

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL
PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI,
PACHITEA 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: OPORTUNIDADES Y
RESULTADOS EDUCATIVOS DE IGUAL CALIDAD

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA: VALLE CONDEZO NANCY

ASESOR: DR. LUGO VILLEGAS IDO

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis abnegados padres Dimas Pelayo Valle y Guillermina Elva Condezo, por su constante motivación y por su incondicional apoyo en mi anhelo de mi crecimiento profesional y personal.

A mi cónyuge César Enrique, quien fue el factor clave para ayudarme a alcanzar mis metas y objetivos profesionales y me proporcionó apoyo moral e inquebrantable mientras escribía esta tesis.

Nancy.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Ido Lugo Villegas, profesor de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por su pronta y permanente orientación en el desarrollo de este estudio.

A los catedráticos Dr. Manuel Roberto Blanco Aliaga, Dr. Andrés Avelino Cámara y Dra. Narda Socorro Torres Martínez de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por sus importantes saberes que aportaron al proceso de esta investigación.

A la Stra. Marjorie Katherine Sánchez Jacinto por su ayuda en la traducción y edición de este estudio.

A la administración y personales docentes del Centro Educativo Integrado La Punta N° 32629 de la localidad de Umari, provincia de Pachitea, Huánuco, por permitir el acceso al establecimiento a fin de recabar datos importantes para el procesamiento de esta investigación.

Agradecimiento a los destacados educadores de la Institución Educativa Leoncio Prado Gutiérrez de Tambillo, Localidad de Umari, Provincia de Pachitea Huánuco, por su valioso aporte en el empleo de las herramientas de recojo de información.

RESUMEN

La investigación tiene como finalidad principal determinar cómo los círculos de interaprendizaje pueden mejorar el perfil profesional de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari. Para la realización de esta investigación, los materiales utilizados incluyen: cuadernos de trabajo, información bibliográfica, computadoras, etc... Se utilizan métodos de síntesis analítica para refinar, integrar y desagregar información teórica y empírica durante la interpretación y discusión de resultados. La encuesta por muestreo se realizó a 25 docentes del grupo experimental de la Institución Educativa Integrada La Punta N° 32629 y 21 docentes del grupo control de la Institución Educativa Tambillo del Distrito de Umari, Provincia de Pachitea. Las técnicas de recopilación de información incluyen recojo y análisis de documentos y encuestas. La herramienta de recojo de información es la guía de observación, pre-test y post-test tanto para el grupo control como para el grupo experimental. Se utilizaron datos estadísticos para el análisis descriptivo e inferencial de los resultados del estudio por medio del empleo del SPSS y hojas de cálculo, lo que me permitió sacar diferentes resultados y conclusiones en la investigación realizada sobre los círculos de interaprendizaje, con la finalidad de mejorar los perfiles profesionales de los educadores de los centros educativos de la localidad de Umari, provincia de Pachitea, región Huánuco. El resultado general refleja que la mayoría de los docentes tienen dificultades para desarrollar sus competencias profesionales y perciben que la implementación de los círculos de interaprendizajes mejora el perfil profesional de los docentes, reflejado en la presentación de los datos estadísticos aplicado en la posprueba de la variable dependiente; donde el 60% de docentes se ubica en la escala de valoración satisfactorio y el 40% en la escala destacado a diferencia del grupo control. De la misma manera, en la a dimensión académica el 44% de docentes se situó en la escala de valoración destacado y el 56% en la escala satisfactorio; en la dimensión investigación el 36% de docentes se situó en la escala de valoración destacado y el 64% en la escala satisfactorio, en la dimensión responsabilidad social el 44% de docentes se situó en la escala de valoración destacado y el 56% en la escala satisfactorio. La principal deducción indica que las implementaciones de círculos de interaprendizajes para el

mejoramiento del perfil profesional de los docentes tienen un impacto positivo en su crecimiento académico, labor investigativa y obligaciones sociales dentro de la Institución Educativa Integrada La Punta N° 32629 del Distrito Umari de la Provincia de Pachitea.

Palabras clave: Formación académica, investigación, responsabilidad social.

ABSTRACT

The main purpose of the research is to determine how inter learning circles can improve the professional profile of teachers in educational institutions in the Umari district. To carry out this research, the materials used include: workbooks, bibliographic information, computers, etc. Analytical synthesis methods are used to refine, integrate and disaggregate theoretical and empirical information during the interpretation and discussion of results. The sample survey was conducted with 25 teachers from the La Punta Integrated Educational Institution No. 32629, Umari District, Pachitea Province. Information collection techniques include collection and analysis of documents and surveys. The information collection tool is the observation guide, pre-test and post-test for both the control group and the experimental group. Statistical data was used for the descriptive and inferential analysis of the results of the study through the use of SPSS and spreadsheets, which allowed me to draw different results and conclusions in the research carried out on interlearning circles, with the purpose of improving the professional profiles of the educators of the educational centers in the town of Umari, province of Pachitea, Huánuco region. The general result reflects that the majority of teachers have difficulties developing their professional skills and perceive that the implementation of interlearning circles improves the professional profile of teachers, reflected in the presentation of the statistical data applied in the posttest of the variable. dependent; where 60% of teachers are located on the satisfactory rating scale and 40% on the outstanding scale, unlike the control group. In the same way, in the academic dimension, 44% of teachers were on the outstanding rating scale and 56% in the satisfactory scale; in the research dimension, 36% of teachers were in the outstanding assessment scale and 64% were in the satisfactory scale. In the social responsibility dimension, 44% of teachers were on the outstanding assessment scale and 56% in the satisfactory scale. The main deduction indicates that the implementations of interlearning circles to improve the professional profile of teachers have a positive impact on their academic growth, research work and social obligations within the La Punta Integrated Educational Institution No. 32629 of the Umari District of the Province of Pachitea.

