a través del cual se tendrá información del nivel de su desempeño. Las dimensiones son: colegiada, reflexiva y ética.

- **Indicadores**

Dimensión colegiada: Participación y colaboración, y planificación.

Dimensión Reflexiva: Reflexión del desempeño docente, regulación del desempeño docente, y compromisos para mejorar el desempeño docente.

Dimensión Ética: Actitudes de respeto, trabajo responsable y actitudes solidarias.

- **Escala de medición:**

Para el presente estudio, la escala de medición es ordinal, tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para la elección de la población se considerará a 24 docentes de una IE Pública de Cajamarca. Córdova (2012) expresa: “Es el conjunto de individuos considerados como unidades de observación que tienen características sociales, económicas, culturales similares. Para efectos de estudio se agrupan y se registra su actuar. Una población está determinada por un espacio y tiempo”. (Pág.84).

Díaz (s.f) al respecto indica que está compuesta por todas las personas, objetos, historia, etc. Su característica indica que es capaz de ser estudiada, mediada y cuantificada. (Pág.4).

3.3.2. Muestra

Arias (2020), indica que la muestra es un subgrupo de una población con características propias, pero sus actuaciones son diferentes por sus comportamientos. (Pág.75). El estudio trabajará con la población muestra registrando cómo será el desempeño docente a través de la aplicación de un plan de capacitación en competencias comunicativas. En su interior hay actividades organizadas metodológicamente de acuerdo con la variable dependiente.

Salas (2020), la muestra es definida como un subgrupo de elementos que forman parte de una determinada población. Por la dificultad que se tiene trabajar con toda la población, un criterio del investigador es trabajar con una muestra en la que estos elementos forman parte de la

problemática. (Pág.1).

3.3.3. Muestreo

Hernández & Mendoza (2018), indica “Es una técnica aplicada de acuerdo con el planteamiento del problema”. El estudio aplicará el muestreo no probabilístico, utilizará fórmula matemática determinando su tamaño. (Pág.180)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para poder recoger los datos, se aplicará la técnica de la encuesta, los resultados serán recogidos a través de un cuestionario para ambas variables. Carrasco (2005), expresa que mediante esta técnica se puede indagar y recolectar información a través de preguntas que pueden ser de manera directa e indirecta. (Pág. 314).

Los resultados fueron obtenidos a través de la aplicación de un cuestionario. Para establecer la validez y confiabilidad, siendo sometidos a la revisión de juicio de expertos, quienes son profesionales de trayectoria que en este caso fueron los doctores: Rojas Córdova, María Soledad; Gomero Calderón, Estelita del Rosario y Girón San Martín, Nilser. Hernández & Mendoza (2018), nos dice, que un profesional experto en el tema es por lo que, el análisis indicará la relación entre tema, variables, dimensiones e indicadores. (Pág.204). El nivel de confiabilidad fue determinado a través del Coeficiente Alfa de Cronbach alcanzando el nivel de 0,976.

3.5. Procedimientos

Esta investigación se inició primero identificando la situación problemática en las IE, a continuación, se planteó el tema de investigación, los objetivos, hipótesis y se formuló el problema de investigación. Seguidamente se prosiguió a investigar buscando las teorías que fundamenten la investigación. Luego se planificó la metodología, el diseño y muestra que se empleó. A continuación, se aplicó la encuesta a los docentes seleccionados en la muestra de estudio y los resultados fueron analizados para poder elaborar las conclusiones.

3.6. Métodos de análisis de datos

En este estudio se aplicó la estadística descriptiva que se representará en tablas de frecuencia y porcentajes simples. Asimismo, los datos se agruparán y se

codificarán en tablas cruzadas teniendo en cuenta los objetivos. Tamayo (2005), “los métodos de análisis son aquellos que permiten analizar en forma estadística”. (Pág. 88). Los datos inferenciales se determinarán a través del coeficiente de correlación de Spearman que permitirá validar o rechazar la hipótesis. Sobre coeficiente de Spearman, Valderrama (2018), sostiene. “Se utiliza para calcular el valor de correlación de ambas variables. (Pág. 231).

3.7. Aspectos éticos

El estudio hace uso de las normas APA séptima edición. Se tendrá en cuenta la confiabilidad de la información que brindarán los colaboradores. Los resultados beneficiarán a los maestros de IE Pública de Cajamarca”. Al respecto de ética, González, Gonzales y Ruiz (2012), indican;” El procedimiento de consentimiento informado permite en el participante colaborar de forma voluntaria y la información utilizada debe comunicarse”. (Pág. 2). El procedimiento realizado, será informar a los 24 docentes para que firmen dichos consentimientos y con el permiso del director de la IE. Estos documentos forman parte de los anexos.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta la descripción del desempeño docente de una I.E. Pública – Cajamarca y de sus dimensiones. Los resultados se realizan en base a los objetivos de investigación:

Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de desempeño docente en un I.E Pública – Cajamarca

Tabla 1

Niveles de la Variable Desempeño Docente

Nivel	Variable		Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	2	8,4	7	29,2	8	33,3	1	4,2
Medio	11	45,8	14	58,3	13	54,2	9	37,5
Alto	11	45,8	3	12,5	3	12,5	14	58,3
Total	24	100,0	24	100,0	24	100,0	24	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022)

Análisis e Interpretación.

Se observó en la variable de estudio que el 45,8% de los maestros y maestras encuestadas se ubican en el nivel alto, sin embargo, el 54,2% se encuentra en el nivel medio bajo, lo que indica problema en la citada variable. Así mismo detalla los niveles de sus 3 dimensiones. Dimensión 1 colegiada el 12,5% de los encuestados se ubican en el nivel alto, sin embargo, el 87,5% se encuentra en el nivel medio bajo; Dimensión 2 reflexiva el 12,5% de los encuestados se ubican en el nivel alto, sin embargo, el 87,5% se encuentra en el nivel medio bajo; Dimensión 3 ética el 58,3% de las encuestadas se ubican en el nivel alto, sin embargo, el 41,7% se encuentra en el nivel medio bajo. Más adelante identificaremos los problemas específicos ubicados en el nivel medio bajo de cada dimensión para diseñar la propuesta según objetivo específico 2 y 3.

Objetivo específico 2

Identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión de la variable desempeño docente para proponer estrategias de mejora.

Tabla 2

Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Colegiada

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 1	0	0,0	15	62,5	8	33,3	1	4,2	0	0,0	24	100,0
Pregunta 2	0	0,0	12	50,0	9	37,5	3	12,5	0	0,0	24	100,0
Pregunta 3	0	0,0	9	37,5	12	50,0	3	12,5	0	0,0	24	100,0
Pregunta 4	0	0,0	11	45,8	10	41,7	3	12,5	0	0,0	24	100,0
Pregunta 5	0	0,0	9	37,5	12	50,0	3	12,5	0	0,0	24	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022)

Análisis e Interpretación

De acuerdo con el análisis de frecuencias por pregunta de los resultados recabados de la población encuestada, se logró identificar indicadores que requieren ser atendidos de la dimensión Colegiada. En la tabla 1 se observó que, de 24 docentes encuestados del nivel primaria, 21 representa el 87,5% afirmaron que esta dimensión se posiciona en el nivel medio bajo. Esto demuestra que la mayor parte de los docentes de la muestra de estudio requiere de un procedimiento para revertir esta situación.

Se identificó que las preguntas 1, 2, 3 y 4 del indicador 1 Participación y Colaboración y la preguntas 5 del indicador 2 Planificación, requieren de un tratamiento de intervención para alcanzar a mejorar el desempeño docente en esta institución educativa. Para ello se propone talleres donde se aborden actividades de integración, participación, colaboración y utilidad de las horas

colegiadas que se dan dentro de la escuela, como el asegurar la planificación de las actividades de aprendizaje en equipo considerando características e intereses de sus estudiantes, y las demandas de la comunidad.

Tabla 3*Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Reflexiva*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 6	0	0,0	0	0,0	16	66,7	8	33,3	0	0,0	24	100,0
Pregunta 7	0	0,0	12	50,0	8	33,3	4	16,7	0	0,0	24	100,0
Pregunta 8	0	0,0	6	25,0	14	58,3	4	16,7	0	0,0	24	100,0
Pregunta 9	0	0,0	5	20,8	13	54,2	6	25,0	0	0,0	24	100,0
Pregunta10	0	0,0	0	0,0	2	8,3	8	33,3	14	58,3	24	100,0
Pregunta11	0	0,0	0	0,0	6	25,0	13	54,2	5	20,8	24	100,0
Pregunta12	0	0,0	8	33,3	11	45,8	5	20,8	0	0,0	24	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022)

Análisis e Interpretación

En el análisis de frecuencias por pregunta de la dimensión Reflexiva, los resultados recogidos de la población encuestada sirvieron para identificar los indicadores que requieren ser atendidos. En la tabla 1 se observó que, de 24 docentes encuestados del nivel primaria, 21 de ellos que representa el 87,5% afirmaron que esta dimensión se posiciona en el nivel medio bajo. Este resultado muestra que la mayor parte de los docentes de la muestra de estudio requiere de un procedimiento para revertir esta situación.

