

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DOCENTE
DE LOS PROFESORES DE LA I.E. N° 16224 - BUENA VISTA, DEL
DISTRITO DE BAGUA GRANDE, PROVINCIA DE UTCUBAMBA,
AMAZONAS, 2019**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

LILY SUÁREZ DELGADO

Asesor:

Dr. VIRGILIO GÓMEZ VARGAS

Cajamarca, Perú

2022

COPYRIGHT © 2022 by
LILY SUÁREZ DELGADO
Todos los derechos reservados



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
Resolución Rectoral N° 22056-90 UNC



El Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca expide, la siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD:

A la Bach. en Educación **Lily Suárez Delgado**, quien ha sustentado la tesis de maestría titulada: **“CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA I.E. N° 16224 – BUENA VISTA, DEL DISTRITO DE BAGUA GRANDE, PROVINCIA DE UTCUBAMBA, AMAZONAS, 2019”**; de manera **presencial**, acto que se realizó con fecha 27 de mayo de 2022.

Que, el Dr. Virgilio Gómez Vargas en su calidad de Asesor de la sustentante, ha adjuntado el Informe antiplagio de la tesis, donde se indica que, según el reporte del programa **TURNITIN**, existe un **8%** de coincidencia de la tesis antes mencionada.

Es todo cuanto se cumple con establecer para los fines pertinentes.

Cajamarca, 17 de enero de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar
DIRECTOR



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las **4:00 pm** horas, del día 27 de mayo de dos mil veintidos, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la **Dra. IRMA AGUSTINA MOSTACERO CASTILLO, M.Cs. WIGBERTO WALDIR DIAZ CABRERA, M.Cs. EDUARDO MARTIN AGION CACERES**, y en calidad de Asesor el **Dr. VIRGILIO GOMEZ VARGAS** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada : **CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA I.E. N° 16224 - BUENA VISTA, DEL DISTRITO DE BAGUA GRANDE, PROVINCIA DE UTCUBAMBA, AMAZONAS, 2019**; presentada por la **Bachiller en Educación con Mención en Gestión de la Educación. LILY SUÁREZ DELGADO**.


Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó **APROBAR** con la calificación de **Dieciocho (18) Excelente** la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Educación con Mención en Gestión de la Educación. LILY SUÁREZ DELGADO**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

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


.....
Dr. Virgilio Gómez Vargas
Asesor


.....
Dra. Irma Agustina Mostacero Castillo
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Wigberto Waldir Diaz Cabrera
Jurado Evaluador


.....
Mg. Eduardo Martin Agion Cáceres
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida, sabiduría y la inteligencia para construir el conocimiento. A mis padres, por guiarme en la formación humanística de la vida. A mi esposo y a mis hijos, por ser fuente de motivación y apoyarme en la consolidación de mi trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a mi esposo, mis hijos y familia por su apoyo incondicional, a los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca por sus holísticas enseñanzas durante todo el proceso de la maestría. De manera especial a mi asesor Virgilio Gómez Vargas por su acompañamiento en la consolidación efectiva de esta investigación.

EPÍGRAFE

El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación.

Peroza (2000)

ÍNDICE

	Págs.
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Epígrafe	vii
Índice	viii
Lista de tablas	xiii
Lista de figuras	xiv
Lista de abreviaturas y siglas	xv
Resumen	xvi
Abstract	xvii
Introducción	xviii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema	1
2. Formulación del problema	5
2.1. Problema principal	5
2.2. Problemas derivados	5
3. Justificación de la investigación	5
3.1. Justificación Teórica	5
3.2. Justificación práctica	6
3.3. Justificación metodológica	7
4. Delimitación de la investigación	7
4.1. Epistemológica	7
4.2. Espacial	7

4.3. Temporal	7
4.4 Línea	8
4.5 Eje temático	8
5. Objetivos de la investigación	8
5.1. Objetivo General	8
5.2. Objetivos específicos	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación	9
1.1. Antecedentes internacionales	9
1.2. Antecedentes nacionales	11
1.3. Antecedentes regionales	14
2. Marco epistemológico	14
3. Marco teórico-científico de la investigación	16
3.1. Círculos de interaprendizaje	16
3.1.1. Definición	16
3.1.2. Teorías de los círculos de interaprendizaje	17
3.1.2.1. Teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman	17
3.1.2.2. Teoría sociocultural de Vygotsky	19
3.1.3. Los grupos de interaprendizaje: Características funcionales en la formación de la docencia	21
3.1.4. Tipos de grupos de interaprendizajes en el contexto de la educación	22
3.1.5. Organización e importancia de los grupos de interaprendizaje	22
3.1.6. Procesos formativos para el desarrollo de los grupos de interaprendizaje	25

3.1.7. Dimensiones de los círculos de interaprendizaje	27
3.2. Desempeño docente	32
3.2.1. Concepto	32
3.2.2. Teorías sobre desempeño docente	34
3.2.2.1. Teoría humanista de Carl Rogers	34
3.2.3.2. La teoría crítica: una perspectiva en el desempeño docente	36
3.2.3. Perfil del docente	37
3.2.4. Factores que influyen en el desempeño docente	40
3.2.4.1. Factores del sistema educativo nacional	40
3.2.4.2. Contexto socioeconómico y cultural	43
3.2.5. Dimensiones del desempeño docente	44
3.2.6. La evaluación del desempeño docente	48
4. Definición de términos básicos	48

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y contextualización de la investigación	50
1.1. Descripción del perfil de la institución educativa.	50
1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa o red educativa.	50
1.3. Características demográficas y socioeconómicas	51
1.4. Características culturales y ambientales	51
2. Hipótesis de investigación	52
3. Variables de investigación	53
4. Matriz de operacionalización de variables	54
5. Población y muestra	55

6. Unidad de análisis	55
7. Métodos de investigación	56
8. Tipo de investigación	56
9. Diseño de la investigación	56
10. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	57
11. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	58
12. Validez y confiabilidad	58

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de la variable dependiente desempeño docente	60
1.1. Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	60
1.2. Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	62
1.3. Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	64
2. Resultados comparativos del pre y el pos test de la variable desempeño docente	66
2.1. Resultados generales comparados del pre test y el pos test	66
2.2. Resultados generales comparados del pre test y el pos test por dimensiones	68
3. Contrastación de hipótesis	71
3.1. Resultados de la prueba de normalidad	71
3.1. Prueba de hipótesis general	72

CONCLUSIONES	77
SUGERENCIAS	78
REFERENCIAS	79
APÉNDICES Y ANEXOS	86

LISTA DE TABLAS

		Págs.
Tabla 1	Nivel del desempeño docente, en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas	60
Tabla 2	Nivel del desempeño docente, en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas.	62
Tabla 3	Nivel del desempeño docente, en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas.	64
Tabla 4	Nivel del desempeño docente, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas	66
Tabla 5	Estadísticos descriptivos de la Variable Desempeño Docente	68
Tabla 6	Prueba de normalidad de los datos tanto en el Pre test como en el Post test	71
Tabla 7	Estadísticos de Prueba no paramétrica U de Mann-Whitney entre el pre test y post test	73
Tabla 8	Matriz general de datos del pre y del pos test	111

LISTA DE FIGURAS

		Págs.
Figura 1	Porcentajes del nivel del desempeño docente, en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, tanto el pre test y post test, en la I.E. N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas	61
Figura 2	Porcentaje del nivel del desempeño docente, en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, tanto el pre test y post test, en la I.E. N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas.	63
Figura 3	Porcentaje del nivel del desempeño docente, en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, tanto el pre test y post test, en la I.E. N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas	65
Figura 4	Porcentajes del nivel del desempeño docente, tanto el pre test y post test, en la I.E. N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas	66

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

CEGECOM	Centro de Gestión Comunal
CTAR	Consejo Transitorio de Administración Regional
CV	Coeficiente de variabilidad
ECE	Evaluación Censal
GIA	Grupos de Interaprendizaje
IE	Institución Educativa
MBDD	Marco del Buen Desempeño Docente
MINEDU	Ministerio de Educación
PISA	Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes
PP FF	Padres de Familia
SIGMA	Sistema de Información para la Gestión de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico
UGEL	Unidad de Gestión Educativa Local
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
ZDP	Zona de Desarrollo Próximo

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la aplicación de Círculos de aprendizaje en el desempeño docente de los profesores de la I.E N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.

El tipo de investigación es experimental por el nivel de profundidad, hubo una manipulación de las variables en una relación de causa y; con un enfoque cuantitativo, porque se midió la variable desempeño docente; el diseño fue pre experimental con un solo grupo, al cual se le aplicó una rúbrica de evaluación de desempeño, haciendo uso de la técnica de la observación. Los resultados con respecto al nivel de desempeño docente después de aplicar la estrategia participativa de los círculos de interaprendizaje se ubicaron en un nivel logrado (63,6%). Se llegó a la conclusión que la aplicación de la estrategia participativa de los círculos de interaprendizaje mejoró el desempeño docente de los profesores. Es decir, se evidenció que los docentes mejoraron su preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de su profesionalidad y la identidad como docentes.

Palabras clave: Círculos de interaprendizaje, desempeño docente, gestión de los aprendizajes.

ABSTRACT

The research aimed to determine the influence of the application of learning circles in the teaching performance of teachers of the E.I. N° 16224 Buena Vista, in the district of Bagua Grande, Utcubamba province, Amazonas region, year 2019.

The type of research is experimental because of the level of depth, there was a manipulation of the variables in a cause and effect relationship; with a quantitative approach, because the variable teaching performance was measured; the design was pre-experimental with a single group, to which a performance evaluation rubric was applied, making use of the observation technique. The results with respect to the level of teaching performance after applying the participatory strategy of inter-learning circles were at an achieved level (63.6%). It was concluded that the application of the participatory strategy of inter-learning circles improved the teachers' teaching performance. That is, it was evident that teachers improved their preparation for student learning, teaching for student learning and the development of their professionalism and identity as teachers.

Key words: inter-learning circles, teacher performance, learning management.

INTRODUCCIÓN

La educación formativa permite a los docentes empoderarse de los conocimientos, de las estrategias y métodos necesarios para deconstruir y construir una experiencia de aprendizaje. El hombre es un ser bio-psico-social y espiritual. Estas dimensiones, le permite que comprenda la realidad de sus acciones y al contexto sociocultural y ético de su construcción. Las competencias profesionales que posee le permite desarrollarse con pertinencia y coherencia en su práctica formativa, lo cual implica la apropiación crítica y selectiva de la información y de las metodologías que, significa saber qué se quiere y cómo aprovechar el conocimiento en la solución de los problemas de contexto de la escuela y de la gestión de los aprendizajes de los estudiantes.

La práctica pedagógica docente es la experiencia desarrollada en los procesos formativos, porque el valor de la persona no reside en la cantidad de conocimientos que acumule, sino, en la aplicación que este haga de ellos para resolver problemas bajo una dimensión de colaboración y persiguiendo un meta en común, con un beneficio individual, social y ambiental además contextualiza los saberes producidos en el aula y genera resultados a partir de la participación de los involucrados, en el contexto de una problemática sociocultural. La práctica pedagógica docente no es más que el proceso educativo caracterizado por la reflexión crítica de sus competencias en un contexto sociocultural. (Gil, 2018, p. 260)

El desempeño docente es parte de esa práctica pedagógica profesional que converge en sus competencias de acción y reflexión. En este sentido, el desempeño docente se ve reflejado en el perfil y las competencias profesionales docentes como referentes para la transformación pedagógica y educativa. La calidad en la docencia se debe a las

condiciones del ambiente de trabajo, los materiales de apoyo al aprendizaje, la metodología, el uso de nuevas tecnologías, los instrumentos de evaluación, el conocimiento reflexivo. (Zabalza, 2013)

El desarrollo del desempeño docente se fortalecerá con los círculos de interaprendizaje como estrategias participativas de acción. En este contexto metodológico, los docentes intercambian experiencias de aprendizaje y de gestión de manera participativa, a través de un aprendizaje cooperativo, colaborativo y autónomo para la toma de decisiones en pro de la mejora de los procesos pedagógicos y didácticos. Un docente de calidad es el que presenta pertinencia y relevancia en el desarrollo curricular y profesional, la gestión de los aprendizajes y compromiso ético, que se refleja en sus desempeños y logros de aprendizaje de sus estudiantes (MINEDUC, 2011, p. 10). En el que, los resultados de los aprendizajes de los estudiantes serán reflexivos, críticos e innovadores en la linealidad de una educación de calidad.

Para ello el trabajo de investigación se organizó en la siguiente estructura:

El capítulo I centrado en fundamentar el problema de investigación, tomando como central la formulación de xxi 22 la pregunta, la justificación de la investigación, su delimitación y sus objetivos.

En el capítulo II, se desarrolló los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de términos básico.

En el capítulo III, se organizó el marco metodológico donde se especificó la hipótesis de investigación, la operacionalización de las variables, el tipo y diseño de investigación, así como las técnicas de recojo y análisis de datos.

En el capítulo IV la presentación de resultados y su discusión.

En el capítulo V la propuesta de mejora, centrada en la estrategia de acción reflexiva círculos de interaprendizaje. Llegando finalmente a establecer las conclusiones y sugerencias de la investigación.

El fortalecimiento de la presente investigación está en la calidad hermenéutica, dialéctica y epistemológica de su análisis, además, en quienes permitieron y colaboraron en el desarrollo sistemático de la investigación, teniendo en cuenta que no se trata de un trabajo perfecto, culminado, inmune de toda crítica; por el contrario, está sujeto a toda crítica y tipo de sugerencia con la finalidad de mejorar constantemente el desempeño docente en la Institución Educativa. Además, sirva de precedente para otras investigaciones en el contexto de una cultura organizacional y en el marco de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

La investigación se orientará a estudiar una variable directamente relacionada con el proceso formativo de los docentes, el desempeño docente y cómo puede ser optimizado mediante la implementación de los círculos de interaprendizaje en un grupo de docentes de la ciudad de Bagua Grande; en ese contexto, en el presente apartado, se describe deductivamente la realidad en torno a la variable desempeño docente.

El estudio parte de la premisa que mejorar la calidad educativa es una preocupación mundial. Sobre el tema, en Barcelona, Mateo (2005) señala: “En todos los países del mundo se está reorientando los sistemas educativos porque se entiende que la educación es el eje fundamental del desarrollo para las generaciones futuras y de las que se están formando”. (p.21)

Por tal razón, el Desempeño Docente se ha convertido en el centro de investigación, ya que los profesores son agentes significantes y muy importantes dentro de este sistema, y todo con el propósito de buscar pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad del servicio educativo; es por ello que cada vez se incrementa la preocupación por mejorar su desempeño profesional dentro de las aulas. Al respecto, también en España, Román y Murillo (2008) expresan: “Las competencias profesionales de los profesores, referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso del trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes” (p. 2). Por tanto, si los estudiantes no actúan como protagonistas, ni son

involucrados en el desarrollo de la actividad hace que la metodología de la clase aplicada por el docente no logre buenos resultados en el proceso de aprendizaje.

Pero, la responsabilidad del bajo nivel de desempeño docente no es sólo de este agente, la problemática tiene que ser enfocada desde diversas aristas y desde los diferentes agentes educativos, es decir, debe ser vista como una responsabilidad compartida; en esa perspectiva, se tiene que evaluar el trabajo de quienes gestionan la educación desde el nivel nacional hasta la institución educativa; es más, también debe evaluarse a las instituciones formadores de maestros y la calidad de la formación profesional inicial que brindan; a todo lo que podría agregarse la evaluación de las condiciones tangibles en las que se desarrolla la práctica docente, tal y como lo indica, en República Dominicana, Garoía (2016).

Entonces, existen muchos factores que dificultan el desempeño óptimo de los docentes dentro de las aulas, uno de estos factores tienen que ver con su metodología utilizada dentro de las aulas. Muchos de los maestros no se encuentran actualizados para planificar las actividades en el aula, ya que para ello se debe tener en cuenta las características de los estudiantes, conocer los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje, además, la selección de estrategias didácticas, técnicas y materiales con los que se cuenta para lograr el aprendizaje de los alumnos.

Los docentes no cuentan en sus centros de trabajo con sectores acorde con la tecnología que facilitan su trabajo, el verdadero problema no radica ahí, el verdadero problema del docente es el desconocimiento sobre el uso de los medios necesarios para que sea dinámico, variado y a la vez motive la participación del estudiante.

El docente en su desarrollo de su función pedagógica no considera las características del estudiante como sus debilidades, potencialidades, cultura considerando

y respetando, su autonomía, su identidad de ser; más aún, empleando técnicas repetitivas y memorísticas que sólo consideran el avance de contenidos. Un buen docente debe ser comprometido con su labor y su mejora continua.

Pero, el problema del bajo nivel de desempeño docente también pasa por el hecho que en las instituciones educativas no se implementa los círculos de interaprendizaje como una estrategia de trabajo que permite al docente compartir saberes e intercambiar recursos didácticos con miras a ampliar sus competencias profesionales y mejorar su práctica pedagógica; por lo general, cada docente, planifica, gestiona y evalúa el aprendizaje desde su propia experiencia, son pocas las experiencias de instituciones educativas donde se trabaje en base a los también llamados “círculos de calidad”.

Al revisar la realidad del Perú, nuestro país no es ajeno a la necesidad de visualizar estrategias para mejorar el desempeño docente, y la principal razón de esta inquietud reside en los resultados obtenidos en PISA (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes) donde el Perú aún se ubica en las últimas posiciones, y la Evaluación censal del Ministerio de Educación en el que los estudiantes evidencian dificultades en las capacidades de comprensión lectora y resolución de problemas.

Asimismo, la problemática en relación al desempeño del docente peruano no sólo queda en este agente educativo, sino, lo más preocupante, es que impacta negativamente en el aprendizaje estudiantil; Choque, Salazar, Quispe y Contreras (2015) comparten esta preocupación ya que al examinar la correspondencia entre la calidad de la práctica pedagógica del docente y el desempeño académico de los estudiantes, concluyen: “que los niños expuestos a docentes sin calificación adecuada tienen pocas probabilidades de recuperarse académicamente en los años siguientes”. (p. 1)

En el contexto regional, situación similar a la nacional, se presenta en la región Amazonas, donde el desempeño del docente también se ve reflejado en los resultados deficientes obtenidos en las evaluaciones censales de los últimos años, en el que se evalúan a los estudiantes del cuarto grado, así: en el 2015, en el nivel satisfactorio se ubicó el 43.1%, sin embargo, el 2016 se obtuvo un 40.4% es decir una de 3% (ECE, 2016).

Al evaluar la realidad en la I.E N° 16224 – Buena Vista, del Distrito de Bagua Grande, se observó que los estudiantes presentaban serias deficiencias en el desarrollo de competencias, los docentes no ponían énfasis en la práctica de variadas estrategias que favorecieran el desarrollo de las mismas y haciendo que los estudiantes mostraran signos de aburrimiento durante el proceso del desarrollo de la sesión, otra dificultad observada fue la dificultad para movilizar el pensamiento crítico, el razonamiento o la creatividad.