Se identificó que la pregunta 6, 7, y 8 del indicador 3 Reflexión del desempeño docente, la pregunta 9 del indicador 4 Regulación del desempeño docente y la pregunta 12 del indicador 5 Compromisos para mejorar el desempeño docente, requiere de un tratamiento de intervención para alcanzar a mejorar el desempeño docente en esta institución educativa. Para ello se propone

talleres donde se aborden actividades de reflexión al inicio y culminación de cada bimestre de trabajo académico, o proyecto culminado, así como dentro de las semanas de gestión.

Tabla 4*Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Ética*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 13	0	0,0	2	8,3	12	50,0	10	41,7	0	0,0	24	100,0
Pregunta 14	0	0,0	0	0,0	6	25,0	10	41,7	8	33,3	24	100,0
Pregunta 15	0	0,0	0	0,0	6	25,0	17	70,8	1	4,2	24	100,0
Pregunta 16	0	0,0	0	0,0	5	20,8	12	50,0	7	29,2	24	100,0
Pregunta 17	0	0,0	1	4,2	6	25,0	10	41,7	7	29,2	24	100,0
Pregunta 18	0	0,0	1	4,2	0	0,0	11	45,8	12	50,0	24	100,0
Pregunta 19	0	0,0	0	0,0	1	4,2	13	54,2	10	41,7	24	100,0
Pregunta 20	0	0,0	0	0,0	1	4,2	11	45,8	12	50,0	24	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022)

Análisis e Interpretación

En el análisis de frecuencias por pregunta de la dimensión Ética, los resultados recogidos de la población encuestada sirvieron para identificar los indicadores que requieren ser atendidos. En la tabla 1 se observó que, de 24 docentes encuestados del nivel primaria, 10 de ellos que representa el 41,7% afirmaron que esta dimensión se posiciona en el nivel medio bajo. Este resultado muestra que la mayor parte de los docentes de la muestra de estudio requiere de un procedimiento para revertir esta situación.

Se identificó que la única pregunta que se encuentra según su frecuencia y porcentaje de respuesta por los encuestados en una situación de tratamiento es la 13 ¿Se observa la práctica del respeto entre las personas de su comunidad? que pertenece al indicador 6 Actitudes de respeto, las demás preguntas que

corresponden a los indicadores 7 Trabajo responsable e indicador 8 Actitudes solidarias, presentan niveles de satisfacción; por lo que se identifica que los docentes creen realizar un trabajo integro de manera individual, o desde su práctica pedagógica; sin embargo no se integra con la comunidad a realizar trabajos en equipo con coordinación académica y estrategias de trabajo entre pares, por lo que requiere de untratamiento de intervención para alcanzar cerrar la brecha y mejorar el desempeño docente en esta institución educativa. Para ello se propone talleres donde se aborden actividades de Valoración del trabajo en equipo, características del líder pedagógico.

V. DISCUSIÓN

El desempeño docente como principio primordial de la calidad del sistema educativo y factor esencial de la educación es muy importante que las políticas educativas siempre lo consideren, ya que las instituciones educativas deben contar con docentes que tengan un buen desempeño para poder lograr los aprendizajes esperados en los estudiantes con resultados satisfactorios y por ende se obtendrá una educación de calidad; siendo necesario la atención de capacitación y actualización docente en competencias comunicativas, sobre todo aquellos que tienen el desafío de atender la formación integral del nivel primario, un problema que se agudizó en este periodo de virtualidad forzosa. En esta medida, es de vital importancia que estas políticas contribuyan de forma permanente en fortalecer las capacidades docentes. Gonzáles (2021).

El objetivo general consistió en proponer un plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una IE Pública – Cajamarca, quedando evidenciado en la tabla 01, que de 24 docentes que representa el 100%, un 45,8% indicaron que un plan de capacitación en competencias comunicativas es necesario para el desempeño docente, otro 8,4% refieren que es muy necesario, otro 45,8% expresa ser poco necesario, el 45,8% indica de un plan de capacitación necesario y desempeño docente bueno, finalmente el 45,8% considera que este plan de capacitación es poco necesario para el desempeño docente. Demostrando que un plan de capacitación en competencias comunicativas ayudaría a mejorar el desempeño de los docentes, existiendo relación entre las competencias comunicativas y el desempeño docente, así lo demuestra Acevedo (2021) en su estudio donde relaciona la competencia comunicativa y el desempeño docente, concluyendo que, a través de un plan de acción sobre competencia comunicativa a los docentes, permitirá mejorar su desempeño en aula y los estudiantes logren esta competencia.

Los resultados porcentuales antes presentados se sostienen mediante los resultados descriptivos por pregunta de las tablas 2, 3 y 4, identificando los puntos críticos en cada una de ellas a través del análisis, reconociendo las dimensiones más afectadas y a los indicadores que se deben dar tratamiento a través de este plan de capacitación. Por lo tanto, se acepta la hipótesis investigación: De un plan

de capacitación en competencias comunicativas mejora el desempeño docente de una Institución Educativa Pública – Cajamarca. Estos estudios tienen relación directa con ellos estudios de Somocurcio (2020), realiza un trabajo de investigación, se planteó como objetivo, determinar la relación que existe entre la competencia comunicativa y el desempeño docente. Concluyó que la relación entre variables es significativa, por lo tanto, es importante fortalecer la competencia comunicativa para mejorar su desempeño del docente a través de programas o talleres formativos. Culmina diciendo que las políticas educativas deben estar orientadas al fortalecimiento de esta competencia lo más pronto posible, Cabrera (2021) describen la relación que existe entre competencia comunicativa y su influencia en el desempeño docente en época de pandemia, y que a su vez las actividades ejecutadas tienen alcance en el aprendizaje de los estudiantes, siendo el resultado que existe relación entre la competencia comunicativa y el desempeño docente. En esta línea indican que a medida que el docente muestra mejor desempeño en el desarrollo de las sesiones de clase, los estudiantes mejorarán los aprendizajes, especialmente en el área de comunicación pudiendo comprender todo tipo de información y Román (2021), en su estudio, buscó determinar la relación entre el nivel de desarrollo de las habilidades comunicativas y el nivel del desempeño docente es decir que, si hay empoderamiento de la competencia comunicativa, el desempeño docente será eficiente y que contribuye a mejorar el aprendizaje de sus estudiantes en la medida que esta competencia comunicativa sea lograda, ya que un docente debe poseer estas capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje. Asimismo, el estudio de Valdés (2020) indica que la competencia comunicativa permite la formulación de enunciados verbales con la intención de comunicar mensajes a sus interlocutores de forma oral o escrita donde están inmersas cuatro habilidades que son, hablar, escuchar, leer y escribir. La autora después de este proceso expresa que las personas que demuestran competencias comunicativas tienen la capacidad para dirigirse apropiadamente y de igual manera son capaces de comunicar mensajes de manera clara y precisa, demostrando la empatía y asertividad. De igual manera los fundamentos teóricos se sustentan en lo que expresa Labrada y Reyes (2018) conceptualizando como un proceso dialógico, donde hay intervención de un emisor y un receptor en la que ambos deben poseer

un pleno conocimiento del léxico y las reglas gramaticales; es decir que, al producirse un proceso dialógico, las ideas deben ser transmitidas de manera coherente.

La finalidad del primer objetivo específico fue, diagnosticar el nivel de desempeño docente en un Institución Educativa Pública de Cajamarca. El cual se ha demostrado mediante la tabla 01. Fueron entrevistados 24 docentes que representa el 100%, un 45,8% indican que un plan de capacitación en competencias comunicativas es necesario para el desempeño docente, otro 8,4% refieren que es muy necesario, otro 45,8% expresa ser poco necesario, el 45,8% indica de un plan de capacitación necesario y desempeño docente bueno, finalmente el 45,8% considera que este plan de capacitación es poco necesario para el desempeño docente. De acuerdo con la información, se concluye que es necesario desarrollar este plan de capacitación en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente. Del mismo modo queda demostrado que existe relación entre estas dos variables.

Estos resultados porcentuales han sido confirmados por los hallazgos inferenciales registrados de acuerdo con la tabla 2, 3 y 4. Un plan de capacitación en competencias comunicativas mejora el desempeño docente. Estos hallazgos se relacionan con el antecedente de Álvarez et al. (2018), quienes reconocen que la competencia comunicativa juega un rol imprescindible en la vida de los estudiantes y también en el campo social y profesional. Expresan que es importante que aprendamos a utilizar estrategias que ayuden a descifrar mensajes y a extraer información para ser analizada a través de los procesos cognitivos. Concluyendo que un óptimo desempeño depende en gran medida de la capacidad que tenemos para comprender información y también para expresar ideas. Del mismo modo. Se relaciona con el antecedente de Mamani y Arteta (2020), donde conceptualizan como la capacidad indispensable que permite a las personas relacionarse de forma eficaz. Además, los resultados encontrados se fundamentan en las bases teóricas de Cassany (1994), la cual explica que esta competencia requiere de la combinación de otras capacidades como la gramática para hacer uso del lenguaje de manera apropiada. Además, indica que el emisor debe reconocer cuál es el registro de comunicación que debe utilizar y este debe

estar a las situaciones. Expresando finalmente que comunicarse implica hacer uso del lenguaje de forma apropiada en las diversas interrelaciones.