Ahora, a pesar de reconocer el rol que cumplen los profesores en el proceso de cambio educativo en la I.E, el colectivo de docentes hacían poco por generar espacios de autoformación profesional, donde pudieran compartir sus experiencias y potenciar su práctica pedagógica en interacción con sus pares. Frente a la realidad descrita y asumiendo que la verdadera transformación educativa se logrará realmente cuando el maestro se comprometa a cabalidad con su tarea y, para fortalecerla se propuso el programa de fortalecimiento de capacidades para el desempeño docente, el mismo que mejoró su práctica pedagógica y profesional.

2. Formulación del problema

2.1. Problema principal

¿Cuál es la influencia de la aplicación de círculos de interaprendizaje en el desempeño docente de los profesores de la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019?

2.2. Problemas derivados

- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente, antes de la aplicación de los círculos de interaprendizaje, de los profesores de la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019?
- ¿Cómo aplicar círculos de interaprendizaje a fin de elevar el desempeño docente en la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente, después de la aplicación de los círculos de interaprendizaje, de los profesores de la I.E. N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, después de desarrollar los círculos de interaprendizaje?

3. Justificación de la investigación

3.1. Teórica

El buen desempeño docente instituye un fenómeno académico esencial para mejorar la calidad educativa en las IE, y los círculos de interaprendizaje brindan las estrategias y las herramientas necesarias para lograr su implementación. El aprendizaje es efectivo cuando se realiza entre pares, así lo sustentan las teorías: Sociocultural de Vygotsky como la

teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman, donde dicen que las personas se relacionan con su entorno para lograr aprendizajes y potenciar sus habilidades, también se ha tomado en cuenta la teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel para la variable desempeño docente. En consecuencia, se desarrollará la presente investigación con la que será posible generar un nuevo conocimiento sobre la influencia de los círculos de interaprendizaje en el desempeño docente, el mismo que se constituirá en aporte teórico para posteriores estudios.

3.2. Práctica

Tebar (2003) afirma que “una de las principales lagunas más trascendentales de la educación que aún perdura: es la falta de formación pedagógica y la carencia de recursos didácticos de muchos maestros y profesores” (p. 2). Por tal razón, con este trabajo se buscó mejorar el desempeño docente y, por ende, el aprendizaje de los estudiantes; a partir del desarrollo de grupos de interaprendizaje los docentes tuvieron oportunidad de compartir experiencias pedagógicas y/o estrategias de enseñanza – aprendizaje, con el único fin de mejorar su práctica educativa y de modo que el desempeño docente será útil para contribuir con el desarrollo integral del estudiante.

Sánchez y Teruel (2004), citados por Palomino (2012) “señalan que la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser éste uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo” (p. 29). En esa perspectiva, se llevó a cabo la investigación con el propósito de desarrollar los círculos de interaprendizaje como una estrategia efectiva que permitirá superar deficiencias y fortalecer las competencias laborales del docente.

3.3. Metodológica

Los instrumentos validados experimentalmente en el proceso de investigación servirán de modelo para futuros investigadores interesados en el tema; asimismo, los Círculos de Interaprendizaje constituirán una estrategia novedosa cuya efectividad en la mejora del nivel de Desempeño Docente ha quedado demostrada.

4. Delimitación de la investigación

4.1. Epistemológica

La investigación se sustentará en el paradigma positivista. Usher y Bryant (1992), citado por Ricoy (2006), afirman que: “El conocimiento es objetivo (medible), cuantifica los fenómenos observables que son susceptibles de análisis matemáticos y control experimental” (p.14). Por tanto, el trabajo de investigación se caracterizó por la utilización de los métodos estadísticos; es decir, se enmarcará dentro del enfoque cuantitativo porque se observarán y medirán las variables, círculos de interaprendizaje y desempeño docente.

4.2. Espacial

La investigación se desarrolló en la I.E. N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.

4.3. Temporal

El proceso investigativo abarcó la duración de un año, se realizó durante los meses de noviembre del 2018 a noviembre del 2019.

4.4. Línea: Gestión y desarrollo institucional.

4.5. Eje temático: Estrategias de acompañamiento para el fortalecimiento en la práctica pedagógica docente.

5. Objetivos de la investigación

5.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la aplicación de los Círculos de Interaprendizaje en el Desempeño Docente de los profesores de la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.

5.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de desempeño docente, antes de la aplicación de los círculos de interaprendizaje, de los profesores de la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.
- Aplicar los círculos de interaprendizaje para mejorar el nivel de desempeño docente en los profesores de I.E. N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.
- Evaluar el nivel de desempeño docente, después de la aplicación de los círculos de interaprendizaje, de los profesores de la I.E. N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, después de desarrollar los Círculos de Interaprendizaje.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

1.1. Antecedentes internacionales

Barreno (2017), en su estudio de maestría *Círculos de calidad docente del nivel primario del municipio de San Cristóbal Totonicapán*; presentada a la Universidad Rafael Landívar. Cuyo objetivo fue, identificar como se aplica dicha herramienta en una institución pública, en este caso se le denomina círculos de calidad docente y se ha implementado específicamente en el nivel primario del municipio de San Cristóbal Totonicapán. Se concluye que, el procedimiento para la implementación de los círculos de calidad, no se adapta totalmente al ámbito de trabajo, porque los temas son desarrollados por decisiones de las autoridades educativas. La tesis citada aportó al estudio realizado con el tratamiento de la variable que el autor ha denominado círculos de calidad docente, fue de mucha ayuda para asumir los círculos de interaprendizaje como herramienta para optimizar la práctica docente.

Ortiz y Soza (2015), con su estudio de maestría *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el Centro Escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua Distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014*; presentada a la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. El objetivo fue, diseñar un Plan de Capacitación de Acompañamiento Pedagógico, dirigido al equipo de dirección del Centro Escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio”, para elevar la calidad del desempeño de los docentes en función de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje; los autores concluyen que, hay muy buena y buena

percepción del desempeño docente por la directora y estudiantes, se debe principalmente en que se realiza el desempeño docente. La tesis citada resultó significativa por los aportes teóricos alcanzados para trabajar la variable desempeño docente, se asumieron sus resultados cualitativos y cuantitativos para relacionarlos con los obtenidos en la investigación.

Rojas (2018) y su estudio de maestría *Evaluación del desempeño docente y su influencia en el interaprendizaje de los estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto*; presentada al Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior. Tuvo por objetivo, proponer un plan de evaluación permanente del desempeño docente por parte de las/los estudiantes. Se concluye que, la evaluación permanente del desempeño docente, según el cogobierno paritario docente estudiantil y parámetros desde la gestión 2018, contribuirá a optimizar las funciones del docente en la carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto. La importancia de la presente tesis radica en que aportará aspectos valiosos relacionados con la variable desempeño docente, ayudarán a dar mejor manejo metodológico.

Jabalera (2021), en su artículo científico *Plan de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del Municipio Consuelo*; publicado en la Revista científica *UCE Ciencia. Revista de postgrado*. Concluyó que, el desempeño docente mejora significativamente cuando se da un buen acompañamiento pedagógico. Esta estrategia participativa, fortalecerá las competencias académicas, metodológicas y afectivas de su práctica pedagógica.

1.2. Antecedentes Nacionales

Pino (2018), con su trabajo de maestría *Círculos de inter aprendizaje para mejorar el empleo de los procesos didácticos del área de matemática en la Institución Educativa N° 22464 de Pisco*; presentada a la Facultad de Filosofía, Educación y Ciencias Humanas de la Universidad Jesuita “Antonio Ruiz de Montoya”. Se planteó como objetivo principal: Promover la implementación de Círculos de Interaprendizaje para mejorar el empleo de los procesos didácticos en el área de matemática en los docentes del IV Ciclo de EBR. Concluye que, es necesario señalar que el trabajo en equipo a través de los CIA mejora cualitativamente el desempeño de los docentes, el logro de metas y objetivos son más viables y de mayor impacto en la comunidad educativa. Aporta un proyecto de innovación para la implementación de los círculos de interaprendizaje (CIA) con miras a optimizar la práctica docente y por ende el proceso enseñanza-aprendizaje de un área curricular, se rescatará los lineamientos establecidos para el abordaje de los CIA.

Simeón (2018), realizó el estudio de maestría *Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*; presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Su propósito fue determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa seleccionada, se concluye: para los resultados inferenciales se aplicó el índice estadístico de Chi cuadrado, obteniendo como resultado que los grupos de interaprendizaje tienen incidencia significativa sobre el desarrollo de competencias docentes con el 77,2%. Trabajó las mismas variables, se rescató su abordaje metodológico y la operacionalización, asimismo, sus hallazgos confirman la relación directa de los círculos de interaprendizaje con el desempeño docente.

Zorrilla (2018), desarrolló la investigación de maestría *Grupos de interaprendizaje para mejorar habilidades interpersonales de la docente en la Institución Educativa Pública N° 30119 del Distrito de Sicaya*; presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Su propósito principal: “mejorar el manejo adecuado de habilidades interpersonales de la docente para el logro de aprendizaje y promover la demanda de la población de la población estudiantil en la I.E. N° 30119 del distrito de Sicaya”; se concluye: La capacidad de la docente de desarrollar estas habilidades debe ser alentada a través de talleres de habilidades interpersonales y jornadas familiares que permitirán una autoevaluación de las mismas. La citada investigación resultó importante en la medida que abordó la variable círculos de interaprendizaje relacionada con las habilidades interpersonales en docentes, aspecto inmerso en el desempeño de los maestros.

Rodríguez (2016), y su investigación doctoral *Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - UGEL 03*, sustentada en la Universidad César Vallejo, su objetivo: determinar la influencia del acompañamiento pedagógico y los grupos de interaprendizaje (Gias) en el desempeño docente en el marco de la estrategia de soporte pedagógico. Llegó a la conclusión: El p_valor (significación) fue igual a 0.000 frente a 0.05 donde la variabilidad del desempeño docente se debe al 50.7% del acompañamiento pedagógico y de los grupos de interapredizaje en las IIEE de la Ugel 03, Lima, 2015, se relaciona la dependencia de una variable sobre la otra. La tesis precedente, aunque de tipo correlacional, sin embargo, aportó elementos importantes sobre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente, además la asocia a la variable acompañamiento pedagógico.

Paz y Quezada (2021), en su tesis de maestría *El desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del curso de Rehabilitación del Habla en Niños de una universidad privada de Lima – 2019*; presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener. El objetivo fue, determinar la relación existente entre el desempeño docente y el rendimiento académico. La metodología estuvo dada por el nivel de tipo básica, descriptiva, correlacional y de corte transversal con diseño no experimental. Aterrizo en las conclusiones: Las competencias pedagógicas, la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales se relacionan de manera significativa con el rendimiento académico. Para lo cual se propone el trabajo en equipo, planes de acción y la retroalimentación reflexiva para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Rodríguez (2021), en su tesis de maestría *Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019*; presentada a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo fue, hallar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño de los docentes. La metodología estuvo dada por un enfoque cuantitativo, tipo no experimental transversal, nivel relacional y método descriptivo correlacional. Se concluye que la responsabilidad, la comunicación, la adaptabilidad y la gestión eficaz se relaciona positivamente con el desempeño docente y son parte de su identidad profesional. Por ello, sugiere que se debe planificar e implementar un programa de capacitación pedagógica para fortalecer las competencias de los docentes en el que su desempeño sea el óptimo.

Cáceres (2021), en su tesis de maestría *Acompañamiento pedagógico en la práctica pedagógica de los docentes de CETPRO Corcovado Lima - Perú, 2019*; presentada al

Instituto para la Calidad de la Educación de la Universidad San Martín de Porres. El objetivo fue, determinar la influencia del acompañamiento pedagógico en la práctica pedagógica de los docentes. La metodología empleada hizo referencia al enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, de alcance explicativo. El acompañamiento pedagógico influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes: la planificación en cuanto al programa anual, de unidades y sesiones de aprendizaje, uso pedagógico del tiempo, uso de herramientas pedagógicas, uso de materiales y recursos educativos y, gestión del clima escolar. Estas competencias de la práctica docente mejorarían con la estrategia participativa de las experiencias exitosas, colaboración mutua de aprendizajes y la autorreflexión participativa de su práctica.

1.3. Antecedentes regionales

Monteza y Rojas (2015) y su tesis maestría *Relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 16229 del Distrito de Cajaruro, Utcubamba, Amazonas, 2014*, elaborada con el propósito de determinar la relación entre la gestión educativa que realiza el Director y el desempeño de los docentes de la I.E. Concluye: Se encontró que existe moderada relación positiva entre las variables de estudio antes señaladas, el valor del coeficiente de correlación de Pearson (0,378) lo que nos indica una relación moderada entre la gestión educativa y el desempeño docente; permitiendo concluir que el desempeño docente puede o no estar relacionado directamente con la gestión educativa que realiza el director.

2. Marco epistemológico

La investigación propuesta, desde la perspectiva positivista, se colige como un proceso verificable y medible que se dirige a formular preguntas y dar respuestas a estas a través

de la cuantificación de las categorías en la linealidad del método científico. El paradigma de la investigación es positivista por la obtención de conocimientos y la solución de problemas científicos, filosóficos o empírico-técnicos, requiere el desarrollo de la ejecución de un proceso formado por una serie de procesos. Arbulú (2018) este paradigma de carácter “lógico-analítico busca los hechos o causas de los fenómenos sociales prestando escasa atención a los estados subjetivos de los individuos” (p. 16). Los procedimientos metodológicos pueden aplicarse directamente a través de manipulaciones de variables y su análisis debe de expresarse en leyes o generalizaciones universales del tipo establecido para los fenómenos naturales (Cohen y Manion, 1990). En este sentido, el propósito de la investigación es comprobar la hipótesis a través de técnicas estadísticas, en el que las categorías se expresan en valores numéricos.

El enfoque cuantitativo fue el que orientó a la planificación y desarrollo de la investigación. La investigación cuantitativa busca la objetividad, bajo la perspectiva de que la realidad es una y que se la puede observar sin afectarla (Kerlinger, 2002, p. 10). El programa metodológico de los círculos de interaprendizaje en el desempeño docente se alinea dentro de las etapas de trabajo del proceso investigativo, para lo cual se aplicarán instrumentos de recolección de datos, en los que consignará numéricamente el impacto que su aplicación tenga sobre el trabajo en el proceso investigativo sobre las variables de investigación.

La investigación resulta determinante en el tránsito de estudiante y del docente, y debiera permanecer como una característica de la actividad de los desempeños y estados emocionales de los docentes y de los estudiantes. Por esto, resulta más que relevante reflexionar sobre la actividad investigadora, la cual conduzca de modo eficaz mediante una serie de elementos que hacen posible obtener conocimiento válido. El éxito de la

investigación dependerá en gran manera de la correcta aplicación del conocimiento adquirido y de los recursos disponibles en la metodología de la investigación.

3. Marco teórico-científico de la investigación

3.1. Círculos de interaprendizaje

3.1.1. Definición

Para entenderlos círculos de aprendizaje se recurre a los constructos teóricos que permiten visualizar una exegesis de su análisis. Los mismos que dan luces para su comprensión dentro del contexto de su eje temáticos en que se concibe. A continuación, se propones algunos conceptos fundamentales:

Díaz (2012) afirma: “Los círculos de aprendizaje son reuniones convocadas por un grupo reducido de docentes (generalmente entre 6 y 8) que voluntariamente deciden trabajar juntos para lograr un determinado objetivo o solucionar un problema de aprendizaje”. (p. 2)

“Es una metodología de trabajo basado en la construcción colectiva del conocimiento y el desarrollo de habilidades mixtas”. (Johnson, Johnson, y Holubec, citados por Pérez, 2012, p.36)

MINEDU (2013), sostiene que: Los círculos de interaprendizaje se constituyen en espacios donde los docentes se reúnen para realizar el análisis, la reflexión y discusión de su práctica docente, valorando las prácticas docentes exitosas de sus colegas. Estos espacios son valiosos ya que favorecen la socialización entre docentes los cuales se ven enriquecidos desarrollando prácticas innovadoras y desarrollando investigación desde sus aulas, generando así cambios positivos en su práctica pedagógica. (p.19)

De acuerdo con los autores citados, los círculos de interaprendizaje son entendidos como la acción recíproca que mantienen, al menos, dos personas, empleando cualquier medio de comunicación, con el propósito de influirse positivamente y mejorar sus procesos y productos de aprendizaje.

3.1.2. Teorías de los círculos de interaprendizaje

Las teorías ligadas con el desarrollo de los grupos de interaprendizaje (aprendizaje cooperativo) y el desempeño docente son muchas, entre ellas se puede mencionar la teoría sociocultural de Vygotsky, la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman; asimismo; en cuanto al desempeño docente, se considera que los enfoques humanistas y el Marco del buen desempeño docente, sustentan esta variable.

3.1.2.1. Teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman

Este autor da a conocer las perspectivas sobre las emociones, comprender el significado e importancia de la inteligencia emocional y tomar conciencia del dominio de los sentimientos. En su teoría menciona cinco dimensiones: Conocer las propias emociones, manejar las emociones, la propia motivación, reconocer las emociones en los demás, manejar las emociones. Goleman afirma que la inteligencia y las emociones están relacionadas, en la medida en que puedan llegar a una armonía donde la inteligencia no se deja llevar por las emociones, sino por el contrario, pueda controlarlas y guiarlas para poder alcanzar resultados eficaces.

Goleman (1995) supo aprovechar todo este potencial precedente y lanzó su teoría de inteligencia emocional, que la sintetizamos en las siguientes dimensiones:

- a) **Conocer las propias emociones.** El principio de Sócrates “conócete a ti mismo” nos habla de esta pieza clave de la inteligencia emocional: tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el momento que ocurre. Una incapacidad en este sentido nos deja a merced de las emociones incontroladas.
- b) **Manejar las emociones.** La habilidad para manejar los propios sentimientos a fin de que se expresen de forma apropiada se fundamenta en la toma de conciencia en las propias emociones.
- c) **Motivarse a sí mismo.** Una emoción tiende a impulsar una acción. Por esos las emociones y las motivaciones están íntimamente interrelacionados. Encaminar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, auto-motivarse, manejar y realizar actividades creativas.
- d) **Reconocer las emociones de los demás.** El don de gentes fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es el fundamento del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las, sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean.
- e) **Establecer relaciones.** El arte de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, la habilidad de manejar sus emociones. La competencia social y las habilidades que conllevan son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás.

Durante el desarrollo de los círculos de interaprendizaje se van desarrollando destrezas sociales cooperativas que lleven como resultado trabajar en equipo, la ayuda, el compartir, el colaborar y el cooperar se expresan como norma permanente, que cambia la

competitividad por la construcción de buenas relaciones entre los diferentes miembros del equipo, permitiendo acceder a nuevos espacios de desarrollo cognitivo individual y grupal.

Esta teoría guarda relación con el aprendizaje cooperativo, porque es necesario que los docentes desarrollen algunas dimensiones que favorecerán el desarrollo de los círculos de interaprendizaje, ya que, en ellos es vital la manera de cómo se interrelacionarán los docentes, puesto que, cada uno posee diferentes caracteres y formas de ser.