El propósito del segundo objetivo específico de este estudio consistió Identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión de la variable desempeño docente para proponer estrategias de mejora. El cual se ha demostrado mediante la tabla 02, 03 y 04 Fueron entrevistados 24 docentes que representan el 100%, de las cuales 11 de ellos expresan que un plan de capacitación en competencias comunicativas en la dimensión reflexiva es necesario (45.83%), 7 docentes expresan que sería poco necesario (29.17%), 6 docentes expresan que sería muy necesario (25.00%). De acuerdo con la información, se concluye que es necesario desarrollar este plan de capacitación en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente. Del mismo modo queda demostrado que existe relación entre estas dos variables. Estos resultados porcentuales han sido confirmados por los hallazgos inferenciales registrados de acuerdo con la tabla 2 por lo tanto, se acepta la hipótesis investigación: De un plan de capacitación en competencias comunicativas mejora el desempeño docente: dimensión reflexiva de una IE Pública - Cajamarca. y se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados guardan relación con el antecedente del Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2012), indica que el docente afirma su identidad profesional y es capaz de reflexionar qué incidencia está teniendo en sus estudiantes. No podemos negar que es un profesional muy importante del proceso educativo, por ello delibera, toma decisiones y desarrolla habilidades que asegure la consolidación de los aprendizajes. La continua revisión de sus prácticas constituye el recurso básico de su labor. Su principal característica es la autorreflexión y la constante revisión de cómo está enseñando. Del mismo modo, el manejo de los saberes pedagógicos y las características que poseen sus estudiantes para poder emprender una enseñanza desde un aprendizaje multinivel. De la misma manera se relaciona con lo que nos dice Rodríguez, Ávila, Pérez, Rivera y Flores (2022) expresando que el ser humano actúa en su contexto y es en esta relación que necesita mantener comunicación con sus pares y es ahí donde aparece el uso del lenguaje y las habilidades lingüísticas. De igual

manera Gonzales (2021) indica como la capacidad básica para obtener información y se pone a disposición de quien la adquiere según la necesidad que presente. Cuando se adquiere esta capacidad se es capaz de transmitir mensajes con propiedad donde intervine un emisor, un receptor y un cañal de comunicación y finalmente Herrera et al. (2016), menciona a la competencia comunicativa como un proceso dialógico donde hay intervención de un emisor y un receptor en la que ambos deben poseer un pleno conocimiento del léxico y las reglas gramaticales, ajustándose a estándares comunicativos; es decir que al producirse un proceso dialógico, las ideas deben ser transmitidas de manera coherente y al mismo tiempo al escribir debe suceder lo mismo para que el lector descifre mensajes de forma apropiada, concluyendo que es importante la comunicación entre los sujetos.

El propósito del tercer objetivo específico de Diseñar un plan de capacitación en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente en una I.E Pública – Cajamarca. El cual ha demostrado que de los 24 docentes entrevistados 11 de ellos expresan que un plan de capacitación en competencias comunicativas en la dimensión ética es necesario (45.83%), 7 docentes expresan que sería poco necesario (29.17%), 6 docentes expresan que sería muy necesario (25.00%) 1 docente expresa que sería poco necesario (4.17%). De acuerdo con la información, se concluye que es necesario desarrollar este plan de capacitación en competencias comunicativas en la dimensión ética para mejorar el desempeño docente. Del mismo modo queda demostrado que existe relación entre estas dos variables. Estos resultados porcentuales se relacionan con el antecedente del MBDD (2012), explicando que el docente tiene un compromiso social y moral. El fundamento de su profesión exige el respeto y defensa de los derechos humanos, así también el Congreso de la República (2012), a través de la Ley 29944 señala la responsabilidad de los docentes, dentro del marco ético y ciudadano de la profesión docente, es importante que el maestro se mantenga en constante actualización para poder ejercer su labor con idoneidad, ética, y con capacidad de autocrítica y mejora constante, esto permite brindar una educación de calidad.

Otra relación que encontramos es con la Universidad de Zaragoza y el gobierno de Aragón – España (2013), explican que la vida está necesariamente ligada al lenguaje, por tal motivo es importante que a través de este medio

podemos expresar, alegría, sufrimiento, tristeza, preocupación. Dicho de otra manera, podemos dar a conocer nuestros estados socioemocionales.

El propósito del cuarto objetivo específico es de validar la propuesta del plan de capacitación en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente mediante juicio de expertos, acorde y coincidiendo con la propuesta de Herrera et al. (2016), se deben brindar talleres o módulos en el desarrollo de habilidades comunicativas en el habla como habilidad básica del lenguaje en el proceso de comunicación, en la escucha, en la lectura y en la escritura; reconociendo la relevante importancia para mejorar la calidad del trabajo realizado en la escuela de parte del profesional docente, que a través de talleres y práctica puede consolidarse su progreso y desarrollo, de igual forma Gonzáles (2018), relaciona la competencia comunicativa y la autonomía del docente para ejercer un desempeño positivo en aula, cuyo objetivo fue relacionar estas variables para poder determinar el nivel de influencia en la medida que había un empoderamiento de la competencia comunicativa, donde concluye que es importante fortalecer esta competencia comunicativa en los maestros mediante talleres de formación con la finalidad de que el desempeño esté acorde a las exigencias actuales y por último Garay (2020), relacionó la competencia comunicativa y el desempeño docente del nivel secundario, cuyo resultado arrojó que el 50% de maestros no presentan dominio de la competencia comunicativa, por tanto, los estudiantes no tienen buen manejo de emociones. Concluyendo que a medida que los docentes tengan dominio de esta competencia comunicativo su desempeño será exitoso. Por lo tanto, se sugiere fortalecer a los maestros este tipo de competencia a través de planes de fortalecimiento docente.

VI. CONCLUSIONES

1. Las y los docentes del nivel primaria de una institución educativa Pública de Cajamarca presentan problemas en el desempeño docente por lo que se propone aplicar un plan de capacitación de competencias comunicativas para su progresivo y continuo mejora.
2. El 54,2% de las y los docentes de una escuela pública del nivel primaria de Cajamarca, presentan un nivel medio bajo en sus tres dimensiones, la primera "Colegiada" es de 87,5% en los indicadores: Participación y colaboración, y Planificación; en la segunda "Reflexiva" de 87,5% en los indicadores: Reflexión del desempeño docente, Regulación del desempeño docente, y Compromisos para mejorar el desempeño docente; y en la tercera "Ética" 41,7% en su indicador: Actitudes de respeto.
3. Los puntos críticos identificados en el trabajo realizado son debido a que los docentes poco o nada practican actividades en espacios colaborativos que mejoren su comunicación, desconocen de estrategias para generar la reflexión compartida, no asumen el trabajo en equipo o compartido, no desarrollan habilidades comunicativas, así mismo no practican el acompañamiento en pares, ni efectivizan la comunicación en horarios de horas colegiadas.
4. Con una propuesta de un Plan de capacitación en competencias comunicativas en habla, escucha, lectura y escritura, así se logrará mejorar el desempeño docente de una escuela pública del nivel primaria de Cajamarca.
5. Con la aplicación de la propuesta de un Plan de capacitación en competencias comunicativas la expectativa es mejorar el desempeño docente de una escuela pública del nivel primaria de Cajamarca.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Dirección Regional de educación de Cajamarca y la UGEL, puedan establecer espacios para diseñar planes de acciones con la finalidad de atender a los docentes con ejecución de talleres de fortalecimiento en competencias comunicativas y elevar la calidad educativa de la región.
2. Los directivos de IE Públicas de la UGEL Cajamarca deben potenciar la competencia comunicativa de sus docentes a través de talleres de fortalecimiento para que estos a su vez puedan mejorar las competencias comunicativas de sus estudiantes desarrollando diversas estrategias de atención con el fin de lograr los objetivos institucionales.
3. Los directores de las IE de Cajamarca a través de la estrategia del acompañamiento y monitoreo fortalezcan la competencia comunicativa de sus docentes promoviendo espacios reflexivos y así se puedan asumir compromisos que ayuden a mejorar el aprendizaje de los estudiantes en el área de comunicación.
4. Institucionalizar los espacios de trabajo colaborativos (ETC) para promover el fortalecimiento de capacidades de los docentes en competencias comunicativas con el fin de mejorar la práctica pedagógica y lograr que la IE se posea de acuerdo con sus logros de aprendizaje.
5. Que los directivos puedan leer los resultados de esta investigación y den a conocer los hallazgos encontrados, con la finalidad de reflexionar de la importancia que tiene abordar las competencias comunicativas tanto en los directivos, docentes y estudiantes.