3.1.2.2. Teoría sociocultural de Vygotsky

El aprendizaje se da en un contexto colaborativo, es decir, aprendemos al observar y participar con otras personas y por la intervención de medios de su entorno. Con el tiempo estas habilidades se interiorizan y el individuo ya es capaz de aplicarlo por sí solo, sin ayuda de otros.

Como lo afirma Vera (2009), citado por Vilarrasa (2013): Para Vygotsky, el conocimiento se desarrolla a través de la interacción con otros. Y vinculado a estas relaciones se encuentra el concepto de Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), ideado por este autor, que expone la importancia de los iguales en la colaboración para el desarrollo de la construcción de aprendizaje (p. 15). Vigotsky (1993) consideraba sobre la zona de desarrollo próximo:

No es otra cosa que la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz. (p. 195)

Las ideas precedentes permiten señalar que esta teoría respalda la variable independiente de la investigación; toda vez que sustenta que el aprendizaje entre pares da mejores resultados que el trabajo individual, dado que una de las características de los círculos de interaprendizaje es la interacción entre pares. Un maestro que aprende de su propia acción y reflexión debe tener capacidad suficiente para tomar decisiones, siendo un facilitador de los aprendizajes y un mediador entre la organización y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.

Resulta oportuno incluir en este tema al aprendizaje cooperativo vinculado al interaprendizaje. El aprendizaje cooperativo tiene efectos positivos en el rendimiento académico de los participantes de un proceso o hecho social, así como en las relaciones socioafectivas que se establecen entre ellos.

Para Johnson y Johnson (1994) la cooperación es trabajar en conjunto para lograr los propósitos en común. En una situación cooperativa, es donde los integrantes buscan obtener resultados que sean favorables para sí mismos y los demás miembros del grupo. Esto favorece a que juntos logren maximizar su propio aprendizaje y el de los demás.

Al trabajar en grupo aumenta la motivación de los docentes para realizar las tareas, se mejoran las relaciones sociales, ya que se aprenden estrategias para interactuar con las demás personas, aprenden nuevas técnicas de enseñanza, se ayudan los unos a los otros, la cual también beneficia a la autoestima, al ver que son capaces de ayudar a otros que necesitan de su ayuda.

Los círculos de interaprendizaje se sitúa en función de la realidad cultural de los docentes. La integración cooperativa de los docentes le facilita fortalecer sus competencias profesionales y que estas se desarrollan en función de la construcción y deconstrucción de los aprendizajes de los estudiantes.

3.1.3. Los grupos de interaprendizaje: Características funcionales en la formación de la docencia

Los círculos de interaprendizaje se instrumentaliza en los grupos de interaprendizaje (GIA) se sitúa en que muchos docentes se reúnen para intercambiar experiencias relacionadas con su actuar pedagógico, sin embargo, esto no siempre garantiza que se reflexione adecuadamente y se logren aprender nuevos temas en base a las necesidades o intereses, esta situación genera que la mirada hacia este tipo de estrategia sea diferente de la que se plantee por los especialistas y entidades encargados del acompañamiento pedagógico. En este sentido, todo grupo encaminado hacia la construcción de aprendizajes presenta una serie de características que lo diferencian de cualquier otro conjunto de personas que se reúnen para realizar un trabajo en situaciones formativas de los docentes.

De acuerdo con el MINEDU (2014), las características que en su mayoría sobresalen en un grupo de interaprendizaje son:

- Permite la acción, interacción y espontaneidad entre los participantes.
- Exige responsabilidad de todos los integrantes para la participación, y una buena preparación para el desarrollo de los temas.
- La conducción o liderazgo es coparticipativa y surge de manera democrática, generada por la misma dinámica del grupo.
- Propicia un ambiente armonioso, donde todos escuchan, reflexionan, emiten ideas, críticas y experiencias, en el marco del respeto mutuo. (p. 203)

Los grupos de interaprendizaje se caracterizan porque existe una apropiación de los aprendizajes, debido a que se trata de un proceso en el cual se integran elementos o ideas en forma ordenada, por medio de la participación colectiva, basados en las experiencias

y saberes del grupo para llegar a construir nuevos aprendizajes y nuevos enfoques teóricos que permitan mejorar la actuación en los procesos educativos y en los desempeños personales y colectivos. El caso es que un docente se fortalece con esta estrategia en función de una experiencia situacional cooperativa y colaborativa.

3.1.4. Tipos de grupos de interaprendizajes en el contexto de la educación

La institución educativa es una comunidad de aprendizaje en que convergen competencias gerenciales y pedagógicas. En este sentido, los grupos de interaprendizaje se clasifican en dos tipos, de acuerdo con el MINEDU (2018) “Institucionales: Cuando se realizan entre docentes de una sola institución educativa e interinstitucionales: Cuando se reúne a docentes de varias instituciones educativas”. (p. 13)

La función principal en ambos tipos de grupos de interaprendizaje es fomentar experiencias cognoscitivas sobre procesos formativos en la epistemología del conocimiento dado. En cuanto a su organización, pueden ser propuestos por los acompañantes pedagógicos o especialistas de formación docente, según sea el caso, si no será propuesto por el líder pedagógico.

3.1.5. Organización e importancia de los grupos de interaprendizaje

La organización es una condición indispensable para garantizar la efectividad de un trabajo que realiza un grupo de personas. De acuerdo con el MINEDU (2018) “cada profesor acompañado participa como mínimo de cuatro GIAS, con una duración aproximada de cuatro horas cada uno. Dicha estrategia se desarrolla en horario alterno” (p.13). En relación con lo señalado, es un deber del docente participar en los GIAS, como también es necesario que el líder encargado del manejo de este 25 grupo comunique a los

participantes de manera anticipada la fecha de la reunión con el fin de prever y asegurar la asistencia.

Todo acto o estrategia pedagógica es creada y aplicada con la finalidad de lograr un cambio en la educación, es así como adquiere su importancia. En consecuencia, los grupos de interaprendizaje también encierran relevancia en el trabajo pedagógico y formativo de los docentes. El MINEDU (2018), manifiesta que es de suma importancia tener en cuenta que “los GIA constituyen una de las estrategias principales para la conformación de comunidades profesionales de aprendizaje y para el logro de los propósitos del Acompañamiento Pedagógico, entre estos: fortalecer a los docentes como líderes de cambio e innovación, como también mejorar la calidad de aprendizajes de los estudiantes”. (p. 13)

Los GIA dentro de la organización e importancia brinda fortalezas e innovación para las capacidades de los docentes en su desempeño, lo que constituye que el docente sea participativo, creativo y reflexivo en su práctica pedagógica. A continuación, se brinda desempeños didácticos de los círculos de interaprendizaje:

- Constituir un espacio de reflexión y aprendizaje a partir de la experiencia de cada docente en particular y a nivel institucional. En este sentido el GIA siempre debe estar íntimamente relacionado con las prácticas pedagógicas que se desarrollan en la escuela.
- Intercambiar las experiencias exitosas de la práctica docente pero también las dudas y desaciertos a la luz de los resultados que se van obteniendo y reflexionar sobre ello.
- Plantear propuestas y/o soluciones frente a situaciones de aula y de la cultura escolar que no promueven aprendizajes de calidad en los estudiantes.

- Profundizar marcos teóricos sobre la pedagogía, la didáctica, el currículo escolar y la función social de la escuela.
- Desarrollar acciones de trabajo colaborativo e intervención colegiada, superando el aislamiento del docente.
- Promover el aprendizaje entre pares, propiciar la reflexión permanente y el aprendizaje colaborativo.
- Responder directamente a las necesidades de formación de los docentes que participan en el GIA.
- Reducir tensiones, en la medida que permite la expresión sincera, sacar la carga del día a día, los temores e inseguridades en el quehacer docente. En un mediano y largo plazo El GIA permite: Construir y/o afirmar la identidad institucional y desarrollar interrelaciones personales y afectivas de mayor integración y de mayor calidad.
- Favorecer la creatividad, la innovación educativa y la producción sistemática de saber pedagógico. Los diferentes aportes y puntos de vista impulsan a crear soluciones diversas en forma participativa produciendo un trabajo de mayor calidad que el trabajo individual.
- Desarrollar habilidades auto-reflexivas, auto-reguladoras y metacognitivas como estrategia de aprendizaje que favorece la autonomía profesional y el liderazgo pedagógico institucional.
- Construcción colectiva del saber pedagógico y el aprendizaje situado en el contexto de la I.E.
- Favorecer la formación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CAP).

3.1.6. Procesos formativos para el desarrollo de los grupos de interaprendizaje

Según el MINEDU (2018), detalla que el GIA comprende tres momentos en el momento de organizar y ejecutar:

- *Antes del GIA:* Se propicia un clima de confianza donde se promueve la conformación de un equipo docente consciente de la importancia del interaprendizaje en pares y la comunicación efectiva entre ellos. Así también, se identifican las necesidades formativas de los docentes participantes, coordinando con el equipo directivo sobre la realización del GIA para garantizar las condiciones de ambiente, materiales, fecha, hora y participación de los docentes acompañados. Asimismo, el responsable debe orientar, coordinar y planificar con los profesores que van a compartir sus experiencias pedagógicas en el GIA. Finalmente, se revisa el propósito que debe relacionarse con los desempeños docentes, se preparan los materiales, se determina la metodología del trabajo y se revisa el cronograma y horario de desarrollo del GIA, la temática o material y alistar el cuaderno de campo para hacer las anotaciones necesarias.
- *Durante el GIA:* Se desarrollan tres momentos: Inicio, desarrollo y cierre. En el inicio se recogen las expectativas de los docentes que participan, se presentan los propósitos que pretenden lograr y se establecen los acuerdos de convivencia para propiciar un clima de confianza, motivación, respeto, dinamismo y liderazgo. En cuanto al proceso, se analiza una práctica pedagógica que se encuentre relacionada con el tema a tratar y a partir de ello se formulan las primeras interrogantes para motivar la participación orientando la reflexión crítica a partir del intercambio de experiencias y la discusión, como también se propicia el liderazgo, la participación del docente con el que se ha planificado el GIA, como también la identificación de aprendizajes y oportunidades de mejora

en las experiencias compartidas. Finalmente, los docentes, equipo directivo y acompañante pedagógico construyen de manera participativa los nuevos significados de lo que se aprende con la finalidad de ampliar y dar mayor consistencia a los marcos de referencia de los docentes replanteando algunos supuestos para luego concluir con la retroalimentación. En el cierre se formulan preguntas orientadas hacia la metacognición invitando a los participantes a reflexionar para identificar los principales aprendizajes logrados y los procesos realizados. Seguidamente se recogen las apreciaciones para continuar profundizando lo aprendido, así mismo se consolidan los aprendizajes a partir de una síntesis participativa contrastando lo aprendido con el propósito del GIA y se recogen las expectativas para el siguiente GIA, estableciendo también los acuerdos y compromisos para la siguiente reunión.

- *Después del GIA:* Se evalúan los principales resultados y acuerdos de la reunión y la asistencia de los docentes al GIA. Del mismo modo, se registra la información sobre la ejecución del GIA en el sistema de información SIGMA (Sistema de Información para la Gestión del Monitoreo del Acompañamiento Pedagógico). También se completa la lista de cotejo de trabajo coordinado y se registra en el cuaderno de campo: Las situaciones observadas considerando los logros, dificultades y recomendaciones en relación con los desempeños priorizados del programa de formación docente, se adjuntan evidencias (producciones, materiales elaborados, fotos, filmaciones, entre otros), reflexiones sobre la práctica como acompañante y el rol como mediador del GIA (lecciones aprendidas, compromisos y estrategias para mejorar tu práctica) que se compartirá luego con los especialistas.

Cabe señalar de lo desarrollado anteriormente, los grupos de interaprendizaje requieren ciertas condiciones y obligaciones para que sea desarrollado de manera adecuada, para que respondan a las demandas y necesidades de los docentes, en bien de toda la comunidad educativa.

3.1.7. Dimensiones de los círculos de interaprendizaje

Las reuniones de grupos de interaprendizaje, son espacios de reflexión grupal, para aprender y enriquecer lo aprendido, se reúnen para aprender unos de otros, no se podría llamar un trabajo cooperativo si los miembros del grupo no se encuentran involucrados en el mismo. Para que la cooperación funcione bien, se necesita cinco elementos esenciales que deberán ser claramente incorporados en cada actividad:

a) Interdependencia positiva en los círculos de interaprendizaje. Esta dimensión se refiere básicamente a la disposición de los docentes para realizar un trabajo en el que haya lugar a la interacción, a la capacidad de trabajar en equipo y de manera cooperativa, al respecto se afirma:

Los miembros de un grupo deben tener en claro que los esfuerzos de cada integrante no sólo lo benefician a él mismo sino también a los demás miembros. Esta interdependencia positiva crea un compromiso con el éxito de otras personas, además del propio, lo cual es la base del aprendizaje cooperativo. Sin interdependencia positiva, no hay cooperación. (Johnson y Johnson, 1994, p. 9)

En los círculos de interaprendizaje una característica vital que se debe evidenciar es el aprendizaje colaborativo dentro de él está la interdependencia positiva entre las personas participantes en un equipo, quienes son responsables tanto de su propio aprendizaje como del aprendizaje del equipo en general. Sus miembros

se necesitan unos a otros y cada participante aprende de los demás compañeros con los que interactúa día a día. Esta dimensión comprenderá los indicadores: Compromiso personal frente a la tarea grupal, es decir, el encargo social que otorga el equipo de trabajo; y el indicador responsabilidad con las tareas asignadas, indica que los docentes dentro del círculo de interaprendizaje deberá evidenciar cumplimiento oportuno y de calidad de los trabajos encomendados.

b) Interacción estimuladora preferentemente cara a cara. Esta dimensión está relacionada con la capacidad de interactuar con los demás colegas para apoyarlos en lo que se necesite y se les estimule en el trabajo conjunto. La interacción cara a cara es muy importante porque dentro de ella se moviliza un conjunto de actividades cognitivas y dinámicas interpersonales que solo ocurre cuando las personas interactúan entre sí en relación a los materiales y actividades, permitiendo la posibilidad de ayudar y asistir a los demás. Este tipo de interacción permite que los docentes dentro de los círculos de interaprendizaje obtengan retroalimentación de los demás y sean motivación sobre aquellos que están desmotivados para trabajar.

Son las interacciones que se establecen entre los miembros del grupo en las que éstos/as animan y facilitan la labor de los demás con el fin de completar las tareas y producir el trabajo asignado para lograr los objetivos previstos. En estas interacciones los/as participantes se consultan, comparten los recursos, intercambian materiales e información, se comenta el trabajo que cada persona va produciendo, se proponen modificaciones, etc., en un clima de responsabilidad, interés, respeto y confianza. (Johnson y Johnson, 1994, p. 9)

Esta dimensión será evaluada tomando en cuenta los indicadores: Apoyo a los demás en las tareas en grupo, significa que los docentes se involucrarán en el trabajo sin que se les solicite, es decir, por iniciativa propia; y el indicador estímulo a los demás quiere decir que en el proceso de cumplimiento de las responsabilidades asignadas es conveniente la estimulación compartida.

- c) Responsabilidad individual y grupal.** El grupo debe asumir la responsabilidad de alcanzar sus objetivos, y cada miembro será responsable de cumplir con la parte del trabajo que le corresponda. Nadie puede aprovecharse del trabajo de otros. El grupo debe tener claros sus objetivos y debe ser capaz de evaluar (a) el progreso realizado en cuanto al logro de esos objetivos y (b) los esfuerzos individuales de cada miembro. (Johnson y Johnson, 1994, p. 9)

Lo mencionado por el autor sobre la responsabilidad individual es el elemento básico para la construcción del conocimiento, por lo tanto, no rivaliza con el trabajo en grupo, por el contrario, aquello que el docente realiza en grupo puede y debe dar cuenta en forma individual. El objetivo de los grupos de interaprendizaje es fortalecer a cada miembro del grupo para luego desempeñarse mejor como individuo, y de esta forma mejorar el desempeño de los docentes.

Esta dimensión abarcará los indicadores: Intercambio de información con los miembros de grupo, entendiendo que la comunicación al interior de un grupo de trabajo e interaprendizaje requiere como herramienta la comunicación en sus diferentes expresiones; y el indicador fomento del compromiso personal de los miembros del grupo, quiere decir que entre los mismos integrantes del círculo

de interaprendizaje se debe promover el desarrollo del compromiso con las tareas, con las personas y con la institución.

d) Prácticas interpersonales y grupales. Dentro de los círculos de interaprendizaje es vital la comunicación, ya que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto del equipo. Por eso hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales funcionan tanto como un medio para alcanzar ciertos objetivos como un fin en sí mismo. El ser humano es un ser social y necesita estar en contacto con otros de su misma especie.

El papel de todos los integrantes del equipo es generar un clima en el cual la comunicación sea fluida, que se escuche a los otros y se manifiesten los desacuerdos, que exista respeto entre las personas, ya que ello permitirá la toma de decisiones que conlleven a logro de objetivos en común. De allí que “Los miembros del grupo deben saber cómo ejercer la dirección, tomar decisiones, crear un clima de confianza, comunicarse y manejar los conflictos, y deben sentirse motivados a hacerlo”. (Johnson y Johnson, 1994, p. 9)

Todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida y a través de ellas, intercambiamos formas de sentir y de ver la vida; también compartimos necesidades, intereses y afectos; personas con diferentes formas de pensar y actuar y justamente en esa diferencia, habita la gran riqueza de las relaciones humanas, ya que al ponernos en contacto intercambiamos y construimos nuevas experiencias y conocimientos; pues tenemos que hacer un esfuerzo para lograr comprendernos y llegar a acuerdos.

Esto último no resulta tan complicado, si tomamos en cuenta que la mayor parte de las personas compartimos algunas ideas, necesidades e intereses comunes; por eso, las relaciones interpersonales son una búsqueda permanente de convivencia positiva entre hombres y mujeres.

Para evaluar esta dimensión se utilizarán los indicadores: Práctica de respeto y confianza, referidos a las habilidades sociales y valores que los docentes deben mostrar en los círculos de interaprendizaje, aspectos básicos para una convivencia armoniosa y el trabajo exitoso; y el indicador comunicación asertiva, referido a la actitud asertiva que deben adoptar los docentes para comunicarse dialógicamente y respetando las opiniones de todos.

e) Evaluación grupal. Lo mismo que la evaluación es un elemento esencial de la práctica docente, también lo es de cualquier proceso educativo del que se quiere aprender para lograr de manera eficaz los objetivos que se han previsto.

Esta evaluación tiene lugar cuando los miembros del grupo analizan en qué medida están alcanzando sus metas y, manteniendo relaciones de trabajo eficaces. Los grupos deben determinar qué acciones de sus miembros son positivas o negativas, y tomar decisiones acerca de cuáles conductas conservar o modificar. Para que el proceso de aprendizaje mejore en forma sostenida, es necesario que los miembros analicen cuidadosamente cómo están trabajando juntos y cómo pueden acrecentar la eficacia del grupo. (Johnson y Johnson, 1994, p.10)

La evaluación dentro de los círculos de interaprendizaje permitirá determinar cuántos aspectos positivos y negativos hayan ocurrido en ese grupo. La

evaluación es un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual se verifica los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.

Esta dimensión comprenderá los indicadores: Compromiso con la evaluación grupal, quiere decir que los docentes deben evidenciar una cultura evaluativa donde cabe la coevaluación como aspectos permanentes en el trabajo cooperativo; y el indicador autorreflexión y cambio de actitud, gracias al cual será posible que los docentes se autoevalúen e identifiquen los aspectos positivos y las mejoras que deben realizarse, asumiendo un cambio de actitud favorable.

3.2. Desempeño docente

3.2.1. Concepto

El entendimiento del desempeño docente consiste en analizar desde diversos ángulos para su entendimiento: lo psicológico, lo social, lo antropológico, lo sociolingüístico y lo pedagógico. Para ello se recurre a cuatro definiciones seleccionadas:

Fernández (2002) menciona: “por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación” (p. 390).

Murillo (2006), citado por Oscco (2015), afirma que “el desempeño docente, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo”. (p. 35)

Marcelo (2008) señala que el desempeño docente se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.

Valdés (2009) define al desempeño docente como la práctica de la experiencia y conocimientos desarrollados durante su formación profesional con respecto a la formación del ser humano de manera integral. Asimismo, esto implica tomar en cuenta aspectos como el dominio temático, el uso de las técnicas, métodos y estrategias de enseñanza que promueven el aprendizaje.

El desempeño docente se caracteriza por la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MINEDU, 2012, p. 18). Entonces, el desempeño docente viene a ser el conjunto de competencias desarrolladoras y reflexivas para la planificación del aprendizaje. Enseñanza deconstructiva y constructiva del aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en el marco de la ética para resolver problemas de contexto intercultural y ambiental.

3.2.2. Teorías sobre desempeño docente

En cuanto a las teorías que respaldan la variable desempeño docente se precisan con aquellas que se tiene una pertinencia y coherencia en su exegesis explicativa de su construcción en el contexto formativo y pedagógico de sus dimensiones. Las teorías del desempeño docente son sistemas explicativos y reflexivos del quehacer docente en el contexto de la construcción de los aprendizajes de los estudiantes y del fortalecimiento de sus competencias profesionales.

3.2.2.1. Teoría humanista de Carl Rogers

La teoría humanista centra su interés en los aspectos personales de los individuos y de las relaciones interpersonales, intragrupo e intergrupos. En este enfoque se otorga gran importancia a la promoción, participación y cooperación, por encima de las relaciones jerarquizadas. Se prefiere el estímulo al personal que labora en la institución para mejorar su desempeño permanentemente (Monteza y Rojas, 2015). La teoría humanista centra su atención en la personalidad de la persona para observar sus necesidades de aprendizaje dentro de su contexto social: pedagogía directiva y pedagogía no directiva:

La enseñanza directiva se constituye en la interacción del hombre con su medio tiene lugar un proceso de valoración de la experiencia que le permite clasificar las mismas como satisfactorias cuando favorecen la tendencia a la actualización o insatisfactorias cuando la entorpecen. En la medida en que el yo se expresa en un contexto social surge la “necesidad de consideración positiva”. La satisfacción de esta necesidad se logra en las relaciones sociales que el hombre establece en el medio en el que vive e implica que las personas con las cuales se relaciona lo comprenden y aceptan tal como es.

La Enseñanza significa en la pedagogía no directiva permitir que el estudiante aprenda, es decir, propiciar las condiciones para que exprese libremente sus necesidades en un clima

afectivo favorable, de comprensión, aceptación y respeto. El aprendizaje es atribuirle significación a la experiencia que posibilita la satisfacción de las necesidades. (Rogers, 1981, p. 111)

Asimismo, el sustento teórico del desempeño docente le brinda el enfoque pedagógico llamado Marco de Buen Desempeño Docente implementado por el Ministerio de Educación a través de documentos normativos con el propósito de instituir desempeños específicos que debe evidenciar un buen docente y que son obligatorios en las instituciones educativas. Con estos desempeños específicos se pretende mejorar los aprendizajes de los y las estudiantes, igualmente, el desempeño de los docentes, con participación de ellos mismos, sobre la base de no perder de vista que la optimización de los aprendizajes estriba en la participación de todos los agentes educativos, involucrando a la comunidad local y a los aliados estratégicos. (Andia, 2018)

Sobre la relación desempeño docente y aprendizaje, existe certeza clara de que la calidad del desempeño docente es un factor clave para promover aprendizajes de calidad. Sandoval (2009) afirma:

En tal sentido, tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores claves para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de ser el mantener e incrementar la calidad de sus docentes. (p.7)

De las ideas anteriores se puede desprender que los docentes que anhelan optimar su desempeño docente, necesariamente tendrán que organizar todas sus tareas pedagógicas teniendo en cuenta el desarrollo de capacidades de sus estudiantes, además del entendimiento de la realidad en la cual se realiza el proceso de enseñanza – aprendizaje; y la transformación de la misma.

3.2.3.2. La teoría crítica: una perspectiva en el desempeño docente

La teoría crítica es un paradigma reflexivo desde el contexto de la acción y la crítica de la realidad social. Desde el sentido epistémico, la teoría crítica propone que el conocimiento está mediado por la experiencia del sujeto en el contexto de la realidad. Giroux (1990), dentro del contexto de la teoría crítica, considera que:

La Pedagogía Crítica proclama al docente como profesional intelectual crítico reflexivo y transformador, lo forma para que desarrolle la autoconciencia de la razón, redefiniendo su racionalidad como el vínculo del pensamiento y la acción, para promover un saber emancipador que lo convierta en profesional racionalmente autónomo.

La sociedad es el contexto de la teoría crítica. Desde esta perspectiva, el escenario es dialéctico compuesto por la interacción entre lo objetivo, lo social y lo subjetivo. El primer elemento es lo real, la totalidad, sobre la cual es posible realizar enunciados con una pretensión de verdad, a partir de esto es posible conocer, mantener una tradición y renovar el saber cultural; el segundo, lo social, está dado por las relaciones interpersonales legítimamente reguladas que buscan una estabilización en las relaciones de los grupos, ya que su pretensión es de rectitud, de moralidad y, por último, el escenario subjetivo como totalidad de las propias vivencias a las que cada cual tiene un acceso privilegiado y en donde moran los modelos mentales, que poseen una pretensión de veracidad y que forman la “personalidad” del individuo (Habermas, 2010). La teoría crítica se define como el discurso de emancipación que conduce a observar la realidad contextual de la escuela, de la cual se muestra su cultura y su organización para una planificación curricular de su sistema.

La teoría crítica aspira a una comprensión de la situación histórico cultural de la sociedad. La acción se torna en una fuerza transformadora y contrastes sociales, insiste en un conocimiento que esta mediado tanto por la experiencia, de la praxis completa de una época, como por los intereses teóricos y extra teóricos que se mueven dentro de ella. Desde esta perspectiva, la tarea del desempeño docente es el desarrollo del pensamiento crítico en la escuela, encarando la tensión entre la educación y la sociedad, y entre la escolarización y el estado en un proceso de acción dialógica. El diálogo está en todas las etapas de la educación: en la planificación y programación del proceso, en la experiencia de aprendizaje y en la evaluación, pues la educación vista como acción cultural debe tener carácter humanista y ser eminentemente dialógica (Freire, 1980). Entonces diálogo y acción son parte de los procesos formativos de los docentes.

La pedagogía crítica asume el pensamiento crítico, el cual se fundamenta en la dialéctica, con énfasis en la interacción de las dimensiones: social, cultural, histórica y experiencia personal, con miras a preparar en los educadores un espíritu emancipador, que le permita cuestionar y transformar la racionalidad que impregna la formación docente en los desempeños y aprendizajes de los estudiantes. Los procesos formativos de los docentes son reflexivos, resolutivos e innovadores para transformar la realidad formadora tanto de su personalidad como de los estudiantes.

3.2.3. Perfil del docente

El docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias

icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza-aprendizaje. El MINEDU (2016) sintetiza en un perfil de cuatro dominios dentro del campo del ejercicio docente:

- **Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.** Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.
- **Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.** Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.
- **Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.** Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de

la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

– **Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

Pero, el trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular de la cual se vale para adecuar los temas a impartir, plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el estudiante. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, cual es la planificación de la tarea educativa. Bar (1999) manifiesta que el perfil profesional que deben cumplir los docentes en la actualidad es: Ser democrático, promotor de la libertad, la paz, responsable, respetuoso con todos y la diversidad cultural. En este sentido, la imagen profesional del docente se sitúa:

- Con principios éticos evidentes en la práctica de valores.
- Con sólida formación profesional y personal.
- Debe poseer autonomía personal y profesional.

- Con identidad personal y social establecida.
- Innovador y creativo.

3.2.4. Factores que influyen en el desempeño docente

Los factores que influyen en el desempeño docente son elementos de tipos pedagógicos, psicológicos, culturales y socioeconómicos. Vergara (2005) plantea que el desempeño docente es algo más que el simple hacer de las personas, por lo que para poder comprenderla es necesario considerar que en todo proceso educativo existe una conexión de contextos: organizativos e institucionales, interpretaciones de los docentes, condiciones ambientales. Las circunstancias en las que los docentes toman decisiones día a día son muy variables, y se configuran y condicionan por múltiples factores, muchos de los cuales, como se mencionó, escapan de su control y es difícil cambiarlos, tanto institucionales como aquéllos que desbordan los espacios escolares y del propio sistema educativo; por los contextos y realidades particulares de los que forman parte.

Los factores son principios ontológicos de los sistemas educativos y funcionan de acuerdo a los modelos plasmados por políticas del mismo sistema. Serán de fortalecimiento siempre y cuando motiven y transformen las competencias de los docentes; sin embargo, son disruptivos cuando afectan a su desempeño. Dos criterios para determinar los factores: Factores del sistema educativo nacional y contexto socioeconómico y cultural.

3.2.4.1. Factores del sistema educativo nacional

Son factores que condicionan, inciden, explican y afectan el quehacer educativo de los docentes en cuanto a sus desempeños. Estos factores son trastocados por los lineamientos que se marcan desde las estructuras institucionales encargadas de coordinar y dirigir la

educación en nuestro país. A continuación, según INEE (2015) considera desde la perspectiva de las entrevistas a los docentes a nivel nacional, los siguientes factores:

- a) **El maestro y su desempeño.** se interrelacionan los rasgos del perfil y las estrategias que se ponen en marcha para implementar planes y programas de estudio, donde adquiere relevancia la actitud personal al realizar la labor docente, los saberes que se poseen, la comprensión de los contextos y los estudiantes, así como la reflexión sobre la práctica, al momento de construir de coordinar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- b) **La organización y funcionamiento escolar.** Las formas de organización y estructura escolar, en cuanto se refiere a escuelas unidocentes y multigrado, que en las últimas existe un rezago educativo. El ambiente laboral, un buen ambiente de trabajo propicia mejores condiciones para efectuar cualquier actividad. Duplicidad de funciones, el desempeño docente se presenta cuando los maestros, además de efectuar sus tareas referentes al proceso de enseñanza al interior del aula, también realizan actividades directivas, pues algunos tienen asignadas ambas responsabilidades en un centro escolar o, se dedican a otras actividades fuera de la escuela por necesidad económica. Liderazgo y profesionalización de directores, el apoyo y liderazgo de los directores escolares que gestionan y planifican contribuyen a la construcción de espacios de colaboración para buscar respuestas a los problemas particulares de la escuela. Remuneración académica, recurso económico a la canasta familiar del docente, equitativa a sus desempeños profesionales.
- c) **Organización y funcionamiento del aula.** El tamaño de los grupos de estudiantes por aula, deben ser asequibles a los contextos de formación, en un número de quince a veinte estudiantes por aula y no se debe masificar o saturar.

El tiempo de clase, combinarse con actividades cognoscitivas, volitivas y afectivas para que el estudiante no se sienta casado.

- d) **Características de los estudiantes. Actitudes hacia el docente y el trabajo en el aula**, las actitudes y comportamientos de los alumnos en el aula como un componente importante para el buen ejercicio de la profesión. Las motivaciones personales, las propias motivaciones de las y los estudiantes determinan, en gran medida, el ritmo en que los maestros pueden desempeñar su función. Estudiantes con capacidades diferentes, son estudiantes con necesidades educativas especiales su atención debe ser pertinente y especializada.
- e) **La infraestructura escolar**. Los ambientes de infraestructura deben ser asequibles al cómputo de los agentes educativos, con aulas para el proceso formativo y recreativo y con espacios verde adecuados para el esparcimiento de los estudiantes. El mobiliario y materiales didácticos para los estudiantes y de apoyo para los docentes deben ser suficientes y necesarios. Finalmente, las tecnologías, conectividad y medios electrónicos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas.
- f) **La gestión institucional**. La gestión institucional, a través de las instancias educativas, regula los diversos procesos que se relacionan con el desempeño docente; con ella se busca organizar dichos procesos orientados al funcionamiento de los procesos formativos que fortalecen los desempeños de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en el marco de una educación de calidad. Los principales factores identificados en los grupos de enfoque son los siguientes: carga administrativa, formación inicial y desarrollo profesional, déficit de personal, cambios en planes y programas, vinculación

entre niveles educativos, recursos financieros, y tutores y coordinadores de área.

3.2.4.2. Contexto socioeconómico y cultural

Los procesos formativos deben ser compartido con la familia y la comunidad. Para que haya una verdadera educación intercultural es que los representantes de las organizaciones sociales como de las familias se comprometan con la educación de sus hijos o ciudadanos en el marco de su cultura y necesidades.

- a) **La familia.** el apoyo de los padres de familia representa en mayor medida, siendo identificado por algunos profesores como un factor que influye positivamente en los aprendizajes de los estudiantes. En este sentido, los principales factores encontrados que inciden en el desempeño docente son: la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos, las expectativas de los padres en relación con la educación, la desintegración familiar y el nivel de escolaridad de los padres de familia.
- b) **La comunidad.** El entorno de una comunidad se encuentra determinado por su contexto social y económico. el entorno cultural de la comunidad refleja la construcción de ciertas perspectivas y enfoques hacia la escuela y la educación, en donde la identidad cultural es un elemento de contexto que incide en la práctica docente. En este sentido, los principales factores que inciden en la labor docente encontrados a partir de la información de los grupos de enfoque y agrupados en la categoría denominada “comunidad” son los siguientes: aspectos culturales, pobreza, migración y trabajo infantil, y narcotráfico e inseguridad.

3.2.5. Dimensiones del desempeño docente

En la investigación, se asumieron como dimensiones de la variable desempeño docente las propuestas por el MINEDU (2017), que a continuación se explicitan:

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.** Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. La planificación supone trabajar en una misma línea desde el comienzo, evitando la improvisación y sobre todo esta planificación tiene que responder a las necesidades y diferentes ritmos de aprendizaje de los estudiantes. Planificar es un proceso pedagógico que te permite anticipar, organizar y prever acciones a corto o largo plazo. La evaluación de esta dimensión será posible de realizar mediante los indicadores: Conocimiento de las características y necesidades estudiantiles, referido a la exigencia de que los docentes estén al tanto de las características que poseen sus alumnos, además, tengan en cuenta en la práctica pedagógica sus necesidades de aprendizaje; y el indicador dominio del conocimiento pedagógico referido a la demanda de que el buen docente maneje con propiedad y de manera adecuada los procesos educativos inmersos en la enseñanza que son de su responsabilidad.
- a) **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.** El aprendizaje es un proceso individual que se inicia aún antes del nacimiento y que continúa de por vida y de manera progresiva. El sujeto se involucra integralmente en su proceso

de aprendizaje (con sus procesos cognoscitivos, sus sentimientos y su personalidad. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Para evaluar esta dimensión se tendrá en cuenta el indicador: Eficiencia en la gestión del aprendizaje, referido a que el trabajo del docente debe ser en términos de calidad, otorgada por una buena preparación profesional y la permanente capacitación para asegurar una enseñanza eficaz.

- b) **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.** Un aspecto fundamental dentro del trabajo docente es el de reflexionar sobre el quehacer pedagógico y en la forma de hacer cada vez más efectiva su labor como maestro, rompiendo con esquemas tradicionales y proponiendo nuevas alternativas de enseñanza donde los estudiantes sean partícipes de la dinámica académica y protagonistas de su propio conocimiento.

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. La evaluación de

esta dimensión descansará en los indicadores: Eficiencia y profesionalismo, aspectos elementales para evaluar como bueno, regular o malo el desempeño docente, es decir, que tanto está desarrollada está su profesionalidad; y el indicador identidad profesional, según el cual se conocerá en qué medida el docente se siente identificado como maestro, si valora o no su rol como tal.

3.2.6. La evaluación del desempeño docente

La evaluación formativa en el docente refiere una fortaleza de su desempeño. En este sentido, el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en cada sistema educativo. Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es “El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados” (p. 54). Mientras que Murillo y Cuenca (2012) explican que la evaluación de un docente no es más que el establecimiento del grado en el que se cumple criterios o estándares óptimos sobre lo que es la función docente. Esto implica que el cumplimiento óptimo de estos criterios contemplaría el grado de aprendizaje y el progreso del mismo en los estudiantes.

Un modelo de evaluación del desempeño docente es un diagrama de la realidad, que representa y jerarquiza aquellos elementos sobre los que se refiere la información. Constituye un marco conceptual que tiene un valor ordenador e interpretativo de una cierta realidad en estudio. Y cada modelo de evaluación implica una selección de ciertos aspectos. A continuación, según Montenegro y Abdón (2003) se considera las principales aplicaciones estratégicas de modelos de evaluación que se desarrolla para observar el nivel de desempeño de los docentes:

- a) **Modelo evaluación centrado en el perfil del docente.** Este modelo consiste en evaluar el desempeño docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un docente ideal. Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de los estudiantes. Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante la consulta a los alumnos y otros actores del proceso educativo.
- b) **Modelo de evaluación centrado en los resultados obtenidos.** La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los alumnos. Este modelo sostiene que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”. Pero a la vez se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso enseñanza-aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.
- c) **Modelo de evaluación centrado en el comportamiento del docente en el aula.** Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se

relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

d) Modelo de evaluación de la práctica reflexiva. Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos. Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje. La ejecución de este modelo se contempla en una sesión de observación y una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir lo significativo y la coherencia de la práctica observada. Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

4. Definición de términos básicos

Aprendizaje cooperativo: En un conjunto de principios teóricos que busca la organización y estructuración de la tarea en pequeños grupos de estudiantes en la que todos sus miembros han de contribuir significativamente en el resultado del mismo objetivo. (Quintanilla, 2015)

Círculos de interaprendizaje: Son espacios que favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas, como resultado de sus experiencias en aula, promoviendo la construcción de propuestas de innovación pedagógica y la investigación acción en aula. (MINEDU, 2015)

Desempeño laboral: “Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”. (Ecured, s/f, p. 1)

Desempeño docente: Es el conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje, tales como: Estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. (Wilson, 2012)

Círculos de calidad: “Son equipos de trabajo integrados por personas que desarrollan su actividad en una misma área. Junto a su supervisor, se reúnen voluntariamente para analizar problemas propios de su actividad y elaborar soluciones”. (Aiteco, 2016, p. 1)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y contextualización de la investigación

1.1. Descripción del perfil de la institución educativa

La Institución Educativa N° 16224 está ubicada en el centro poblado Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas a unos 40 km de la ciudad de Bagua Grande. Es institución de gestión pública que forma integralmente a estudiantes del nivel primaria en edad escolar, se caracteriza por ser democrática, inclusiva y acogedora, actualmente existen seis docentes del nivel primaria, tres docentes del nivel inicial y un trabajador administrativo, quienes laboran en forma responsable y comprometida con la comunidad.