VIII. PROPUESTA

Plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una IE Pública - Cajamarca

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Institución formadora: Universidad César Vallejo
- 1.2. Escuela : Post Grado
- 1.3. Unidad de análisis : 24 docentes
- 1.4. Institución Educativa: Pública de Cajamarca
- 1.5. Responsable : Br. Noemí Marisol Mondragón Sánchez

II. INTRODUCCIÓN

El presente plan de acción es una herramienta estratégica, donde se plantea la mejor ruta para conseguir sus objetivos, pues se trata de estrategias detalladas y completas donde se determina los recursos, objetivos concretos y actividades necesarias para cumplir las metas institucionales, especialmente en el desempeño docente, ya que es importante para todo sistema educativo y depende de sus docentes para contribuir en el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales; siendo necesario contar con un nivel adecuado de compromiso y un buen manejo de las competencias comunicativas se logre fortalecer el desempeño de los docentes para brindar una educación de calidad.

III. JUSTIFICACIÓN

El plan de capacitación en competencias comunicativas permite mejorar y fortalecer el desempeño de los docentes mediante acciones innovadoras y aplicación de estrategias comunicativas funcionales con sentido ético y de responsabilidad; ya que el lenguaje es esencial para comunicarse según sus propósitos en situaciones distintas, para ello se emplean diversos recursos y estrategias de comunicación, tanto en forma oral como escrita, utilizándolo para aprender, apreciar manifestaciones literarias, desenvolverse en contextos socioculturales; una de las mejores inversiones en los docentes es la preparación personal y profesional; por lo tanto, es necesario promover estrategias comunicativas para el fortalecimiento del desempeño docente.

IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La presente propuesta denominada: Plan de capacitación en competencias comunicativas, se fundamenta epistemológicamente con los estudios de Neira,

Sierra y Pérez (2019), quienes definen a la competencia comunicativa como la capacidad para comunicarse de forma eficaz en los diferentes entornos sociales y reales entre las personas, y Valdés (2020), expresa que las competencias comunicativas permiten la formulación de enunciados con la intención de comunicar mensajes orales o escritos en forma clara y precisa, así mismo esta competencia requiere de la combinación de otras capacidades como la gramática para hacer uso del lenguaje de manera apropiada; indicando que el emisor debe dejarse comprender para poder interrelacionarse con los estudiantes y otras personas.

La concretización del plan de capacitación en un inicio se plantea mejorar el desempeño docente y con ello se propone una mesa de concertación con ellos donde se evalúe el desempeño docente que se demuestra en los últimos años. En segundo lugar, se propone que todos los docentes participen en las capacitaciones y/o talleres formativos en competencias comunicativas, siendo importante destacar el enfoque comunicativo, puesto que el desarrollo del lenguaje permite la interrelación de las personas para expresar ideas, sentimientos, deseos, etc., su construcción va en función de las capacidades cognitivas del individuo; por ello los profesores tienen el compromiso de mejorar los aprendizajes de los estudiantes brindando una educación de calidad.

V. OBJETIVOS

- Fundamentar la propuesta con los aportes de las competencias comunicativas.
- Promover actividades para mejorar el desempeño docente en la institución educativa.
- Ejecutar talleres y capacitaciones para mejorar el desempeño docente.
- Evaluar el impacto que tuvo desarrollo de talleres formativos en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente de una IE Pública de Cajamarca.

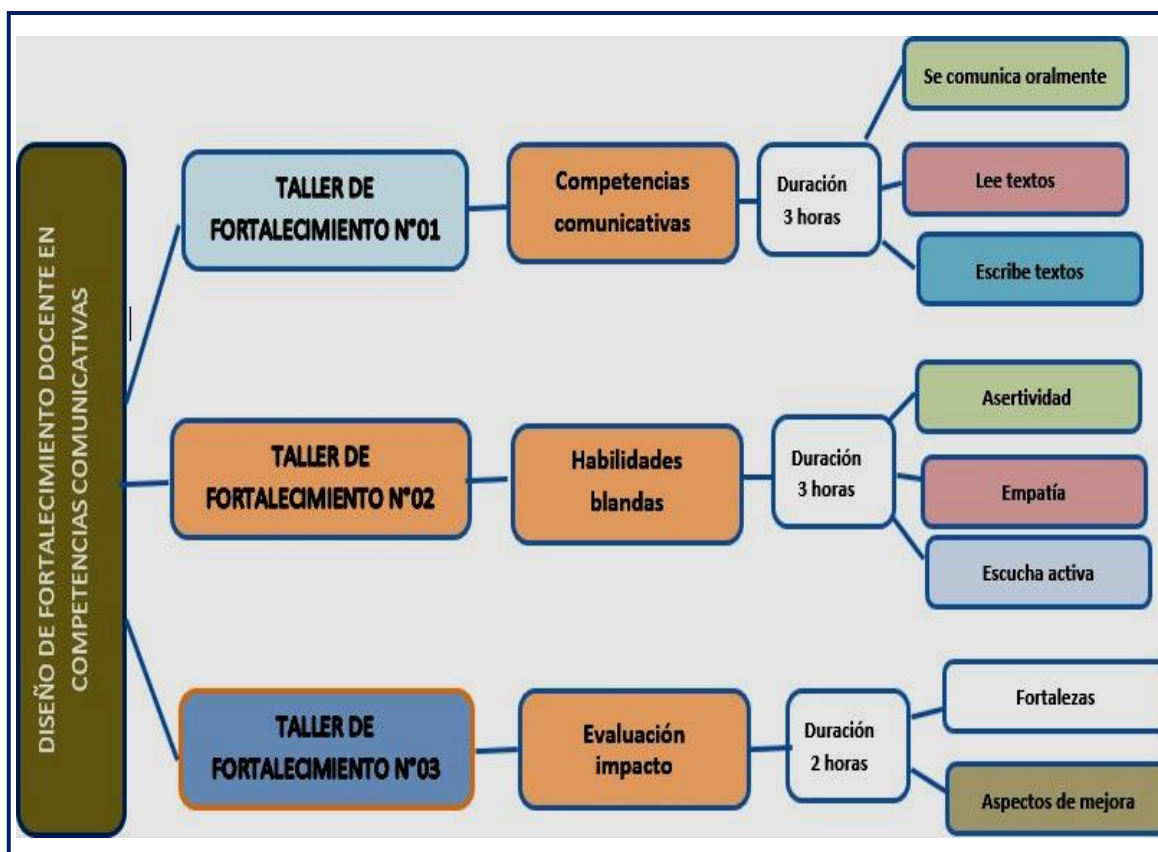
VI. ESTRATEGIAS DEL PLAN

El presente plan de capacitación se desarrollará para mejorar el desempeño docente, entre ellas estrategias innovadoras para mejorar la competencia comunicativa y la importancia de las habilidades blandas, donde

participen activamente y se sientan comprometidos con la institución educativa para mejorar su desempeño; siendo las que se indican en la figura 1.

Figura 1

Esquema de estrategias tutoriales para el desempeño docente



REFERENCIAS

- Acevedo, J.A. (2021). *Desempeño y reforzamiento en la competencia comunicativa en entornos virtuales en docentes universitarios chilenos*. [Tesis de doctorado, Universidad de Salamanca, Chile]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10366/146732>
- Acosta, A. C., Ruiz, L. K. J., Marin, M. R., & Guerrero, E. G. P. (2018). Occupational stress and evaluation of performance in university professors of the Departamento del Cesar, Colombia/Estrés Ocupacional Y Evaluación De Desempeño En Docentes Universitarios Del Departamento Del Cesar. *Encuentros*, 17(01), 24 – 33. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Álvarez, S., Benítez, T., & Rosado, N. (2018). Español académico para aprender en las disciplinas - perspectivas de la implementación de un programa institucional para el desarrollo de la competencia comunicativa en la educación superior. *Revista Nebrija De Lingüística Aplicada a La Enseñanza De Lenguas*, 12(24), 32–55. <https://doi.org/10.26378/rnlael122438>
- Andersson, K., Sandgren, O., Rosqvist, I., Lyberg Åhlander, V., Hansson, K., & Sahlén, B. (2022). Enhancing teachers' classroom communication skills – Measuring the effect of a continued professional development programme for mainstream school teachers. *Child Language Teaching and Therapy*, 38(2), 166–179. <https://doi.org/10.1177/02656590211070997>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración (Primera ed.)*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577. <https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGo>
- Barba-Guamán, L., Valdiviezo-Díaz, P., & Aguilar, J. (2018). Gestión emergente de espacios colaborativos de aprendizaje. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informacao*. 15(04), 271 – 281.

https://www.researchgate.net/publication/323808686_Gestion_emergente_de_espacios_colaborativos_de_aprendizaje

- Barrantes, L. V. (2021). *Aplicación de la Plataforma Virtual Moodle para Mejorar habilidades comunicativas en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Alfonso Barrantes Lingán", de San Miguel, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4499>
- Bejar, L. L. (2018). *Relación entre estilos de crianza y competencia comunicativa en estudiantes de primer semestre de Psicología e Ingeniería de Minas de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Del Perú, Arequipa]. Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7979>
- Cabrera, C., Suárez, C., & Munar, J. (2015). *Las competencias comunicativas del tutor de la modalidad virtual en la educación media en Colombia, basado en el documento del Ministerio de Educación Nacional sobre las competencias TIC para el desarrollo profesional docente*. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomas de Aquino, Bogota – Colombia]. Archivo digital. https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/5384/Competencias_comunicativas_tutor_modalidad_virtual.pdf?sequence=1
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica - Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos EIRL.
- Cassany, D. (1994). *Enseñar Lengua*. Barcelona: Graó. <https://hum.unne.edu.ar/biblioteca/apuntes/Apuntes%20Nivel%20Inicial/Lengua%20en%20la%20Educac.%20Inicial/material%20bibliografico/CASSANY%20Ense%C3%B1ar%20lengua.pdf>
- Cassany, D. (2006). *Taller de textos: Leer, escribir y comentar en el aula*. Barcelona: Paidós. <https://doi.org/13-978-84-493-1935-8>.
- Consejo Nacional de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional, PEN 2036: el reto de la ciudadanía plena*.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>

- Costa-Rodriguez, C., Palma-Leal, X., & Farías, C. S. (2021). Emotionally intelligent teachers: Importance of Emotional Intelligence for application of Emotional Education in pedagogical work. *Estudios Pedagógicos*, 47(1), 219 - 233. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>
- Cota, J. A., & Rivera, J. L. (2017). The training like effective tool to improve. *Ciencia y Técnica Administrativa*, 16(2). <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Da Silva, J., & Márcia, L. (2017). La competencia comunicativa con fines profesionales desarrollada mediante tareas. *Comunicación*, 26(2), 63-77. <https://dx.doi.org/10.18845/rc.v26i2-17.3445>
- Díaz, N. (2021). *Relación entre la comunicación organizacional y las habilidades comunicativas de los docentes de la Institución Educativa "Los Olivos" - EBR Secundaria, distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional De San Martín, Tarapoto Cajamarca]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/11458/3898>
- Escribano, E. (2018). Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Redalyc*, 42(2): 2215 – 2644. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza, M. A., & Gallegos, D. (2020). Soft skills and their importance of application in the workplace: perspective of students. *Espacios*, 41(23), 109 - 120. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>
- Figueredo, J., Acurero, M., Castillo, O., & Fusil, D. (2021). Scientific e-journal of Human Sciences. Perception of university students on communicative skills. *Electrónica de Ciencias Humanas*, 50(17), 30 – 42. <http://www.revistaorbis.org/pdf/55/art3.pdf>
- Galván, J., & Farias, G. (2018). Personal Characteristics and Teaching Practice of University Professors and their Relation with the Performance Evaluation. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(2), 9-33. <https://doi.org/10.15366/riee2018.11.2.001>

- Gálvez, M. E. (2016). *Propuestas Metodológicas para el Desarrollo de la Competencia Comunicativa: se expresa Oralmente, para mejorar el Aprendizaje en los Estudiantes del Segundo Grado de Educación Secundaria, Sección "B" de la I.EP. "San Pablo", San Pablo - cajamarca-2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6257>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/en_a09v6n2.pdf
- Garay, H. (2020). *Desempeño docente y las competencias comunicativas de los estudiantes del segundo ciclo de la Facultad de Educación 2017 – II de la UNMSM*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18125>
- García-Conislla, M. V. (2020). Relation between the curricular execution and the teaching performance. *Revista de Investigación Valdizana*, 14(2), 103–111. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/698>
- Gómez, M. (2012). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas. https://books.google.com.pe/books/about/Introducci%C3%B3n_a_la_metodolog%C3%ADa_de_la_in.html?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Gonzáles, Y., Gonzáles, S., Guerrero, D., Gavilanes, F., Balseca, J., & Rodríguez, M. (2018). El aprendizaje autónomo. Su rol en el desarrollo de competencias específicas en la educación superior. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 3(2), 1 – 9. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/227/537>
- González, M.O. (2021). La capacitación docente para una educación remota de emergencia por la pandemia de la COVID-19. *Revista Tecnología, Ciencia*

- y *Educación*, 19, 81–102. <https://doi.org/10.51302/tce.2021.614>
- Hernández, M. G. (2021). Competencias comunicativas, lenguaje no verbal y concienciación cultural en operaciones de apoyo a la paz. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(36), 1137 – 1156. <https://doi.org/10.21830/19006586.854>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Herrera, J., Calero, Y., Ruiz, R. A., Peñalba, D., Martínez, L., & Umaña, F. (2016). Material Didáctico de Aprendizaje - Modulo Habilidades Comunicativas. Perú. <https://cenida.una.edu.ni/documentos/nc10u58mt.pdf>
- Jenny Liliana Rodriguez Siu, R. E. (2021). Soft skills and teacher performance at the higher level of education. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038 <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Karjalainen, S. (2022). Teachers' descriptions of classroom communication after an SLP-led in-service training. *Logoped Phoniatr Vocol*, 25: 1-9. <https://doi.org/10.1080/14015439.2022.2043431>
- Kiessling, C., & Fabry, G. (2021). What is communicative competence and how can it be acquired?. *GMS Journal for Medical Education*, 38(3). https://pdfs.semanticscholar.org/3478/d790dfa4311502624eabdae7a4ae6988a01.pdf?_ga=2.7439282.1661737814.1664757546-1324023876.1664757546
- Kiura, M., & Heewon K. (2023). A communicative approach to addressing interactional injustice in the workplace. *Communication Teacher*, 37:1, 2-6 <https://doi.org/10.1080/17404622.2022.2047214>
- López, P. M., & Medina, A. (2021). Communicative competences for teacher training: the case of the bachelor's degree in Primary Education of ENESMAPO, Campus 2, Ciudad Valles, S.L.P. *Revista Académica de Investigación*, 12(38): 204 – 221. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8238820>

- Marynchenko, H. B. (2022). Ways to Improve the Communicative Skills of Pedagogical Specialties Students in the Higher Educational Institutions. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22(6), 24-34. <https://doi.org/10.33423/jhetp.v22i6.5225>
- Mercado Valeriano, R. L. (2018). *Los centros de aprendizaje en el aula como recurso para fortalecer las competencias comunicativas en Educación Primaria*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima]. Archivo digital. <https://core.ac.uk/download/323366663.pdf>
- Minedu. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Navarrete. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu. (2016). *Curriculo Nacional de la Educación Básica*. Minedu, Lima, Perú. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- Minedu. (2017). *Espacios didácticos de educación primaria*. Minedu, Lima. <http://www.minedu.gob.pe/p/pdf/10-se-rsg-172-2017-minedu-parte2.pdf>
- OEA, & Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, I. C. (2021). *Proyecto Educativo regional de Cajamarca*. Cajamarca. <http://www.educacioncajamarca.gob.pe/media/portal/MNBTP/html/PER-Cajamarca.pdf>
- Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes, U. (2018). *Evaluación Censal de Estudiantes de la región Cajamarca*. UMC, Cajamarca, Perú. http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/04/PptReg_ECE2018_0600_Cajamarca.pdf
- República, C. D. (2012). Ley de la Reforma Magisterial - 29944. Lima, Perú. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial.php>
- Rodríguez, L., & Coelho, B. (2018). Assessment of the teacher's performance in the subject Histology and Embryolog. *Facultad de ciencias de la salud*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=0a00b4cf-1d39-43c8-805d-b9d6b3d9f91c%40redis>
- Rojas, M. E. (2021). *Análisis del asesoramiento de gestión escolar y el*

- fortalecimiento de la práctica docente en las instituciones educativas Ugel Cajamarca, 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Cajamarca]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84114>
- Rojas, I. S. (2021). *Enfoque comunicativo como propuesta de mejora para el desarrollo de las competencias comunicativas en los estudiantes de una I.E. de Huancavelica.* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11843>
- Román Bullón, I. I. (2021). *Habilidades comunicativas y desempeño docente en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla - Chaclacayo, 2020.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58881>
- Sader, J., Cerutti, B., Meynard, L., Geoffroy, F., Meister, V., Paignon, A., & Perron, N. (2022). The pedagogical value of near-peer feedback in online OSCEs. *BMC Medical Education*, 22. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03629-8>
- Somocurcio, K. C. (2020). *“Habilidades Comunicativas Y El Desempeño Docente En La Facultad De Educación C.C.H.H De La Universidad Nacional Federico Villarreal - Cercado De Lima – 2017.* [Tesis de doctorado, Federico Villarreal, Lima]. Archivo digital. <https://1library.co/document/y952xodz-habilidades-comunicativas-desempeno-facultad-educacion-universidad-federico-villarreal.html>
- Tapia-Gutiérrez, C. & Cubo-Delgado, S. (2017). Relevant social skills: Perceptions of multiple educational actors. *Magis*, 9(9), 133-148. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m9-19.hsrp>
- Torres, L. A., Huamán, L., Amancio, A. M., & Sánchez, S (2022). Habilidades digitales y desempeño docente en el área de comunicación de educación secundaria, en tiempos de pandemia. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 190 – 206. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.928>
- Uncata, A. M. (2016). *Competencias comunicativas y su influencia en el trabajo colaborativo de los docentes en la Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann –*

Tacna. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Archivo digital.
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1045>

Valdés, Y. C. (2020). The communicative competence, key to teacher. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 13(9), 124-135.
<https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/612/529>

Valdez, W. E., & Pérez, M. Á. (2021). Communication skills as a fundamental factor for social development. *Polo del Conocimiento*, 6(3).
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/rt/printerFriendly/2380/html>