Su infraestructura tiene seis aulas de material noble, servicios higiénicos del mismo material, las oficinas de dirección están construidas de adobe, cuenta con un auditorio.

La Institución Educativa consciente de su rol como formadora de ciudadanos del futuro, reconoce que es muy necesario sumar esfuerzos con instituciones de la comunidad para fortalecer el trabajo pedagógico y de seguridad de los estudiantes, tal es así que se han firmado convenios interinstitucionales con la Policía Nacional con sede en el distrito; el centro de salud.

1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa

La Institución Educativa de Menores N° 16224 – Buena Vista, inicia su funcionamiento en el año 1966 en el caserío del mismo nombre, distrito de Bagua Grande, provincia de

Utcubamba, departamento de Amazonas, siendo su primera directora la profesora: Aurora Cabanillas Santa Cruz; gracias al esfuerzo de los padres de familia comenzó a funcionar como escuela de gestión comunal (CEGECOM).

En junio de 1968 fue creada como escuela estatal N° 11584 con Resolución Ministerial N° 1658, siendo directora la profesora Teodosia Cripín Paz de Flores. En 1871 con Resolución Ministerial N° 1111 cambia de nomenclatura quedando con el número 16224 – 14/E – 1° - MX-U.

Con fecha 30 de abril del 2002 se incorpora el nivel inicial al nivel primario, modificándose una vez más su nomenclatura a I.E. I.P N° 16224, con resolución directoral subregional sectorial N° 000742 – 2002 CTAR AMAZONAS/B.

1.3. Características demográficas y socioeconómicas

La comunidad de Buena Vista se caracteriza por ser un centro poblado menor integrada por aproximadamente por 50 familias que habitan la zona desde hace muchos años.

Los estudiantes proceden mayoritariamente de hogares de extrema pobreza, quienes se dedican a la crianza de animales menores y a la agricultura (siembra de café, maíz), en pequeñas parcelas.

1.4. Características culturales y ambientales

Las características culturales y ambientales se describen en los siguientes términos: Los pobladores del centro poblado Buena Vista tienen un nivel educativo bajo debido a que la mayoría de la población sólo alcanzó el nivel de educación primaria completa, sólo algunos moradores completaron la secundaria y existe un grupo minoritario que es iletrado; gracias a la existencia de la escuela primaria y el colegio secundario, se está

bajando el índice de analfabetismo, pero son muy pocos los que estudian el nivel superior siendo un factor los bajos recursos económicos con que cuentan los PP.FF. A este problema se suma que los docentes de la IE; no realizan jornadas de reflexión para compartir experiencias favorables en bien de su desempeño como docente en el aula.

2. Hipótesis de investigación

2.1. Hipótesis general

El desarrollo de los Círculos de interaprendizaje influye significativamente en el Desempeño Docente de los profesores de la I.E. N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.

2.2. Hipótesis específicas

- El nivel de desempeño docente, antes de la aplicación de los círculos de interaprendizaje, de los profesores de la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019, es bajo.
- Los círculos de interaprendizaje mejora el desempeño docente en la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.
- El nivel de desempeño docente, después de la aplicación de los círculos de interaprendizaje, de los profesores de la I.E. N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, después de desarrollar los círculos de interaprendizaje, es significativo.

3. Variables de investigación

Variable independiente: Círculos de interaprendizaje

Variable dependiente: Desempeño docente

4. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala / Categorías	Técnica / instrumento
V.I.: Círculos de aprendizaje	Es la interacción social dentro del aprendizaje colaborativo porque el aporte de dos o más individuos que trabajan en función de una meta común, puede tener como resultado un producto más enriquecido y acabado que la propuesta de uno sólo (Zañartu, 2003, citado por Ramirez 2014, p.95).	Los círculos de interaprendizaje son en sí una modalidad de trabajo en equipo, que permite al docente analizar su práctica y ampliar sus posibilidades de desempeño profesional. Comprende cinco dimensiones cuyos indicadores serán medidos a través de una guía de observación.	Interdependencia positiva.	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso personal frente a la tarea grupal. 	Ordinal Categorías: Muy Bueno Bueno Regular Deficiente	Observación / Guía de observación
			Interacción estimuladora preferentemente cara a cara.	<ul style="list-style-type: none"> – Responsabilidad con las tareas asignadas – Apoyo a los demás en las tareas en grupo. – Estímulo a los demás 		
			Responsabilidad individual y grupal.	<ul style="list-style-type: none"> – Intercambio de información con los miembros de grupo – Fomento del compromiso personal de los miembros del grupo. 		
			Prácticas interpersonales y grupales.	<ul style="list-style-type: none"> – Práctica de respeto y confianza. – Comunicación asertiva 		
			Evaluación grupal.	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso con la evaluación grupal – Autorreflexión y cambio de actitud. 		
V.D. Desempeño docente	Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto (Acevedo, 2002, citado por Monroy 2012, p.12).	Es el trabajo en sí de lo que realiza el profesor en el aula, en todas sus dimensiones, es decir para programar, dirigir, aplicar y evaluar adecuadamente. Su compromiso es desarrollar sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores de sus alumnos. Comprende tres dimensiones con sus respectivos indicadores, que fueron medidas a través de una rúbrica.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> – Elabora la programación curricular articulando de manera coherente los aprendizajes. – Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. – Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. – Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. – Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. – Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo. 	Ordinal Categorías: Satisfactorio Medianamente satisfactorio Insatisfactorio	Evaluación de desempeño / Rúbrica de evaluación
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> – Propicia de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. – Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender – Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. – Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica involucrando a todos sus estudiantes. – Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes 		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> – Demuestra responsabilidad con su trabajo diario. – Identifica, comprende y modifica su práctica pedagógica a través de la reflexión. – Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones. – Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica. 		

5. Población y muestra

5.1. Población

La población está definida como: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 174). Por tanto, en la presente investigación fue considerada como población estadística a la totalidad de docentes de la I.E. N° 16224 Buena Vista, conformada por 11 profesores del primer al sexto grado de Educación Primaria.

5.2. Muestra

Monje (2011) define a la muestra “como un conjunto de objetos y sujetos procedentes de una población; es decir en subgrupos de la población, cuando esta es definida como un conjunto de elementos que cumplen con unas determinadas especificaciones” (p.123). Debido que la población no es muy numerosa, se ha tomado como muestra a la totalidad de los docentes de la I.E. N° 16224, es decir a los 11 profesores. Se trata de una muestra no probabilística, ya que no es resultado de un proceso de selección aleatoria sistemática ya que los sujetos han sido seleccionados en función de su disponibilidad y a criterio o juicio intencional de la investigadora.

6. Unidad de análisis

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo constituida por cada uno de los docentes del primer al sexto grado de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, de la provincia de Utcubamba, región Amazonas.

7. Métodos de investigación

En el desarrollo del proceso investigativo se utilizó el método hipotético deductivo (de contrastación de hipótesis) “se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis (que no podemos comprobar directamente, por su carácter de enunciados generales, o sea leyes, que incluyen términos teóricos)”. (Behar, 2008, p. 40)

8. Tipo de investigación

La investigación desarrollada, según su nivel de profundidad fue experimental y según el enfoque fue de tipo cuantitativo. Experimental, porque se manipula las variables y hay una relación de causa y efecto, en este caso la estrategia participativa de los círculos de interaprendizaje influyen en el desempeño docente; mientras que cuantitativo, porque busca medir o cuantificar la variable desempeño docente la influencia de los círculos de interaprendizaje en el desempeño docente de los profesores de la muestra.

9. Diseño de investigación

La investigación asumió el diseño Pre Experimental, con un solo grupo intacto y dos observaciones (pretest y un postest). “A un grupo se le aplica una prueba previa al estímulo o tratamiento experimental, después se le administra el tratamiento y finalmente se le aplica una prueba posterior al estímulo” (Hernández, et al., 2014, p. 141). Este diseño tiene el siguiente esquema:

$$\text{M: GE: } O_1 \leftrightarrow X \leftrightarrow O_2$$

M: Muestra

GE: Grupo experimental único

X: Variable independiente

O₁: Pre test para evaluar la variable dependiente antes del estímulo

O₂: Pos test, para evaluar la variable dependiente después del estímulo

10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación, se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de recojo de información:

10.1. Técnicas

La observación: es el registro de situaciones observables de forma ordenada y confiable. “consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías” (Hernández, et al., 2014. p. 252). El instrumento que se utilizó en esta técnica es la rúbrica, donde se plasmó todo lo observado por parte del investigador. La evaluación del desempeño fue otra técnica aplicada con el propósito de valorar la variable desempeño docente.

10.2. Instrumentos

Rúbrica: Una rúbrica es un conjunto de criterios y estándares, generalmente relacionado con los objetivos de aprendizaje. Evaluar un nivel de desempeño o una tarea se trata de una herramienta de calificación utilizada para realizar evaluaciones objetivas; un conjunto de criterios y estándares ligados a los objetivos de aprendizaje. Mozo (2019) al respecto: “es una tabla donde se describen criterios y niveles de calidad de logro de una tarea, capacidad o competencia”. (p. 194)

Se tomó en cuenta este instrumento para medir la variable desempeño docente, y se asumirá las dadas por el MINEDU para una de sus dimensiones, para acciones del presente trabajo se ha tomado cuatro categorías enumerado del 1 al 3.

11. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de la información, se utilizó una ficha de observación de tipo Likert para medir a la variable círculos de interaprendizaje. Para medir el desempeño docente se empleó la rúbrica. Posteriormente, se procedió a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel para luego procesarlas en el programa de SPSS Versión 20.0

Además, en el procesamiento de los datos se trabajará con los estadígrafos siguientes: *Media aritmética*, medida de tendencia central que permite caracterizar a un grupo de datos en relación a un solo valor. *Desviación estándar*, medida que suministra información sobre el grado de dispersión de los valores de una serie con respecto a su media aritmética. *Coefficiente de variabilidad (CV%)*, medida que sirve para comparar la variabilidad entre de dos o más conjuntos de datos expresados en diferentes unidades de medida.

Para comprobar la hipótesis en función de la media aritmética, se aplicará la prueba “T” de Student para muestras relacionadas, la misma que permitirá evaluar al mismo grupo en dos momentos (pre test y pos test).

12. Validez y confiabilidad

Para determinar la validez de los instrumentos de este trabajo de investigación, se hizo la validez de contenido mediante “juicio de expertos”, para lo cual se solicitó la evaluación

respectiva de los instrumentos por parte de profesionales idóneos y conocedores del tema con el grado de magister o doctor.

Para la confiabilidad, se eligió una “muestra piloto” conformada por 10 docentes con iguales características, a la muestra seleccionada se aplicó el instrumento de la rúbrica de evaluación para el desempeño docente y una ficha de observación para los círculos de interaprendizaje. Luego se estimó aplicando la prueba estadística Alfa de Cronbach.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de la variable dependiente desempeño docente

El procesamiento estadístico se ha hecho en un comparativo de valores estadísticos entre el pre y el pos test por cada una de las dimensiones de la variable desempeño docente. A estos valores se les ha tenido en cuenta para su análisis inferencial. Se constituye a través de la interpretación como una traducción de datos explícitos de los resultados; el análisis se desprende a través de los valores estadísticos en relación con los indicadores y las dimensiones y; la discusión un nivel alto de análisis en que la inferencia entra a tallar en relación con el estado del arte y el marco teórico de la investigación.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en función a los objetivos específicos propuestos.

1.1. Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 1

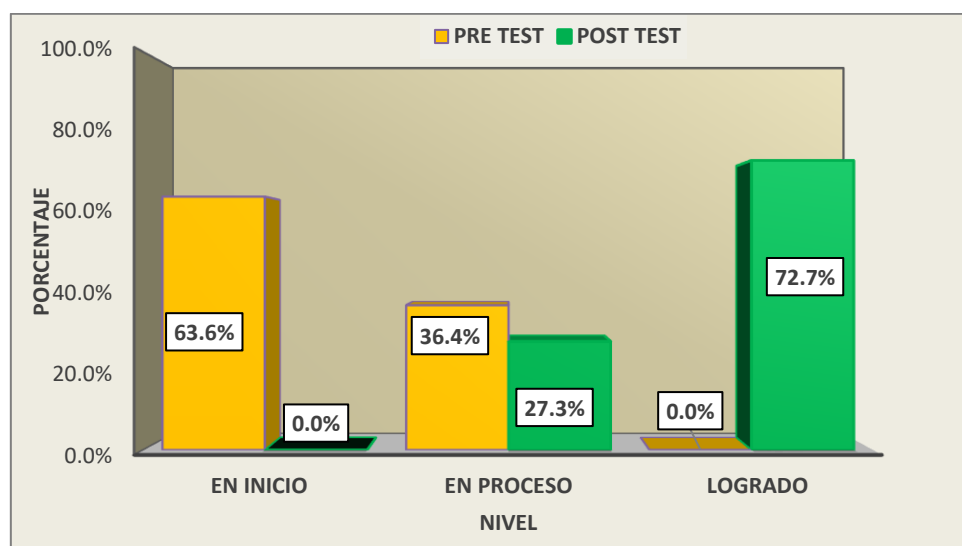
Nivel del desempeño docente, en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas

		PRE TEST		POST TEST	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN INICIO	7	63,6	0	0,0
	EN PROCESO	4	36,4	3	27,3
	LOGRADO	0	0,0	8	72,7
	Total	11	100,0	11	100,0

Nota. Ficha resumen de indicadores para evaluar el desempeño docente

Figura 1

Porcentajes del nivel del desempeño docente, en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas



Nota. Tabla 1

Análisis y discusión

Los resultados de la tabla precedente muestran en porcentaje el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes tanto en el pre test como en el Post test. En el pre test, se observa que el 63,6% se ubicó en el nivel inicio y el 36,4% en el nivel en proceso. Mientras que, en el post test, el nivel logrado fue alcanzado por el 72,7% y el nivel en proceso por el 27,3%. La evidencia de los resultados lleva a inferir que el desarrollo efectivo de los Círculos de Interaprendizaje contribuyó a elevar el nivel de Desempeño Docente en la mayoría de profesores de la I.E. seleccionada; gracias a la experiencia, los docentes fortalecieron su capacidad para mejorar los procesos básicos inmersos en su ejercicio profesional: planificación, gestión y evaluación del aprendizaje estudiantil.

Se colige que, la estrategia metodológica participativa de los círculos de interaprendizaje fue funcional y eficiente al mejorar la competencia del desempeño docente preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en cuanto se refiere a la

planificación del aprendizaje. Cáceres (2021) expresa que el acompañamiento pedagógico influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes: la planificación en cuanto al programa anual, de unidades y sesiones de aprendizaje, uso pedagógico del tiempo, uso de herramientas pedagógicas, uso de materiales y recursos educativos y, gestión del clima escolar. La planificación del aprendizaje como herramienta técnica tiene como propósito facilitar la organización de elementos que orienten el proceso educativo. Entonces, al docente, la planificación le permite tomar decisiones para el proceso de aprendizaje de los estudiantes. De igual manera, fortalece la planificación curricular como parte de la gestión pedagógica de la institución educativa. Situación epistemológica que se relaciona con lo indicado por Monteza y Rojas (2015), quien sostiene que existe una relación entre la gestión educativa con el desempeño docente.

1.2. Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 2

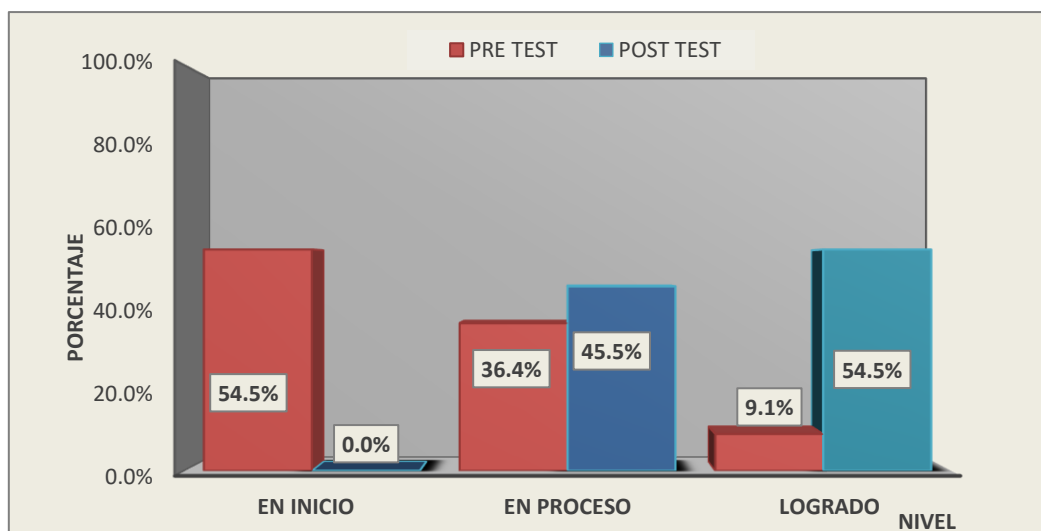
Nivel del desempeño docente, en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas.

		PRE TEST		POST TEST	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN INICIO	6	54,5	0	0,0
	EN PROCESO	4	36,4	5	45,5
	LOGRADO	1	9,1	6	54,5
	Total	11	100,0	11	100,0

Nota. Ficha resumen de indicadores para evaluar el desempeño docente.

Figura 2

Porcentaje del nivel del desempeño docente, en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas.



Nota. Tabla 2

Análisis y discusión

Los resultados de la tabla precedente muestran en porcentaje el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes tanto en el pre test como en el Post test. En el pre test, se observa que al 54,5% le corresponde al nivel inicio; al 36,4% el nivel en proceso y el nivel logrado al 9,1%. En tanto que, en el post test, el nivel logrado le corresponde al 54,5%, para el nivel en proceso al 45,5%. La evidencia de los resultados lleva a señalar que el desarrollo de los Círculos de Interaprendizaje contribuyó a elevar el nivel de desempeño docente en los profesores de I.E. incluida en el estudio; es decir, luego de aplicada la experimentación, se observó que la mayoría de ellos, asumió actitud asertiva y empática en su relación con los estudiantes; de igual manera, estimularon más los procesos cognitivos y socioemocionales de los estudiantes, es decir, en el desarrollo de sus clases motivan a los estudiantes, buscan estrategias para desarrollar el raciocinio, el pensamiento crítico y creativo; asimismo son capaces de regular adecuadamente el comportamiento estudiantil.

El docente se constituye en el mediador del aprendizaje de los estudiantes. Paz y quezada (2021) sostiene que las competencias pedagógicas, la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales mejorar de manera efectiva los aprendizajes. De igual manera, el trabajo en equipo, planes de acción y la retroalimentación reflexiva para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. La metodología de los docentes es efectiva y asertiva en la construcción de los aprendizajes.

1.3. Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 3

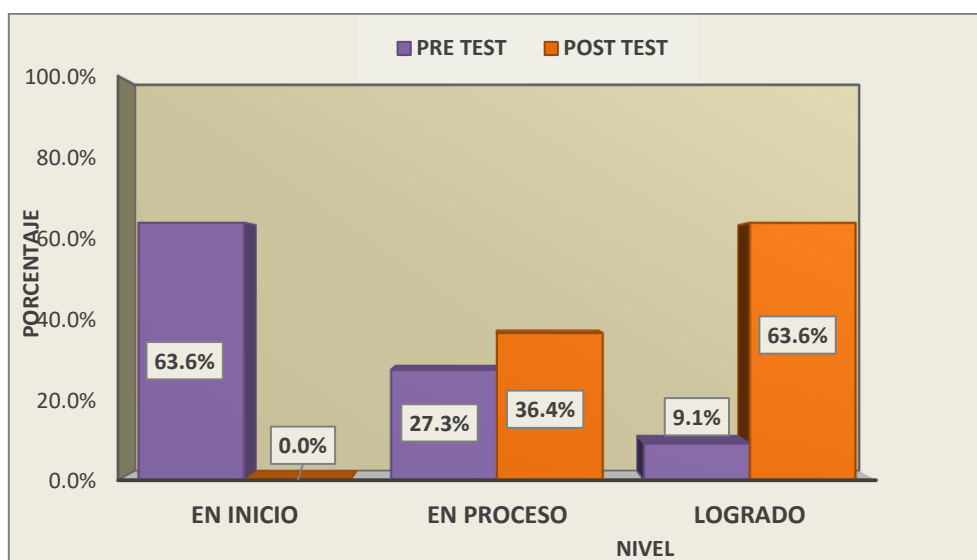
Nivel del desempeño docente, en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas.

		PRE TEST		POST TEST	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN INICIO	7	63,6	0	0,0
	EN PROCESO	3	27,3	4	36,4
	LOGRADO	1	9,1	7	63,6
	Total	11	100,0	11	100,0

Nota. Ficha resumen de indicadores para evaluar el desempeño docente

Figura 3

Porcentaje del nivel del desempeño docente, en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas



Nota. Tabla 3

Resultados y discusión

Los resultados de la tabla precedente muestran en porcentaje el nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente tanto en el pre test como en el post test. En el pre test, se observa que el 63,6% se ubicó en el nivel inicio; el 27,3% en el nivel en proceso y en el nivel logrado el 9,1%. En tanto que, en el post test, el nivel logrado fue alcanzado por el 63,6% y en el nivel en proceso el 36,4%. Se deduce que el desarrollo de los círculos de interaprendizaje ayudó a elevar el nivel de Desempeño Docente en los profesores de la muestra. Observándose al docente incrementar su identidad con la profesión y evidenciar mayor profesionalidad en el cumplimiento de su función educativa.

El proceso formativo del docente se ve reflejado en la identidad de su profesionalidad. Rodríguez (2021) expresa que la responsabilidad, la comunicación, la adaptabilidad y la gestión eficaz se relaciona positivamente con el desempeño docente y

son parte de su identidad profesional. La mejora está en el acompañamiento de su profesionalidad a través de la reflexión participativa. Además de la atención de otros factores como la actualización y el socioeconómico.

2. Resultados comparativos del pre y el pos test de la variable desempeño docente

2.1. Resultados generales comparados del pre test y el pos test

Tabla 4

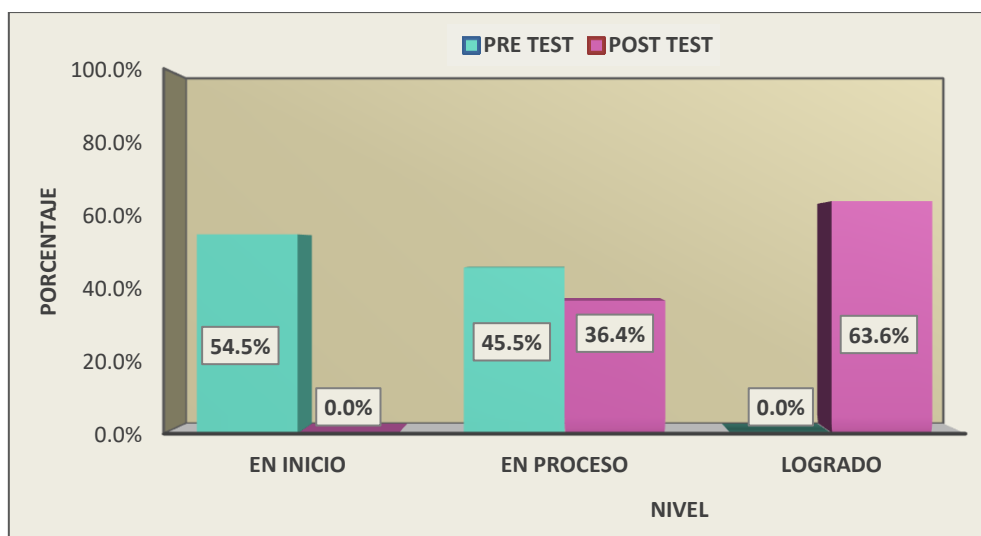
Nivel del desempeño docente, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas.

		PRE TEST		POST TEST	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN INICIO	6	54,5	0	0,0
	EN PROCESO	5	45,5	4	36,4
	LOGRADO	0	0,0	7	63,6
	Total	11	100,0	11	100,0

Nota. Ficha resumen de indicadores para evaluar el desempeño docente

Figura 4

Porcentajes del nivel del desempeño docente, tanto el pre test y post test, en la IE N° 16224 Buena Vista de Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas



Nota. Tabla 4

Análisis y discusión

Los resultados de la tabla precedente muestran en porcentaje, de modo general, el nivel de desempeño tanto en el pre test como en el post test. En el pre test se observa que el 54,5% de docentes se ubicó en el nivel inicio y el 45,5% en el nivel en proceso; sin embargo, en el post test, en el nivel logrado se ubicó el 63,6% y en el nivel en proceso el 36,4%. La evidencia de estos resultados permite señalar que el desarrollo de los Círculos de Interaprendizaje contribuyó a elevar el nivel de Desempeño Docente en los profesores de I.E. N° 16224. En consecuencia, se evidenció que los docentes mejoraron su preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de su profesionalidad y la identidad docente.

El desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de igual manera, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, así como en el desarrollo de su profesionalidad y su identidad como docentes se han fortalecido con el desarrollo de la estrategia metodológica círculos de interaprendizaje. Estos hallazgos permitieron reflexionar sobre la necesidad de que los docentes evidencien mejores prácticas que permitan catalogar su desempeño como eficiente y efectivo donde su quehacer en el aula incluya pertinentes prácticas en función a las exigencias académicas e institucionales que se establezcan. (Jabalera, 2021)

2.2. Resultados generales comparados del pre test y el pos test por dimensiones

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de la Variable Desempeño Docente

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Desempeño Docente	
	Pre test	Post test	Pre test	Post test	Pre test	Post test	Pre test	Post test
N Válido	11	11	11	11	11	11	11	11
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	7,36	15,00	7,09	12,09	5,55	9,64	20,00	36,73
Mediana	6,00	16,00	5,00	13,00	4,00	10,00	15,00	39,00
Moda	6	16	5	10 ^a	4	8 ^a	15	30
Desv. Desviación	1,963	2,324	2,468	2,256	2,162	1,362	6,277	5,711
Varianza	3,855	5,400	6,091	5,091	4,673	1,855	39,400	32,618

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Nota. Ficha resumen de indicadores para evaluar el desempeño docente

Análisis y discusión

En la tabla 5 se muestran los estadísticos descriptivos de la variable dependiente desempeño docente.

En la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en el pre test, el promedio del grupo de estudio ha obtenido 7,36 puntos y en el post test 15,00; el 50% de los docentes obtuvieron un puntaje de 6,00 en el pre test y en el post test el puntaje que obtuvieron fue de 16,00; el valor más frecuente en el pre test es 6 y 16 en el post test; la dispersión de los datos en el pre test (1,963) fue mayor con respecto al post test (2,324), lo que influyó en la homogeneidad de los datos del post test.

En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el pre test, el promedio del grupo de estudio ha obtenido 7,09 puntos y en el post test 12,09; el 50% de los docentes obtuvieron un puntaje de 5,00 en el pre test y en el post test el puntaje que

obtuvieron fue de 13,00; el valor más frecuente en el pre test es 5 y 10 en el post test; la dispersión de los datos en el pre test (2,468) fue mayor con respecto al post test (2,256), lo que influyó en la homogeneidad de los datos del post test.

En la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente, en el pre test, el promedio del grupo de estudio ha obtenido 5,55 puntos y en el post test 9,64; el 50% de los docentes obtuvieron un puntaje de 4,00 en el pre test y en el post test el puntaje que obtuvieron fue de 10,00; el valor más frecuente en el pre test es 4 y 8 en el post test; la dispersión de los datos en el pre test (2,162) fue mayor con respecto al post test (1,362), lo que influyó en la homogeneidad de los datos del post test.

En la variable desempeño docente, en el pre test, el promedio del grupo de estudio ha obtenido 20,00 puntos y en el post test 36,73; el 50% de docentes obtuvieron un puntaje de 15,00 en el pre test y en el post test el puntaje que obtuvieron fue de 39,00; el valor más frecuente en el pre test es 15 y 30 en el post test; la dispersión de los datos en el pre test (6,277) fue mayor con respecto al post test (5,711), lo que influyó en la homogeneidad de los datos del post test.

De otro lado, el estudio se enmarcó en los de tipo aplicado con diseño pre experimental ya que se orientó a mejorar el desempeño docente mediante el desarrollo de los círculos de interaprendizaje como estrategia efectiva para alcanzar tal finalidad; en tal razón, el objetivo general que guio el proceso investigativo se propuso determinar el grado de influencia de los círculos de interaprendizaje en el desempeño docente de los profesores de la I.E. N° 16224 Buena Vista; el logro de este objetivo implicó tener en cuenta el diseño seleccionado, de modo que se procedió a recoger información del desempeño docente, tanto antes como después de intervenir con la variable independiente.

Los círculos de interaprendizaje, donde los docentes inmersos en la experiencia tuvieron oportunidad de generar espacios de encuentro en las reuniones organizadas por un pequeño grupo de docentes quienes tuvieron la iniciativa de promover la integración y socialización de experiencias en el quehacer pedagógico, sobre la base de un trabajo cooperativo, gracias al cual los docentes adoptaron decisiones de manera conjunta en pos de lograr un determinado propósito o corregir algún inconveniente en el aprendizaje estudiantil (Ortiz y Soza (2015). Las reuniones pueden ser presenciales o virtuales.

El desarrollo de los círculos de interaprendizaje requirió cumplir acciones secuenciales como: Determinar el tema objeto del análisis conjunto entre docentes, luego, el diálogo espontáneo e informal, a través del cual se compartió anécdotas propias respectivas al tema seleccionado; a continuación, los organizadores y promotores de los círculos propiciaron la lectura de información relacionada al tema para analizarlos y discutirlos; hecho esto, se procedió a definir acciones a cumplir con los estudiantes en el aula o institución educativa, experiencias que luego fueron materia de análisis y evaluación en jornadas de reflexión. (Barreno, 2017)

El desempeño docente, entendido como el ejercicio de su función educativa, de allí que, frecuentemente se le asocia a términos diversos, así: competencia/capacidad docente, función docente, práctica pedagógica, entre otros. En este sentido, se fortaleció el desempeño docente con la estrategia de los círculos de interaprendizaje. Se evidencio a través de una evaluación formativa del desempeño docente, ya sus funciones fueron de optimización en su práctica pedagógica. (Rojas, 2018)

3. Contrastación de hipótesis

Previa a la contratación de hipótesis, se verificó la distribución de los datos aplicando la prueba de normalidad

3.1. Resultados de la prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad de los datos tanto en el Pre test como en el Post test

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SU.VPRE	,353	11	,000	,649	11	,000
SU.V.POST	,401	11	,000	,625	11	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Rúbrica para evaluar el desempeño docente

La prueba de normalidad es un procedimiento no paramétrico que se utiliza para comprobar la hipótesis nula de que la muestra procede de una población en la que la variable está distribuida según la normal. Para evaluar la normalidad del conjunto de datos en el grupo estudio se utilizó el Test de Shapiro – Wilk, teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra fue menor a 50; considerando:

Para verificar si los datos de la variable desempeño docente siguen una distribución normal se elaboraron las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula H_0 : Los datos se distribuyen en forma normal.

Hipótesis Alternativa H_a : Los datos no se distribuyen en forma normal.

Asimismo, teniendo en cuenta la cantidad de datos que fueron 11 unidades de análisis y que esta a su vez es menor que 50. En el Test de Shapiro – Wilk, Se observa

que el valor de Sig. Asintótica es de 0,00 tanto en el pre y post test el cual es menor de 0,05; por tanto, los datos de la variable no se ajustan a la normalidad y en efecto se acepta la hipótesis alterna y se concluye que los datos de la variable desempeño docente, tanto en el pre test como en el post test, no se ajustan a una distribución normal. En consecuencia, se tiene que trabajar la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney.

Objetivo Específico 3: Evaluar el nivel de Desempeño Docente de los profesores de la IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, después de desarrollar los Círculos de Interaprendizaje.

3.2. Prueba de hipótesis general

H_a: Al Desarrollar los Círculos de Interaprendizaje mejora el nivel de Desempeño Docente en los profesores de IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.

H_o: Al Desarrollar los Círculos de Interaprendizaje no mejora el nivel de Desempeño Docente en los profesores de IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.

Considerando:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

μ_1 : Promedio de los datos **del desempeño Docente** en el pre test

μ_2 : Promedio de los datos **del desempeño Docente** en el post test

A. Prueba estadística no paramétrica

Se aplicó la prueba estadística no paramétrica de U de Mann – Whitney, para 2 muestras no relacionadas que evaluó el grupo en dos momentos diferentes entre sí, de manera significativa respecto a la media.

B. Nivel de significancia

La investigadora asumió el nivel de significancia del 5%, este valor es la probabilidad que se asume de manera voluntaria para equivocarse al rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera.

Tabla 7

Estadísticos de Prueba no paramétrica U de Mann-Whitney entre el pre test y post test

	Variable desempeño docente
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	66,000
Z	-4,027
Sig. asintótica(bilateral)	,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,000 ^b

a. Variable de agrupación: pre y post test

b. No corregido para empates.

Análisis y discusión

En la Tabla 7, los estadísticos de prueba no paramétrica U de Mann – Whitney, se observa que la significancia (Sig.) asintótica (bilateral) es de 0.000, menor de 0,05; lo cual indica que existieron diferencias entre los datos del post test en relación a los datos del pre test. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Llegando a concluir que después de desarrollar los Círculos de Interaprendizaje se mejoró moderadamente el

nivel de Desempeño Docente en los profesores de I.E. N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.

La experiencia de desarrollar los círculos de interaprendizaje congregó a todos los docentes quienes poco a poco fueron involucrándose más decididamente; como experiencia, permitió fortalecer la integración en la comunidad docente, además, dialogar y aprender de los demás, finalmente, a tomar decisiones para solucionar algunas dificultades y a emprender acciones de mejora. La efectividad de los círculos de interaprendizaje en el desempeño del grupo de profesores incluidos en la muestra, queda demostrada en los resultados alcanzados en el post test, donde el 63,6% de ellos ascendió al nivel logrado, deduciéndose que el desarrollo de los Círculos de Interaprendizaje contribuyó a elevar el nivel de Desempeño Docente en los profesores de I.E. N° 16224; en consecuencia, se evidenció que los docentes mejoraron su preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de su profesionalidad y la identidad como docentes.

Los resultados alcanzados conducen a tener en consideración que los círculos de interaprendizaje constituyen un mecanismo efectivo para que el docente analice su práctica pedagógica, la socialice con sus compañeros (as) de trabajo y amplíe las oportunidades de mejora de su desempeño en el aula e institución educativa, tal como lo afirman Pino (2018), para quien los círculos de calidad se afianzan como medio para fortalecer el quehacer pedagógico, otorgándoles la oportunidad de colaboración y compañerismo, lo que posibilita la mejora continua de la práctica docente. Los círculos de interaprendizaje en el desempeño docente enfatiza, destacando lo valiosos que resultan en su profesionalidad ya que se constituyen como los protagonistas principales para introducir cambios en la enseñanza que brindan, toda vez que los círculos de

interaprendizaje hacen posible fortalecer sus capacidades y competencias profesionales, sociales y personales. (Zorrilla, 2018)

Asimismo, los hallazgos de la investigación permitieron comprobar la hipótesis, donde se señala que el desarrollo de los Círculos de interaprendizaje influye significativamente en el Desempeño Docente de los profesores de la muestra; así lo indican los datos incluidos, correspondientes a los estadísticos de prueba no paramétrica U de Mann – Whitney, donde se indica que existieron diferencias entre los datos del post test en relación a los datos del pre test; razón por la cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Llegando a concluir que después de desarrollar los Círculos de Interaprendizaje se mejoró de manera moderada el nivel de Desempeño Docente en los profesores.

De otra parte, los resultados obtenidos se relacionan con el estudio de Simeón (2018) quien estudió lo relacionado a los círculos de interaprendizaje como mecanismo para desarrollar competencias docentes en una Institución Educativa de Lima, cuyo propósito fue determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje o círculos de calidad, en el desarrollo de las competencias profesionales en los docentes en la institución educativa seleccionada; además, existe concordancia con sus resultados donde señala que el índice estadístico de la prueba Chi cuadrado, obteniendo como resultado que los grupos de interaprendizaje tienen incidencia significativa en la mejora de competencias en los docentes con el 77,2%.