Vargas, L., Gamboa, A. A., & Prada, R. (2021). Pedagogy by projects and didactic sequence: an alternative for the development of communicative SKILLS. *Revista Boletín Redip*, 10(10): 22 – 32,
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1470/1388>

Zaitseva, M. P. (2022). Social Interaction: Communicative Approach. *Theory and Practice in Language Studies*, 12(1), 123-129.
<https://doi.org/10.17507/tpls.1201.15>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Título de la tesis: Plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una IE Pública-Cajamarca

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable Independiente</p> <p>Plan de capacitación en competencias comunicativas</p>	<p>Cassany (2006) afirma que las competencias comunicativas son capacidades que permiten expresar ideas, sentimientos y necesidades. Estas capacidades son: escuchar, hablar, leer y escribir. Cada una de ellas presenta sus propias características cuando se</p>	<p>El plan de capacitación en competencias comunicativas será en base a actividades estratégicas teniendo en cuenta los resultados de la variable de estudio y los fundamentos teóricos y que permitirá conocer la importancia que tiene esta acción en beneficio de los docentes de una IE</p>	<p>Competencias Comunicativas</p>	Expresión oral	<p>Ficha de seguimiento y Acompañamiento</p>
				Comprensión escrita	
				Producción escrita	
			<p>Espacios colaborativos</p>	Intercambio de experiencias	
				Debates	
				Innovación	
			<p>Habilidades blandas</p>	Escucha activa	
				Comunicación asertiva	
				Inteligencia emocional	

	interactúa.	Pública de Cajamarca.		Empatía	
Variable Dependiente Desempeño docente	Martínez y Lavín (2017) Es una acción que permite la movilización de capacidades profesionales de manera responsable, dinámica y didáctica, a través de metodologías caracterizadas y validadas y que se da mediante la relación con los estudiantes y en diversos espacios, promoviendo en ellos un desarrollo integral y con aprendizajes significativos.	Se aplicará un cuestionario de 20 ítems distribuidas en tres dimensiones para diagnosticar el nivel de desempeño docente de 24 maestros de primaria de una I.E Pública – Cajamarca.	Colegiada	Participación y Colaboración	Politémica Ordinal Con Escala de Likert. Alternativas: Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
				Planificación	
			Reflexiva	Reflexión del desempeño docente	
				Regulación del desempeño docente.	
				Compromisos para mejorar el desempeño docente.	
			Ética	Actitudes de respeto	
				Trabajo responsable	
				Actitudes solidarias	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título de la tesis: Plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una IE Pública-Cajamarca

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Hipótesis: Hi Un plan de capacitación en competencias comunicativas mejora el desempeño docente en una IE Pública-Cajamarca.	V.I: Plan de capacitación en competencias comunicativas	Unidad de Análisis Docentes del nivel primaria de una IE Pública Cajamarca	Tipo: <ul style="list-style-type: none"> • Por su finalidad, Básica Propositiva. • Según su carácter, Descriptiva • Según su enfoque, Cuantitativa • Según su alcance, Temporal o Transversal 	Técnica: Encuesta
¿Cómo influye un plan de capacitación de competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente en una IE Pública-Cajamarca?	Proponer un plan de capacitación en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente en una IE Pública-Cajamarca.					
Problemas específicos: 1. ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en una IE Pública -	Objetivos Específicos: 1. Diagnosticar el nivel de desempeño docente en una	Hipótesis: Ho Un plan de		Población 24 docentes del	Diseño: No experimental, Transversal descriptivo simple Diseño:	Instrumento: Se utilizará un cuestionario de 20 ítems "Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente en una IE

<p>Cajamarca?</p> <p>2. ¿Cuáles son los indicadores de las dimensiones del desempeño docente de una IE Pública – Cajamarca que necesitan ser atendidas para su mejora?</p> <p>3. ¿Cómo se diseñará el plan de capacitación en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente en una IE Pública - Cajamarca?</p> <p>4. ¿De qué manera se validará la propuesta del plan de capacitación en competencias comunicativas?</p>	<p>1. IE Pública – Cajamarca</p> <p>2. Identificar los indicadores del nivel bajo medio de cada dimensión de la variable desempeño para proponer estrategias de mejora.</p> <p>3. Diseñar un plan de capacitación en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente en una IE Pública – Cajamarca</p> <p>4. Validar la propuesta del plan de capacitación en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente mediante juicio de expertos.</p>	<p>capacitación en competencias comunicativas no mejora el desempeño docente en una IE Pública- Cajamarca.</p>	<p>V.D: Desempeño docente</p>	<p>nivel primaria de una IE Pública- Cajamarca.</p> <p>Muestra</p> <p>24 docentes del nivel primaria de una IE Pública – Cajamarca</p>	<p>Descriptivo- propositivo</p> <p>M → O → D → P</p> <p style="text-align: center;">↓ T</p> <p>M= Muestra de estudio (24 docentes de primaria) O= Desempeño docente (VD) D= Diagnóstico P= Propuesta – Plan de capacitación en competencias Comunicativas. T= Fundamentos Teóricos</p>	<p>Pública- Cajamarca”</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Deductiva</p>
---	--	--	--	---	---	--

Anexo N° 3: Instrumento de recolección de datos

ESCALA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente, la siguiente encuesta ha sido elaborada utilizando el método de medición escala de Likert con fines de investigación. Agradezco su colaboración y veracidad. No tardará más de 20 min en responder, el tratamiento de la información será en forma anónima.

Sus respuestas son muy importantes para el desarrollo de aplicación con fines de mejora del servicio educativo en tu Institución Educativa.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontraras 20 afirmaciones, marca con un aspa en el recuadro de escalas según creas conveniente considerando la valoración presentada a continuación

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	Regularmente =3	Casi Siempre =4	Siempre =5
------------------	-----------------------	------------------------	------------------------	-------------------

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE	Colegiada	Participación y Colaboración	1. ¿Participas de manera activa en el trabajo colegiado por grados?					
			2. ¿Colaboras con tu líder pedagógico para realizar las reuniones colegiadas?					
			3. ¿En el trabajo colegiado se aclaran ideas o temas que no se entendían antes?					
			4. ¿Cuándo aportas al trabajo en equipo, logras fortalecer tu desempeño docente?					
			5. ¿Planificas tu programación curricular en coordinación con los demás docentes?					
	Planificación	6. ¿Elaboramos instrumentos de evaluación con criterios que evidencie el propósito de la sesión de aprendizaje?						
		Reflexiva	Reflexión del desempeño docente	7. ¿En las reuniones colegiadas logran reflexionar sobre su práctica docente?				
	8. ¿Tomo en cuenta las sugerencias que me brindan en los monitoreos y acompañamientos pedagógicos?							
	Regulación del desempeño	Regulación del desempeño	9. ¿Expongo a mi líder pedagógico aquello que me falta fortalecer para					

		<i>docente.</i>	mejorar mi práctica pedagógica?					
			10. ¿Me capacito para lograr que los estudiantes logren los aprendizajes esperados?					
		<i>Compromisos para mejorar el desempeño docente</i>	11. ¿Asumo retos para mejorar mi desempeño profesional?					
			12. ¿Sientes que se llega a cumplir con los compromisos docentes en todas las actividades en aula?					
	Ética	<i>Actitudes de respeto</i>	13. ¿Se observa la práctica del respeto entre las personas de su comunidad educativa?					
			14. ¿En la institución se promueve en los estudiantes el respeto mutuo?					
			15. ¿Existe una comunicación asertiva entre los actores educativos de la IE?					
		<i>Trabajo responsable</i>	16. ¿Elabora sus sesiones tomando en cuenta las necesidades, intereses y ritmos de aprendizaje de los estudiantes?					
			17. ¿Retroalimentación de manera permanente a los estudiantes hasta asegurar su aprendizaje?					
			18. ¿Soy puntual en mis horarios de trabajo?					
		<i>Actitudes solidarias</i>	19. ¿Promuevo en los estudiantes que practiquen actitudes solidarias con su prójimo?					
			20. ¿Promuevo que se respeten los derechos de las personas?					