Finalmente, se relacionan los hallazgos con los obtenidos por Rodríguez (2016), quien abordó el proceso de acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente, orientada al logro del objetivo de establecer en qué medida el acompañamiento pedagógico ejerce influencia en los grupos de interaprendizaje para el

desempeño docente, al término de su estudio concluye que hay relación entre ambas variables, llegando a afirmar que existe relación directa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente como efecto del funcionamiento de los grupos de interaprendizaje. Estudio de metodología diferente a la implementada en la investigación, pero que, sin embargo, aportó elementos importantes sobre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente, además la asocia a la variable acompañamiento pedagógico.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación demuestran que la aplicación de los círculos de interaprendizaje han mejorado de manera moderada el desempeño docente de los profesores (63.6%). En el que hubo una fortaleza en su desempeño, en el conocimiento y manejo de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Lo que implica que la realización del trabajo docente a través de los círculos o grupos de interaprendizaje fortalecen de manera significativa sus competencias y capacidades al interactuar de manera cooperativa y colaborativa entre ellos, facilitándoles de manera conjunta mejorar su trabajo con los estudiantes.
2. Los resultados demuestran que la aplicación de los círculos de interaprendizaje han mejorado en gran medida la dimensión preparación para el aprendizaje (72.7%). En el que hubo una fortaleza en su desempeño, en el conocimiento y manejo de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
3. La aplicación de los círculos de interaprendizaje han mejorado de forma moderada la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje (54.5%); donde el docente se constituye en el mediador de los aprendizajes de los estudiantes y su metodología es efectiva y asertiva en la construcción de los aprendizajes.
4. Los resultados de la investigación demuestran que la aplicación de los círculos de interaprendizaje han mejorado en gran medida la dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente (63,6%); observándose a los docentes identificarse con su profesión y demostrar mayor profesionalidad en el cumplimiento de su trabajo educativo.

SUGERENCIAS

1. Al Director de la Institución Educativa N° 16224 - Buena Vista, Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas que se comprometa a trabajar de manera pertinente el plan de acción del programa de “Fortalecimiento de capacidades para el desempeño docente”. Con la finalidad de continuar fortaleciendo sus competencias y capacidades profesionales en lo que respecta la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
2. Al Director de la Institución Educativa N° 16224 - Buena Vista, Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas, que dentro de su competencia y desempeño incluya el programa de “Fortalecimiento de capacidades para el desempeño docente” en los documentos de gestión, con la finalidad de mejorar su desarrollo y desempeño profesional y así optimizar la calidad de gestión de los aprendizajes que ofrece a los estudiantes.
3. A la APAFA de la Institución Educativa N° 16224 - Buena Vista, Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas y a los representantes de las instituciones y organizaciones sociales de esta comunidad que se comprometan con la socialización y desarrollo del programa “Fortalecimiento de capacidades para el desempeño docente”, con la finalidad de apoyar a los docentes en su práctica pedagógica.

REFERENCIAS

- Aiteco. (2016). *Qué son los círculos de calidad*. Recuperado de:
<https://www.aiteco.com/que-son-los-circulos-de-calidad/>
- Andia, E. R. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “Esmeralda de los Andes”*. Huanta, 2017. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19534/andia_qe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bar, G. (1999). *Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo*. Barcelona: Gedisa.
- Barreno, I. (2017). *Círculos de calidad docente del nivel primario del municipio de San Cristóbal Totonicapán* – Tesis, Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Barreno-Ilse.pdf>
- Cáceres, P. C. (2021). *Acompañamiento pedagógico en la práctica pedagógica de los docentes de CETPRO Corcovado Lima - Perú, 2019*. Tesis de maestría. Instituto para la Calidad de la Educación de la Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8211/caceres_ppc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Choque, R., Salazar, V., Quispe, V. y Contreras, H. (2015). *Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021*. En: Evidencia para políticas públicas en educación superior; Vol. 1. Hans Contreras Pulache Editor. Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo. Ministerio de Educación. Disponible en:

<http://aplicaciones.pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/evidencia-cap6.pdf>

Ecured (s/f). *Desempeño laboral*. Recuperado de:

https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

Fernández, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, (7), 385-401 recuperado de file:///C:/Users/COMPUTRONIXBG/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_64770207.pdf

Freire, P. (1980). *La educación como práctica de la libertad*. México: Siglo XXI.

Garoía, D. (2016). *El problema del desempeño docente, una responsabilidad compartida*.

Recuperado de: <https://acento.com.do/2016/opinion/8370794-problema-del-desempeno-docente-una-responsabilidad-compartida/>

Gil, R. L. (2018). *La formación docente: Horizontes y Rutas de innovación*. Buenos Aires: CLACSO.

Giroux, H. (1990). *Los profesores como intelectuales: Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje*. España: Paidós.

Goleman, D. (2008). *La inteligencia emocional*, Septuagésima edición. Barcelona: Editorial Kairós, S. A.

Habermas, J. (2010). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Trotta.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 5ta Edic. Santa Fe de Bogotá: Interamericana.

INEE (2015). *La mirada de los docentes sobre los factores que condicionan su desempeño*. México: Dirección General de Directrices.

- Jabalera, S. E. (2021). *Plan de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del Municipio Consuelo. UCE Ciencia. Revista de postgrado*, 9(1).
<http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/226/213>
- Jhonson y Jhonson (2009). *El Aprendizaje Cooperativo en el aula*. México: Ed. Paidós
- Mateo, A. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE – HORSORI*. Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2011). *Estándares de desempeño profesional docente: propuesta para la discusión ciudadana*. Quito: INEVAL.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Dirección de Imprenta.
- Ministerio de Educación (2012). *Plan Estratégico Sectorial Multianual. Período 2012 – 2016*. Lima: Dirección de Imprenta.
- Ministerio de Educación (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación de Perú (2017). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima: Dirección de Imprenta
- Ministerio de Educación (2018). *Orientaciones y protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II. EE. Del nivel primaria con acompañamiento pedagógico*. Documento de trabajo. Lima: DIFODS.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

- Montenegro, A., y Abdón, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Monteza, O. y Rojas, R. (2015). *Relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 16229 del Distrito de Cajaruro, Utcubamba, Amazonas, 2014*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo
- Mozo, E. (2019). *Rúbricas: qué son, cómo se diseñan y herramientas tic para su elaboración*. Recuperado de: <https://tictcando.org/rubricas-que-son-como-se-disenan-y-herramientas-tic-para-su-elaboracion/#.XUULtvJKiM9>
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Santiago de Chile: Red Iberoamericana de Investigación y eficacia escolar.
- Ortiz, R. del C. y Soza, M. G. (2015). *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el Centro Escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua Distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014*. Tesis de titulación, Universidad Autónoma de Nicaragua. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/708/1/47902.pdf>
- Paz, M. A. y Quezada, S. I. (2021). *El desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del curso de Rehabilitación del Habla en Niños de una universidad privada de Lima – 2019*. Tesis de maestría. Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener.
- Pino, C. R. (2018). *Círculos de inter aprendizaje para mejorar el empleo de los procesos didácticos del área de matemática en la Institución Educativa N° 22464 de Pisco*. Trabajo de investigación, Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Recuperado de: http://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/UNIARM/1243/1/Pino%20Poma%2C%20C%3%A9sar%20Roger_Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n_Segunda%20Especialidad_2018.pdf

- Quintanilla, R. (2015). *Trabajo Cooperativo y su Relación con el Rendimiento Académico de los Estudiantes en la Asignatura de Historia y Filosofía de la Educación; Facultad de Educación, Unap – 2015*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Recuperado de http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4716/Rommel_Tesis_Doctorado_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, E. (2014). *El trabajo colaborativo como estrategia para construir conocimientos*. En: Revista Virajes, Vol. 16, No. 1. Manizales: Universidad de Caldas.
- Ricoy, L. (2006) Contribución sobre los paradigmas de investigación, *Revista do Centro de Educação*. (31), 11 – 22. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Rodríguez, J. L. (2021). *Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019*. Tesis de maestría. Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17114/Rodriguez_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez, L. (2016). *Acompañamiento Pedagógico y Grupos de Interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03* (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima 2016. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/154577108.pdf>
- Rogers, C. (1995). *El camino del ser*, 3ª ed. Barcelona: Kairos.
- Rojas, M. S. (2017). *Evaluación del desempeño docente y su influencia en el interaprendizaje de los estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto*. Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés – Bolivia.

Recuperado de:

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14205/TM241.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Roman, M. y Murillo, F. J. (2008). *La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo* Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. 1(2), 1 – 6. Disponible en: <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4662>

Sandoval, M. (2009). Educación De Calidad Y Desempeño Docente. *Ánfora*, 16. (27), 5 – 41. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3578/357834259001.pdf>

Simeón, E. E. (2018). *Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27103/Simeon_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tebar, L. (2003). *El perfil del profesor mediador*. Madrid: Ed. Santillana.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Valdés, V. (2000). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana - Cuba: MED.

Vilarrasa, A. (2013). *Aprendizaje cooperativo y mejora de la convivencia dentro y fuera del aula* (tesis de maestría). Universidad Nacional de la Rioja, Barcelona.

Recuperado de

https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/1831/2013_05_27_TFM_ESTUDIO_DEL_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vigotsky, L. S. (1993). *Pensamiento y lenguaje*. Obras Escogidas, tomo 2, Madrid: Visor.

Wilson, J. (1992). *Como valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona, España: Paidós M.EC.

Zabalza, M. (2013). *Competencias docentes del profesor universitario*. Bogotá: Narcea Ediciones.

Zorrilla, M. L. (2018). *Grupos de interaprendizaje para mejorar habilidades interpersonales de la docente en la Institución Educativa Pública N° 30119 del Distrito de Sicaya*. Lima. Trabajo de investigación, Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/7078/4/2018_ZORRILLA_MONGE_MARY_LUZ.pdf

APÉNDICE/ANEXOS

Apéndice 1: Instrumentos de investigación

FICHA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR LOS CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE

Respetado (a) Docente: El presente documento tiene fines académicos, su propósito es evaluar los círculos de inter aprendizaje, el instrumento es anónimo; por ello, se le agradecerá mucho responder con sinceridad y objetividad.

INSTRUCCIONES:

A continuación aparece un conjunto de enunciados, le solicito marque con una (X) la respuesta que esté acorde a su opinión, tomando en cuenta la siguiente:

ESCALA DE VALORACIÓN:

4. SIEMPRE 3. CASI SIEMPRE 2. OCASIONALMENTE 1. NUNCA

Nº	ÍTEMS	4	3	2	1
	Dimensión: Interdependencia positiva.				
1	Se compromete con las actividades programadas por la I.E.				
2	Antepone los intereses grupales ante los personales				
3	Asume responsablemente las tareas que le asignan sus colegas				
4	Cumple oportunamente con los encargos que sus colegas le otorgan				
	Dimensión: Interacción estimuladora preferentemente cara a cara.				
5	Apoya a sus colegas para cumplir con las tareas grupales				
6	Brinda ayuda a sus compañeros (as) de trabajo aunque no se lo pidan				
7	Estimula a sus colegas para tener éxito en las tareas conjuntas				
8	Comparte recursos para alcanzar mayores logros				
	Dimensión: Responsabilidad individual y grupal.				
9	Mantiene comunicación fluida con sus colegas durante las tareas conjuntas				
10	Al relacionarse con sus colegas intercambia información con ellos (as)				
11	Se incomoda cuando alguno (a) de sus colegas no asume compromisos con la institución				
12	Disfruta del trabajo académico grupal				
	Dimensión: Prácticas interpersonales y grupales.				
13	Está convencido (a) que el respeto y la confianza ayudan en el trabajo en equipo				
14	Muestra empatía al relacionarse con sus colegas				
15	Establece y mantiene comunicación asertiva con sus colegas				
16	Respeto las opiniones de sus colegas aunque no las comparta				
	Dimensión: Evaluación grupal.				
17	Considera importante la evaluación de las actividades grupales				
18	Considera que evaluar las actividades grupales permite identificar logros y dificultades				
19	Auto reflexiona sobre las actividades académicas en las que participa				
20	Muestra disposición para cambiar de actitud en favor de los intereses del grupo				

Fuente: Elaboración propia

RÚBRICA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 Institución Educativa:
- 1.2 Docente Evaluado:
 Nombre (s):..... Apellidos:..... D.N.I.:.....Código Modular:.....
- 1.3 Nivel Educativo:..... Grado y Sección:.....
- 1.4 Fecha:..... Duración:.....
- 1.5 Evaluador:.....

DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA VALORATIVA			Fuentes de verificación
		3	2	1	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Elabora la programación curricular articulando de manera coherente los aprendizajes.	Elabora la programación curricular articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	Elabora la programación curricular articulando en su mayoría con los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	No elabora la programación curricular con coherencia en los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	Carpeta pedagógica
	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	Selecciona algunos contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	No selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	Programación anual. Unidades de aprendizaje
	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes,	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en	Diseña algunos procesos pedagógicos creativos que son capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los	No diseña creativamente procesos pedagógicos que sean capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes,	Sesiones de aprendizaje.

	para el logro de los aprendizajes previstos.	los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	para el logro de los aprendizajes previstos	
	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	Crea y selecciona diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	No crea, no selecciona y no organiza recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	Sesiones de aprendizaje.
	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	En ocasiones diseña la evaluación de manera sistemática, formativa o diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	No diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa o diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	Instrumentos de evaluación.
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados.	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	En ocasiones diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje con coherencia en función a los logros esperados de aprendizaje y a veces distribuye adecuadamente el tiempo.	No diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje con coherencia con los logros esperados de aprendizaje y no distribuye adecuadamente el tiempo.	Sesiones de aprendizaje.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Propicia de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	Propicia de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	En ocasiones propicia de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	No propicia de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	Observación en el aula

	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	Ocasionalmente desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	No desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	Observación en el aula
	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	En ocasiones evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	No evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Observación en el aula
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica involucrando a todos sus estudiantes.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica involucrando a todos sus estudiantes.	Propicia en algunos momentos oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica involucrando a todos sus estudiantes.	No propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica involucrando a todos sus estudiantes.	Observación en el aula
	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	En ocasiones regula de manera positiva el comportamiento de los estudiantes.	No regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	Observación en el aula
Desarrollo de la profesionalidad	Demuestra responsabilidad con su trabajo diario.	Ejecuta sus sesiones diarias con responsabilidad.	Planifica sus sesiones diarias y en ocasiones las ejecuta.	No planifica sus sesiones diarias.	Observación en el aula

y la identidad docente.					
	Identifica, comprende y modifica su práctica pedagógica a través de la reflexión.	Identifica, comprende y modifica su práctica pedagógica a través de la reflexión, después de cada jornada pedagógica.	Identifica las necesidades de su práctica pedagógica al hacer reflexión de la misma, pero no lo modifica.	No hace un recuento de su trabajo diario.	Observación en el aula
	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones que realiza diariamente.	En ocasiones toma con responsabilidad y compromiso el desarrollo de sus funciones.	No demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	Observación en el aula
	Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.	Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica y los demuestra en el desarrollo de la misma.	En ocasiones asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.	No asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.	Observación en el aula

CONCLUSIONES

ASPECTOS ALCANZADOS:

.....
.....

ASPECTOS A MEJORAR:

.....
.....

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....

Docente Evaluado

Docente Observador

Vº. Bº. Director I. E.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

1. Datos informativos

- 1.1. Institución Educativa: N° 16224
- 1.2. Lugar: Buena Vista - Bagua
- 1.3. Asignatura: Programa de fortalecimiento de capacidades
- 1.4. Docente responsable: Lily Suárez Delgado
- 1.5. Lugar y fecha: Bagua Grande, 5 de marzo de 2019

2. Fundamentación

El desempeño docente como uno de los factores que influyen en los bajos niveles de aprendizaje. Pues, no cabe duda que el docente es un factor clave para el aprendizaje. Esto incluye lo que sabe sobre pedagogía (la ciencia de enseñar y aprender), la didáctica (métodos y recursos que faciliten el aprendizaje en general y de cada ámbito de aprendizaje en particular), su manejo disciplinar y, por supuesto, lo que cree sobre sus estudiantes y sus posibilidades.

Asimismo, Minedu (2015), sostiene que: Los círculos de interaprendizaje se constituyen en espacios donde los docentes se reúnen para realizar el análisis, la reflexión y discusión de su práctica docente, valorando las prácticas docentes exitosas de sus colegas. Estos espacios son valiosos ya que favorecen la socialización entre docentes los cuales se ven enriquecidos desarrollando prácticas innovadoras y desarrollando investigación desde sus aulas, generando así cambios positivos en su práctica pedagógica (p.19). El círculo de inter aprendizaje es un grupo regular de aprendizaje interactivo que trabaja bajo la dirección de los participantes a través de un plan, representa una oportunidad donde los docentes aprenda unos de otros y de las fuentes externas sobre los temas relevantes a su desarrollo personal y profesional.

Es por ello, que, atendiendo algunos dominios y competencias del marco del buen desempeño docente, se ha elaborado un programa de fortalecimiento de capacidades, como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo personal, profesional e institucional con el propósito de mejorar significativamente los logros de aprendizajes de los estudiantes. La estrategia que se utilizó en el desarrollo de los talleres fue los círculos de interaprendizaje.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Fortalecer el desarrollo del acompañamiento para mejorar el desempeño docente en la institución educativa N° 16224 – Buena Vista, a través de los círculos de interaprendizaje.

3.2. Objetivos específicos

- Fortalecer el acompañamiento pedagógico y sus formas de intervención.
- Fortalecer y desarrollar habilidades del desempeño docente.
- Utilizar la estrategia metodológica participativa de los círculos de interaprendizaje.

4. Descripción metodológica

Los círculos de interaprendizaje fomentan las relaciones positivas y refuerzan la colaboración con el otro en la búsqueda de metas comunes y el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, sostiene que compartir la toma de decisiones permite crear una cultura colaborativa más efectiva.

Por tanto, se recomienda que los docentes fomente las decisiones compartidas donde la corresponsabilidad en la tarea de educar sea un ejercicio permanente, por ello implementar los círculos de interaprendizaje resulta muy beneficiosa para la docencia de una institución educativa, donde los docentes desarrollan una formación permanente la que se refleja en los estudiantes, quienes podrán alcanzar aprendizajes de calidad.

La matriz de acción se distribuye entre las competencias, estrategias y las acciones que se van a desarrollar con los docentes dentro del contexto de su desempeño. Las actividades se ejecutarán en función de sus competencias en función de la estrategia metodológica los círculos de interaprendizajes.

Matriz de la implementación del plan de acción

COMPETENCIAS	CAPACIDADES	ESTRATEGIAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES DE ACCIÓN	RECURSOS	CRONOGRAMA – 2019													
					M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
Planifica la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Establece la planificación curricular para los aprendizajes de los estudiantes Diseña y elabora recursos para la planificación curricular	CIA Taller	Elaboración de la programación curricular anual y de unidades articuladas de manera coherente con los aprendizajes.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones	X													
		CIA Jornada de reflexión	Jornada de reflexión sobre la selección de contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones	X													
		CIA Lluvia de ideas	Diseño y desarrollo de procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones	X													
		CIA Exposición	Creación, selección y organización diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones	X													
		CIA Jornada de reflexión	Jornadas de reflexión sobre la planificación de la evaluación formativa con desarrollo sistemático, permanente, formativo y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. Metacognición y retroalimentación.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones		X												

		CIA Exposición	Elaboración de la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones		X											
Desarrolla metodologías para la enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes	Aplica estrategias asertivas para desarrollar las habilidades sociales	CIA Lluvia de ideas Dinámicas grupales	Desarrollo asertivo y empático sobre relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones			X										
	Aplica estrategias metodológicas participativas para desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes. Desarrolla jornadas de reflexión para la evaluación formativa	CIA Lluvia de ideas Dinámicas grupales	Desarrollo de estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones				X									
		CIA Lluvia de ideas Dinámicas grupales	Desarrollo de estrategias en el Área de Comunicación, vinculadas a la expresión y comprensión oral, la comprensión de textos, la producción escrita, la expresión y apreciación artística.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones					X								
		CIA Lluvia de ideas Dinámicas grupales	Desarrollo de estrategias de resolución de problemas matemáticos en el Área de matemática, vinculados a resuelve problemas de cantidad; resuelve problemas de regularidad, equivalencia y cambios; resuelve problemas de forma, movimiento y localización; resuelve problemas de gestión de datos e incertidumbre.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones						X							
		CIA Jornadas de reflexión	Jornadas de reflexión sobre el desarrollo de la evaluación y del progreso de los	Laptop Proyector multimedia								X					

			aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Cartulinas Papelotes Plumones													
		CIA Discusión	Utilización de los conocimientos en la resolución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica involucrando a todos sus estudiantes.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones													X
		CIA Lluvia de ideas Dinámicas grupales	Jornada de reflexión sobre el comportamiento de los estudiantes.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones													X
Reflexiona sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Desarrolla jornadas de reflexión para desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	CIA Jornadas de reflexión	Jornada de reflexión sobre la responsabilidad con su trabajo diario.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones													X
		CIA Jornadas de reflexión	Jornada de reflexión sobre la comprensión y modificación de su práctica pedagógica.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones													
		CIA Jornadas de reflexión	Jornada de reflexión sobre el compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	Laptop Proyector multimedia Cartulinas Papelotes Plumones													X

5. Evaluación



La evaluación del programa se hizo a través de una evaluación formativa, en la que se utilizó la observación, la reflexión y la asignación de actividades de acción. Los instrumentos que se utilizaron fue la rúbrica de evaluación del desempeño docente. Se consideraron los siguientes criterios:

- Asistencia a la sesión del taller
- Puntualidad
- Participación activa
- Trabajo en equipo
- Cumplimiento

La meta fue llegar al 100% de docentes que recibieron información relevante acerca de los procesos pedagógicos, con énfasis en el uso de estrategias y técnicas para optimizar el acompañamiento pedagógico. A partir de ello, se desarrolló la retroalimentación en aquellas actividades que se encontraba una cierta literalidad de su dominio.

SESIÓN DE APRENDIZAJE 8: FUNDAMENTO DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Sesión 8. Estudio autónomo: Gestión de la información		
Propósito de aprendizaje	Contenido	Duración: 5 horas lectivas
Interpreta las teorías del aprendizaje, el constructivismo, el socio constructivismo, la teoría del procesamiento de la información, a partir de la revisión crítica de fuentes bibliográficas.	Teorías del aprendizaje I: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El Constructivismo ▪ El Socio constructivismo ▪ La teoría del procesamiento de la información. 	Fecha:
Fases	Actividades	Recursos y materiales
<p>Recuperación de la experiencia/ Reconstrucción de la experiencia/ Reflexión individual</p>	<p>El docente participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lee textos seleccionados en relación al propósito de aprendizaje, contenidos, evaluación y actividad. • Recuerda una situación concreta de su práctica pedagógica, problema o desafío vinculado a resultados positivos o negativos de su desempeño en una sesión de aprendizaje. • Describe esta experiencia situando el relato en un contexto y temporalidad e identifica el problema o desafíos, los actores involucrados, las estrategias y decisiones pedagógicas tomadas y sus consecuencias. El contenido del relato deberá registrar el cúmulo de conocimientos pedagógicos, intuiciones, creencias, sentimientos y valores activados con las decisiones adoptadas. La textualización no deberá exceder una extensión de quince (15) líneas o renglones. • Responde las siguientes interrogantes que le orientan a reflexionar en torno a la relación de sus decisiones pedagógicas con las teorías que usó como referencia. <ul style="list-style-type: none"> - ¿En qué consistió el problema o desafío que afrontaste en dicha práctica? - A partir del problema ¿Qué decisiones pedagógicas tomaste? - ¿Qué conocimientos, creencias o teorías implícitas relacionados con las teorías cognitivas del aprendizaje – constructivismo, socio constructivismo y teoría del procesamiento de la información- influyeron en las decisiones que tomaste? - ¿Cuáles fueron las consecuencias de las decisiones pedagógicas tomadas? • Registra en la plataforma virtual en un solo archivo la descripción de la experiencia de la sesión de aprendizaje y las respuestas, explicitando la toma conciencia de las emociones, sentimientos, conocimientos, así como las creencias y teorías implícitas activadas. 	<p>Laptop Proyector multimedia Tarjetas Papelotes Plumones</p>

<p>Conceptualización</p>	<ul style="list-style-type: none"> Revisa y analiza los contenidos de las siguientes lecturas básicas:  Lectura 1: Serrano, J. & Pons, R. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 13 (1). (pp. 1-27). https://bit.ly/2GePm5Z  Lectura 2: Schneider, M., & Stern, E. (2016). La perspectiva cognitiva del aprendizaje: diez descubrimientos fundamentales. En OCDE UNESCO- UNICEF La naturaleza del aprendizaje. Usando la investigación para inspirar la práctica. (pp.64-82). https://bit.ly/2GeoiEb Confronta sus reflexiones con los aspectos teóricos identificados en las lecturas. Analiza uno de los procesos pedagógicos de la sesión seleccionada anteriormente, considerando los fundamentos teóricos en dicho proceso pedagógico y cómo éste se relaciona con los demás procesos pedagógicos. 	<p>Lecturas 1: El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 13 (1). (pp. 1-27).</p> <p>Lectura 2: La perspectiva cognitiva del aprendizaje: diez descubrimientos fundamentales. En OCDE UNESCO- UNICEF La naturaleza del aprendizaje. Usando la investigación para inspirar la práctica. (pp.64-82). Plataforma virtual</p>
<p>Aplicar y transformar la práctica</p>	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un texto que da cuenta de los saberes que fundamentan su práctica pedagógica, vinculándolas con las teorías del aprendizaje estudiadas a partir de la sesión seleccionada. Fundamenta con las principales contribuciones de los enfoques constructivistas en educación, de las teorías cognitivas - constructivismo, socio constructivismo y teoría del procesamiento de la información a los procesos de enseñanza y aprendizaje. Y lo sube a la plataforma. <p>Evidencia: Texto que fundamenta un proceso pedagógico de la sesión de aprendizaje vinculándolas con las teorías del aprendizaje estudiadas.</p>	<p>Laptop Proyector multimedia</p>

Nota. Adaptado del MINEDU, 2018

Lista de referencias

- Anijovich, R. & Mora, S.(2010). Estrategias de enseñanza: otra mirada al quehacer en el aula. Buenos Aires. Aiqué.
- Schneider, M., y Stern, E. (2016). La perspectiva cognitiva del aprendizaje: diez descubrimientos fundamentales. En OCDE UNESCO- UNICEF. Capítulo 3. La naturaleza del aprendizaje. Usando la investigación para inspirar la práctica. (pp.64-82). Recuperado desde: <https://bit.ly/2GeoiEb>
- Serrano, J. y Pons, R. (2011). *El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación.* Revista Electrónica de Investigación Educativa, 13 (1). (pp. 1-27). Recuperado desde: <https://bit.ly/2GePm5Z>
- Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica.* Bogotá: Ecoe Ediciones.

Van Manen, M. (1998). *El tacto en la enseñanza. El significado de la sensibilidad pedagógica*. España: Paidós. Capítulo 4: la naturaleza de la pedagogía, (pp.79-96). Recuperado desde: <https://bit.ly/2RQB6SA>

Apéndice 2: Ficha técnica e indicadores

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre:

Ficha de observación para evaluar los círculos de interaprendizaje

2. Autora:

Bach. Lily Suarez Delgado

3. Objetivo:

Recoger información el desarrollo de los círculos de interaprendizaje

4. Usuarios:

El instrumento se aplicó a 15 docentes de la institución educativa seleccionada

5. Características y modo de aplicación.

- 1° El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos equitativamente entre las 5 dimensiones, con 04 ítems para cada una.
- 2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada docente, estuvo a cargo de la responsable de la investigación.
- 3° El instrumento se aplicó por un espacio de 20 minutos aproximadamente, respetando la disponibilidad de los docentes.

6. Estructura

Variable: Círculos de inter aprendizaje		
Dimensión	Indicadores	Ítems
Interdependencia positiva.	• Compromiso personal frente a la tarea grupal.	1,2
	• Responsabilidad con las tareas asignadas	3,4
Interacción estimuladora cara a cara de apoyo mutuo	• Apoyo a los demás en las tareas en grupo.	5,6
	• Estímulo a los demás	7,8
Responsabilidad individual y grupal.	• Intercambio de información con los miembros de grupo	9,10
	• Fomento del compromiso personal de los miembros del grupo.	11,12
Prácticas interpersonales y grupales	• Práctica de respeto y confianza.	13,14
	• Comunicación asertiva	15,16
Evaluación grupal	• Compromiso con la evaluación grupal	17,18
	• Autorreflexión y cambio de actitud.	19,20

7. Escala

7.1 Escala general:

NIVEL	Rango
Deficiente	[01 – 20)
Regular	[21 - 40)
Bueno	[41 – 60)
Muy Bueno	[61 – 80)

7.2 Escala específica:

Nivel	Dimensiones				
	1	2	3	4	5
Deficiente	[01 – 04)	[01 – 04)	[01 – 04)	[01 – 04)	[01 – 04)
Regular	[05 – 08)	[05 – 08)	[05 – 08)	[05 – 08)	[05 – 08)
Bueno	[09 – 12)	[09 – 12)	[09 – 12)	[09 – 12)	[09 – 12)
Muy Bueno	[13 – 16)	[13 – 16)	[13 – 16)	[13 – 16)	[13 – 16)

8. **Validación:** El contenido del instrumento fue validado por juicio de expertos

9. **Confiabilidad:** Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach.

INDICACIONES PARA LA CALIFICACIÓN

MARQUE CON UNA X EL NIVEL DE LOGRO QUE ALCANZÓ EL DOCENTE EN CADA INDICADOR

INDICADOR	NIVEL DE LOGRO		
	I	II	III
DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
Elabora la programación curricular articulando de manera coherente los aprendizajes.			
Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.			
Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados.			
DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
Propicia de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender			
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.			
Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica involucrando a todos sus estudiantes.			
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.			
DIMENSIÓN: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.			
Demuestra responsabilidad con su trabajo diario.			
Identifica, comprende y modifica su práctica pedagógica a través de la reflexión.			
Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.			
Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.			

Apéndice 3: Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Elabora la programación curricular articulando de manera coherente los aprendizajes.	18,64	33,455	,975	,965
Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	18,64	33,455	,975	,965
Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	18,73	34,818	,792	,968
Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	18,73	35,218	,715	,970
Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	19,00	39,400	,000	,975
Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados.	18,91	37,891	,382	,974
Propicia de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	18,55	33,673	,900	,966
Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	18,82	36,364	,589	,971
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	18,55	33,673	,900	,966
Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica involucrando a todos sus estudiantes.	18,55	33,673	,900	,966
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	18,45	32,073	,880	,968
Demuestra responsabilidad con su trabajo diario.	18,64	33,455	,975	,965
Identifica, comprende y modifica su práctica pedagógica a través de la reflexión.	18,55	31,873	,909	,967
Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	18,64	33,455	,975	,965
Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.	18,64	33,455	,975	,965

Anexo 1: Fichas de validación y evaluación de instrumentos

VALIDACIÓN DE LA RÚBRICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (JUICIO DE EXPERTOS 01)

Yo, Virgilio Gómez Vargas, identificado con DNI 26682819, Con grado académico de: Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Hago constar que he leído y revisado los y revisado los treinta (32) ítems correspondientes a la Tesis de Maestría: Círculos de interaprendizaje en el desempeño docente de los profesores de la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, Amazonas, 2019.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en tres (03) dimensiones de apoyo al desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (06 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (05 ítems) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (04 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (03) indicadores: Claridad, coherencia y adecuación.

El instrumento corresponde a la tesis: Círculos de interaprendizaje en el desempeño docente de los profesores de la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, Amazonas, 2019. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
15	15	100%

Lugar y fecha: Cajamarca, 24 de enero de 2019

Apellidos y nombres del evaluador: Gómez Vargas, Virgilio



.....
FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA RÚBRICA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador: Gómez Vargas Virgilio

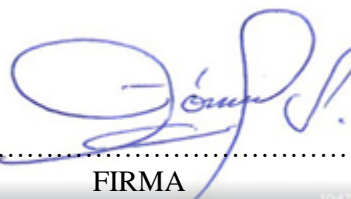
Título: Círculos de interaprendizaje en el desempeño docente de los profesores de la I.E. N° 16224
- Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, Amazonas, 2019.

Variable: Desempeño docente.

Autor: Lily Suárez Delgado

Fecha: Cajamarca, 24 de enero del 2019

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión /indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	



FIRMA

DNI: 26682819

VALIDACIÓN DE LA RÚBRICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (JUICIO DE EXPERTO 02)

Yo, Wigberto Waldir Díaz Cabrera, identificado con DNI N° 27732528, Con grado académico de: Maestro en Ciencias de la Educación – Psicopedagogía Cognitiva, Universidad: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Hago constar que he leído y revisado los y revisado los treinta (32) ítems correspondientes a la Tesis de Maestría: Círculos de interaprendizaje en el desempeño docente de los profesores de la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, Amazonas, 2019.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en tres (03) dimensiones de apoyo al desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (06 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (05 ítems) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (04 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (03) indicadores: Claridad, coherencia y adecuación.

El instrumento corresponde a la tesis: Círculos de interaprendizaje en el desempeño docente de los profesores de la I.E. N° 16224 - Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, Amazonas, 2019. Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
15	15	100%

Lugar y fecha: Cajamarca, 25 de enero de 2019

Apellidos y nombres del evaluador: Díaz Cabrera, Wigberto Waldir



.....
FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA RÚBRICA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador: Díaz Cabrera Wigberto Waldir

Título: Círculos de interaprendizaje en el desempeño docente de los profesores de la I.E. N° 16224
- Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, Amazonas, 2019.

Variable: Desempeño docente.

Autor: Lily Suárez Delgado

Fecha: Cajamarca, 25 de enero de 2019

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión /indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	



.....
FIRMA

DNI: 27732528

Apéndice 4: Matriz general de datos del pre y del pos test

Base de Datos del pre test

	It1	It2	It3	It4	It5	It6	D1PRE	It7	It8	It9	It10	It11	D2PRE	It12	It13	It14	It15	D3PRE	SU.VPRE
1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
2	2	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	9	29
3	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	2	2	9	1	1	1	1	4	19
4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
6	2	2	1	2	1	1	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	27
7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
8	2	2	2	2	1	2	11	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	28
9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
10	2	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	27
11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15

Base de Datos del post test

	It1	It2	It3	It4	It5	It6	D1POST	It7	It8	It9	It10	It11	D2POST	It12	It13	It14	It15	D3POST	SU.V.POST
1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
2	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	10	39
3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
4	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	10	3	2	2	3	10	36
5	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	11	41
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	44
7	2	2	3	2	2	2	13	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	30
8	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	11	43
9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	30
10	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	10	40
11	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	11	41

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS PROFESORES DE LA I.E. N° 16224 BUENA VISTA, DEL DISTRITO DE BAGUA GRANDE, PROVINCIA DE UTCUBAMBA, AMAZONAS, 2019.

Problemas	Objetivos	Hipótesis de investigación	Variables	Indicadores	Métodos/técnicas
<p>Problema principal ¿Cómo influyen los Círculos de Interaprendizaje en el Desempeño Docente de los profesores de la IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019?</p> <p>Problemas derivados</p> <p>¿Cuál es el nivel de Desempeño Docente de los profesores de la IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019?</p> <p>¿Cómo desarrollar Círculos de Interaprendizaje a fin de elevar el Desempeño Docente en la IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Desempeño Docente de los profesores de la IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, después de desarrollar los círculos de interaprendizaje?</p>	<p>Objetivo general Determinar el grado de influencia de los Círculos de Interaprendizaje en el Desempeño Docente de los profesores de la IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de Desempeño Docente de los profesores de la IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.</p> <p>Desarrollar los Círculos de Interaprendizaje, para mejorar el nivel de Desempeño Docente en los profesores de IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.</p> <p>Evaluar el nivel de Desempeño Docente de los profesores de la IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, después de desarrollar los Círculos de Interaprendizaje.</p>	<p>El desarrollo de los Círculos de interaprendizaje influye significativamente en el Desempeño Docente de los profesores de la IE N° 16224 Buena Vista, del distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, año 2019.</p>	<p>Variable independiente Desarrollo de los círculos de interaprendizaje</p> <p>Dimensiones Interdependencia positiva. Interacciones cara a cara de apoyo mutuo. Responsabilidad personal individual. Procesamiento grupal Destrezas interpersonales y habilidades sociales. Autoevaluación frecuente del funcionamiento del grupo</p> <p>Variable dependiente Desempeño docente</p> <p>Dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Es responsable con las tareas asignadas. Demuestra cumplimiento de compromiso personal frente a la tarea grupal. Vela por el cumplimiento de la tareas en grupo. Comparte los recursos existentes, ayudándose, respaldándose, alentándose y felicitándose unos a otros por su empeño en aprender. Interactúa con los miembros de grupo para intercambiar información. Fomenta el compromiso personal de los miembros del grupo. Al interactuar lo hace con respeto, confianza. Muestra asertividad para expresar sus opiniones. Genera espacios de reflexión para que pueda valorar, en el grupo. Realiza una autorreflexión que le permite valorar sus aportaciones si han sido útiles y cuáles no; qué comportamientos conviene reforzar o cuáles abandonar.</p> <p>Elabora la programación curricular articulando de manera coherente los aprendizajes. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</p>	<p>Población 11 docentes de la IE N° 16224 Buena Vista, año 2019.</p> <p>Muestra La totalidad de la población docente conformada por 11 profesores de la IE N° 16224 Buena Vista.</p> <p>Tipo La presente investigación según su nivel de profundidad es Explicativa; y según su alcance temporal es longitudinal, es de tipo transversal.</p> <p>Diseño El diseño tiene el siguiente esquema: GE Y₁ — X — Y₂ GE: Grupo experimental X: Variable independiente Y₁: Pretest Y₂: Postest</p>

			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</p> <p>Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</p> <p>Propicia de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender</p> <p>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</p> <p>Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica involucrando a todos sus estudiantes.</p> <p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p> <p>Demuestra responsabilidad con su trabajo diario.</p> <p>Identifica, comprende y modifica su práctica pedagógica a través de la reflexión.</p> <p>Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.</p> <p>Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.</p>	
--	--	--	---	--	--