Anexo N° 4: Ficha de validación de expertos

TÍTULO: Plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una IE Pública – Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								CRITERIOS DE EVALUACIÓN OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				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 (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE	Colegiada	<i>Participación y Colaboración</i>	1. ¿Participas de manera activa en el trabajo colegiado por grados?	X		X		X		X		
			2. ¿Colaboras con tu líder pedagógico para realizar las reuniones colegiadas?	X		X		X		X		
			3. ¿En el trabajo colegiado se aclaran ideas o temas que no se entendían antes?	X		X		X		X		
			4. ¿Cuándo aportas al trabajo en equipo, logras fortalecer tu desempeño docente?	X		X		X		X		
			5. ¿Planificas tu programación curricular en coordinación con los demás docentes?	X		X		X		X		
	<i>Planificación</i>	6. ¿Elaboramos instrumentos de evaluación con criterios que evidencie el propósito de la sesión de aprendizaje?	X		X		X		X			
		<i>Reflexión del desempeño docente</i>	7. ¿En las reuniones colegiadas logran reflexionar sobre su práctica docente?	X		X		X		X		
	8. ¿Tomo en cuenta las sugerencias que me		X		X		X		X			

			brindan en los monitoreos y acompañamientos pedagógicos?										
	<i>Regulación del desempeño docente.</i>	9.	¿Expongo a mi líder pedagógico aquello que me falta fortalecer para mejorar mi práctica pedagógica?	X		X		X		X			
		10.	¿Me capacito para lograr que los estudiantes logren los aprendizajes esperados?	X		X		X		X			
		<i>Compromisos para mejorar el desempeño docente</i>	11.	¿Asumo retos para mejorar mi desempeño profesional?	X		X		X		X		
			12.	¿Sientes que se llega a cumplir con los compromisos docentes en todas las actividades en aula?	X		X		X		X		
<i>Ética</i>	<i>Actitudes de respeto</i>	13.	¿Se observa la práctica del respeto entre las personas de su comunidad educativa?	X		X		X		X			
		14.	¿En la institución se promueve en los estudiantes el respeto mutuo?	X		X		X		X			
		15.	¿Existe una comunicación asertiva entre los actores educativos de la IE?	X		X		X		X			
	<i>Trabajo responsable</i>	16.	¿Elabora sus sesiones tomando en cuenta las necesidades, intereses y ritmos de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		X			
		17.	¿Retroalimentación de manera permanente a los	X		X		X		X			

			estudiantes hasta asegurar su aprendizaje?								
			18. ¿Soy puntual en mis horarios de trabajo?	X		X		X		X	
		Actitudes solidarias	19. ¿Promuevo en los estudiantes que practiquen actitudes solidarias con su prójimo?	X		X		X		X	
			20. ¿Promuevo que se respeten los derechos de las personas?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. Nilser Girón San Martín.

Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR
02866965

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una I.E Pública – Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de participación de los padres de familia

3. TESISISTA:

Br. Noemi Marisol Mondragón Sánchez

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 01 de Junio de 2022.

 <hr/> <p>Firma/DNI 02866965 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GIRON SAN MARTIN
Nombres	NILSER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	02866965

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	19/07/21
Resolución/Acta	0429-2021-UCV
Diploma	052-120130
Fecha Matrícula	04/01/2018
Fecha Egreso	17/01/2021

Fecha de emisión de la constancia: 22 de Julio de 2022



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

CÓDIGO VIRTUAL 0000830328

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular entocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet. Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una I.E Pública – Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de participación de los padres de familia

3. TESISISTA:

Br. Noemi Marisol Mondragón Sánchez

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 01 de Junio de 2022

 DNI. 02803930	 HUELLA
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ROJAS CORDOVA
Nombres	MARIA SOLEDAD
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	02803930

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	10/04/15
Resolución/Acta	0221-2015-UCV
Diploma	UCV05524
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia: 22 de Julio de 2022



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETAJEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

CÓDIGO VIRTUAL 0000830328

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular entocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet. Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° UbZ-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una IE pública- Cajamarca".

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala para medir el desempeño docente

3. TESISISTA:

Br. Mondragón Sánchez, Noemi Marisol

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 01 de junio del 2022

 40972190 EXPERTO	 HUELLA
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GOMERO CALDERON
Nombres	ESTELITA DEL ROSARIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40972190

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	10/11/21
Resolución/Acta	0681-2021-UCV
Diploma	052-134393
Fecha Matrícula	04/01/2018
Fecha Egreso	10/01/2021

Fecha de emisión de la constancia: 22 de Julio de 2022



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETAJEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

CÓDIGO VIRTUAL 0000830328

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet. Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo N° 5: Escala de la variable de estudio desempeño docente

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento decasos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,976	20

Anexo N° 6: Base de datos de la muestra

Plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una IE Pública – Cajamarca																									
RECOLECCIÓN DE DATOS: ESCALA VALORATIVA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE (VARIABLE DE ESTUDIO) IE: 821228- EL INGENIO- CAJAMARCA																									
N° DE DOCENTES	GRADO EN EL TRABAJAN	NÚMERO DE PREGUNTAS FORMULADAS																							
		1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	11	12	D2	13	14	15	16	17	18	19	20	D3	TOTAL
1	1° grado	2	3	3	2	4	14	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	5	5	4	33	47
2	1° grado	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	5	3	3	22	4	5	3	5	5	5	5	4	36	50
3	1° grado	2	3	3	4	3	15	3	2	3	3	5	4	3	23	4	4	3	4	4	4	5	4	32	47
4	1° grado	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	2	2	3	3	22	32
5	2° grado	2	3	2	2	3	12	4	2	3	3	4	4	3	23	2	5	4	4	5	4	5	5	34	46
6	2° grado	2	3	3	3	3	14	4	2	4	2	5	4	3	24	3	4	4	4	4	5	5	5	34	48
7	2° grado	2	3	3	3	4	15	3	2	3	3	5	4	2	22	3	5	4	4	4	4	4	4	32	47
8	2° grado	2	4	3	3	3	15	3	2	3	4	4	4	3	23	4	3	4	4	5	5	5	4	34	49
9	3° grado	2	2	3	3	2	12	3	2	2	3	5	4	2	21	3	5	4	4	4	5	4	4	33	45
10	3° grado	3	2	2	3	3	13	3	4	2	3	4	4	2	22	4	4	4	5	3	4	4	5	33	46
11	3° grado	4	2	3	2	3	14	3	3	2	3	5	3	3	22	3	3	4	5	3	5	4	5	32	46
12	3° grado	3	2	2	2	2	11	3	4	3	2	4	5	2	23	3	4	4	4	3	5	4	5	32	43
13	4° grado	3	3	2	2	2	12	4	3	3	3	5	5	3	26	4	5	4	5	5	4	4	4	35	47
14	4° grado	3	3	4	2	2	14	4	4	3	4	4	4	4	27	3	3	4	4	4	5	4	4	31	45
15	4° grado	3	4	2	2	2	13	3	2	3	3	5	3	4	23	3	4	3	5	5	5	4	4	33	46
16	4° grado	3	4	2	2	3	14	3	3	3	3	5	5	3	25	4	4	4	5	4	4	4	5	34	48
17	5° grado	3	2	3	3	3	14	4	3	3	2	4	3	2	21	3	5	3	4	4	4	4	4	31	45
18	5° grado	3	2	3	2	3	13	4	2	2	3	5	4	4	24	4	3	5	4	4	4	4	5	33	46
19	5° grado	2	2	4	2	4	14	3	2	2	4	5	5	3	24	3	4	4	3	5	5	4	5	33	47
20	5° grado	2	2	2	3	3	12	3	2	4	4	5	4	3	25	4	5	3	5	5	4	5	5	36	48
21	6° grado	2	2	4	3	2	13	3	3	2	3	5	3	4	23	2	5	4	4	4	5	5	5	34	47
22	6° grado	2	2	3	4	3	14	4	4	3	4	4	4	2	25	3	4	4	3	4	4	5	5	32	46
23	6° grado	2	3	3	4	2	14	3	3	4	3	3	5	2	23	4	3	4	3	3	5	5	5	32	46
24	6° grado	2	2	2	3	2	11	3	2	3	2	5	4	3	22	3	4	4	3	3	4	4	4	29	40

Anexo N° 7: Tabla de frecuencia por Variable y sus Dimensiones

		Estadísticos			Desempeño docente
		Colegiada	Reflexiva	Etica	
N	Válido	24	24	24	24
	Perdidos	0	0	0	0

Variable Desempeño Docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	8,3	8,3	8,3
	Medio	11	45,8	45,8	54,2
	Alto	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Dimensión 1: Colegiada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	29,2	29,2	29,2
	Medio	14	58,3	58,3	87,5
	Alto	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Dimensión 2: Reflexiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	33,3	33,3	33,3
	Medio	13	54,2	54,2	87,5
	Alto	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Dimensión 3: Ética					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4,2	4,2	4,2
	Medio	9	37,5	37,5	41,7
	Alto	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Tabla de frecuencia por Pregunta

Preg1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	15	62,5	62,5	62,5
	A veces	8	33,3	33,3	95,8
	Casi Siempre	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	12	50,0	50,0	50,0
	A veces	9	37,5	37,5	87,5
	Casi Siempre	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	37,5	37,5	37,5
	A veces	12	50,0	50,0	87,5
	Casi Siempre	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	11	45,8	45,8	45,8
	A veces	10	41,7	41,7	87,5
	Casi Siempre	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	37,5	37,5	37,5
	A veces	12	50,0	50,0	87,5
	Casi Siempre	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg6					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	66,7	66,7	66,7
	Casi Siempre	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg7					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	12	50,0	50,0	50,0
	A veces	8	33,3	33,3	83,3
	Casi Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg8					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	25,0	25,0	25,0
	A veces	14	58,3	58,3	83,3
	Casi Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg9					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	20,8	20,8	20,8
	A veces	13	54,2	54,2	75,0
	Casi Siempre	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg10					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	8,3	8,3	8,3
	Casi Siempre	8	33,3	33,3	41,7
	Siempre	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	25,0	25,0	25,0
	Casi Siempre	13	54,2	54,2	79,2
	Siempre	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	8	33,3	33,3	33,3
	A veces	11	45,8	45,8	79,2
	Casi Siempre	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	8,3	8,3	8,3
	A veces	12	50,0	50,0	58,3
	Casi Siempre	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	25,0	25,0	25,0
	Casi Siempre	10	41,7	41,7	66,7
	Siempre	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	25,0	25,0	25,0
	Casi Siempre	17	70,8	70,8	95,8
	Siempre	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg16					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	20,8	20,8	20,8
	Casi Siempre	12	50,0	50,0	70,8
	Siempre	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg17					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	A veces	6	25,0	25,0	29,2
	Casi Siempre	10	41,7	41,7	70,8
	Siempre	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg18					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	Casi Siempre	11	45,8	45,8	50,0
	Siempre	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg19					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,2	4,2	4,2
	Casi Siempre	13	54,2	54,2	58,3
	Siempre	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Preg20					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,2	4,2	4,2
	Casi Siempre	11	45,8	45,8	50,0
	Siempre	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Anexo N° 8: Autorización para realizar la investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 821228 "EL INGENIO"
CAJAMARCA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cajamarca, 14 de junio de 2022

OFICIO N.º 077-2022- I.E. N.º 821228 "EL INGENIO" D.

SEÑORA:
JEFA EPG-UCV-CH
PRESENTE

ASUNTO: Autoriza la realización de investigación

REF. : Expediente N° 126-2022

Es grato dirigirme al despacho de su digno cargo para hacerle llegar un cordial saludo a nombre de la Institución Educativa N.º 821228 "El Ingenio", y a la vez indicar que mi despacho autoriza la realización de la investigación denominada: "Plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una I.E. Pública Cajamarca", realizada por la estudiante: Noemi Marisol Mondragón Sánchez.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA CAJAMARCA
Lidia V. Vega Crisólogo
Dña. Lidia V. Vega Crisólogo
DIRECTORA I.E. N° 821228 "El Ingenio"

LVC/D.
PIA/O.

Anexo N° 9: Validación de la propuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

Propuesta de un plan de capacitación en competencias comunicativas

La presente propuesta, es una guía que orientará las actividades a desarrollar el plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una institución educativa pública – Cajamarca. La propuesta presenta la siguiente estructura:

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Existe relación ente el problema, los objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	La propuesta guarda relación con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		
8	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
9	Soluciona el problema de la investigación	X		
10	Su aplicación es viable y sostenible en el tiempo	X		

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de capacitación en competencias comunicativas para el desempeño docente de una institución educativa pública – Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Criterios de Valoración a través de una lista de Cotejo para validar la propuesta de un plan de capacitación en competencias comunicativas.

3. TESISISTA:

Br. Noemi Marisol, Mondragón Sánchez

4. DECISIÓN:





Después de haber revisado la propuesta se procedió a validar el instrumento teniendo en cuenta su estructura, temática, coherencia y cohesión al propósito de la investigación; por tanto, permitirá que sea aplicable para fortalecer la variable de estudio.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de Junio de 2022

 Firma/DNI 02866965 EXPERTO	 HUELLA	 DNI. 02803930	 HUELLA
 DNI: 40972190		 HUELLA	

Anexo N° 10: Desarrollo de los talleres

ANEXOS: RUTA METODOLÓGICA DEL TALLER N° 01

DENOMINACIÓN: “Estrategias innovadoras para mejorar la competencia comunicativa”			
PROPÓSITO	Mejorar el desempeño docente a través del fortalecimiento en competencias comunicativas.		
MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	Materiales	Tiempo
Encuadre del taller	Normas de convivencia: - Establecemos de manera democrática algunas normas de convivencia que nos lleve a lograr el propósito de manera exitosa.	Planilla de asistencia Normas de convivencia	5 min
1er momento del taller: Motivación y generación del clima propicio.	- Damos a conocer cuál es el propósito de la jornada: Mejorar el desempeño docente a través del fortalecimiento en competencias	PPT	5 min
2do momento del taller: Preguntas de indagación	- Realizamos preguntas de indagación. ¿Cuántas competencias se trabajan en el área de comunicación?, ¿cuál es la competencia que resulta más difícil de trabajar en aula?, ¿Qué podemos hacer los docentes para mejorar las competencias comunicativas de los estudiantes?, ¿Por qué será importante lograr las competencias	Tarjetas	40 min

	<p>comunicativas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se hace entrega cuatro cuartillas para que los docentes registren sus respuestas. - Pedimos que de forma voluntaria lean las respuestas y organizamos las ideas. 		
3er Momento. Análisis de información	<ul style="list-style-type: none"> - Presentamos información sobre la competencia: “se comunica oralmente en su lengua materna” - Analizamos la información del PPT. - Presentamos información sobre la competencia: “lee textos escritos en su lengua materna” - Analizamos la información del PPT. - Presentamos información sobre la competencia: “escribe textos escritos en su lengua materna” - Analizamos la información del PPT. - Formamos grupos de trabajo para que propongan estrategias de cómo trabajar la competencia 1, 2 y 3. - Socializan sus estrategias y validamos de manera conjunta. 	PPT	120 min
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Se evidencia el producto del taller. - Se asumen compromisos. 	PPT	10 m

ANEXOS: RUTA METODOLÓGICA DEL TALLER N° 02

DENOMINACIÓN: “IMPORTANCIA DE TRABAJAR LAS HABILIDADES BLANDAS”			
PROPÓSITO	Mejorar el desempeño docente a través del fortalecimiento docente en habilidades blandas.		
MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	Materiales	Tiempo
Encuadre del taller	Normas de convivencia: - Establecemos de manera democrática algunas normas de convivencia que nos lleve a lograr el propósito de manera exitosa.	Normas de convivencia.	5 min
1er momento del taller: Motivación y generación del clima propicio.	- Damos a conocer cuál es el propósito de la jornada: Mejorar el desempeño docente a través del fortalecimiento docente en habilidades	PPT	5 min
2do momento del taller: Preguntas de indagación	- Realizamos preguntas de indagación. ¿Qué saben de las habilidades blandas?, ¿cuál es la relación de las habilidades blandas con las competencias comunicativas?, ¿Qué importancia tienen en el docente aplicar las habilidades blandas?, ¿De qué manera las habilidades blandas contribuyen a fortalecer el desempeño docente? - Se hace entrega cuatro cuartillas para que los docentes registren sus respuestas.	Tarjetas	40 min

	<ul style="list-style-type: none"> - Pedimos que de forma voluntaria lean las respuestas y organizamos las ideas. 		
3er Momento. Análisis de información	<ul style="list-style-type: none"> - Presentamos de video de cómo trabajar la asertividad. - Analizamos la información del PPT sobre la asertividad. - Vivenciamos a través de diálogos cómo poner en práctica la asertividad. - Presentamos de video de cómo trabajar la empatía. - Analizamos la información del PPT sobre la empatía. - Vivenciamos a través de diálogos cómo poner en práctica la empatía. - Presentamos de video de cómo trabajar la escucha activa. - Analizamos la información del PPT sobre la escucha activa. - Vivenciamos a través de diálogos cómo poner en práctica la escucha activa. - Socializan sus estrategias y validamos de manera conjunta. 	PPT	120 min
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Se evidencia el producto del taller. - Se asumen compromisos para poner en práctica las habilidades blandas. 	PPT	10 m

ANEXOS: RUTA METODOLÓGICA DEL TALLER N° 03

DENOMINACIÓN: “EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL TALLER DE FORTALECIMIENTO EN COMPETENCIAS COMUNICATIVAS”			
PROPÓSITO	Evaluar el impacto que ha tenido el taller de fortalecimiento docente en competencias comunicativas para mejorar el desempeño docente.		
MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	Materiales	Tiempo
Encuadre del taller	Normas de convivencia: Establecemos de manera democrática algunas normas de convivencia que nos lleve a lograr el propósito de manera exitosa.	Normas de convivencia.	5 min
1er momento del taller: Motivación y generación del clima propicio.	Damos a conocer cuál es el propósito de la jornada	PPT	5 min
2do momento del taller: Reflexión	- Proyección de las siguientes preguntas reflexivas ¿Cuál fue la expectativa que tuve de estos talleres en competencias comunicativas? ¿Cómo ha sido mi participación en cada jornada? ¿De qué manera ha promovido mi atención y	Tarjetas	40 min

	concentración en los temas abordados?		
3er Momento Evaluación de las jornadas trabajadas	<p>- Hacemos entrega a cada participante de una tarjeta y le pedimos que escriba la respuesta a la pregunta:</p> <p>¿Por qué creo que ha sido importante participar de estas jornadas de trabajo?</p> <p>¿Cómo me ayudó a mejorar mis competencias comunicativas?</p> <p>¿Las habilidades blandas, cómo me ayuda en mejorar mis competencias comunicativas?</p> <p>¿De qué manera, haber participado de estos talleres ayuda a mejorar mi desempeño docente?</p> <p>¿Qué pasará si un docente no mejora su desempeño en aula?</p> <p>Todas las tarjetas se trabajarán con la técnica del metaplan.</p>	PPT	60 min
Compromisos	<p>- Se hace entrega de dos cuartillas para que cada docente escriba dos compromisos que vayan en función a mejorar su desempeño docente.</p>	PPT	10 m