Keywords: Academic training, research, social responsibility.

ÍNDICE

| | |
|---|------------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| RESUMEN | iv |
| ABSTRACT | vi |
| ÍNDICE | vii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | x |
| INTRODUCCIÓN | xii |
| CAPÍTULO I | 14 |
| ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 14 |
| 1.1. Fundamentación del problema | 14 |
| 1.2. Justificación e importancia de la investigación | 17 |
| 1.2.1 Justificación de la investigación | 17 |
| 1.2.2 Importancia de la investigación | 19 |
| 1.3. Viabilidad de la investigación | 20 |
| 1.4. Formulación del problema | 21 |
| 1.4.1. Problema general | 21 |
| 1.4.2. Problemas específicos | 21 |
| 1.5. Formulación del objetivo | 21 |
| 1.5.1. Objetivo general | 21 |
| 1.5.2. Objetivos específicos | 22 |
| CAPÍTULO II | 23 |
| SISTEMA DE HIPÓTESIS | 23 |
| 2.1. Formulación de las hipótesis | 23 |
| 2.1.1. Hipótesis general | 23 |
| 2.1.2. Hipótesis específicas | 23 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 24 |
| 2.3. Definición operacional de las variables | 26 |
| 2.3.1. Variable independiente: Círculos de interaprendizaje | 26 |
| 2.3.2. Variable dependiente: Perfil profesional | 26 |
| CAPÍTULO III | 27 |
| MARCO TEÓRICO | 27 |
| 3.1. Antecedentes de investigación | 27 |

| | |
|--|------------|
| 3.2. Bases teóricas | 39 |
| 3.2.1. Variable 1 | 39 |
| 3.2.2. Variable 2 | 45 |
| 3.3. Bases conceptuales | 77 |
| 3.3.1. Aspectos generales | 77 |
| 3.3.2. Grupos de interaprendizaje | 80 |
| 3.3.3. Desempeño docente | 84 |
| 3.3.4. Perfil del docente | 84 |
| 3.3.5. Evaluación del desempeño docente | 86 |
| 3.3.6. Formación Permanente | 86 |
| CAPÍTULO IV | 88 |
| MARCO METODOLÓGICO | 88 |
| 4.1. Ámbito | 88 |
| 4.2. Tipo y nivel de investigación | 88 |
| 4.2.1. Tipo de investigación | 88 |
| 4.2.2. Nivel de investigación | 88 |
| 4.3. Población y muestra | 89 |
| 4.3.1. Descripción de la población | 89 |
| 4.3.2. Muestra y método de muestreo | 90 |
| 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión | 90 |
| 4.4. Diseño de investigación | 91 |
| 4.5. Técnicas e instrumentos | 92 |
| 4.5.1. Técnicas | 92 |
| 4.5.2. Instrumentos | 94 |
| 4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos | 94 |
| 4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos | 95 |
| 4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos | 100 |
| 4.6.1. Técnicas para el procesamiento de datos | 100 |
| 4.6.2. Técnicas para el análisis de datos | 100 |
| 4.7. Aspectos éticos | 101 |
| CAPÍTULO V | 103 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 103 |
| 5.1. Análisis descriptivo | 103 |
| 5.1.1. Escalas de medición sobre el perfil profesional de docentes. | 103 |
| 5.1.2. Base de datos de la preprueba y posprueba considerando los grupos experimental y de control | 104 |
| 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis | 120 |
| 5.3. Discusión de resultados | 127 |

| | |
|--|------------|
| 5.4. Aporte científico a la investigación | 133 |
| CONCLUSIONES | 134 |
| SUGERENCIAS | 136 |
| REFERENCIAS | 137 |
| ANEXOS | 144 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1. Distribución de la población de estudio de docentes | 89 |
| Tabla 2. Muestra de docentes focalizados de las instituciones educativas del distrito de Umari provincia de Pachitea Huánuco | 90 |
| Tabla 3. Resultados de la evaluación de expertos | 95 |
| Tabla 4. Escala de calificación | 95 |
| Tabla 5. Niveles de confiabilidad | 96 |
| Tabla 6. Resumen de procesamiento de casos | 96 |
| Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad | 97 |
| Tabla 8. Resumen de procesamiento de casos | 97 |
| Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad | 98 |
| Tabla 10. Resumen de procesamiento de casos | 98 |
| Tabla 11. Estadísticas de fiabilidad | 99 |
| Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos | 99 |
| Tabla 13. Estadísticas de fiabilidad | 100 |
| Tabla 14. Escalas de medición sobre el perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021 | 103 |
| Tabla 16. Resultados sobre el perfil profesional de docentes del grupo de control, respecto a la preprueba | 105 |
| Tabla 17. Resultados sobre el perfil profesional de docentes del grupo experimental, respecto a la posprueba | 106 |
| Tabla 18. Resultados sobre el perfil profesional de docentes del grupo de control, respecto a la posprueba | 107 |
| Tabla 19. Resultados generales de la variable dependiente sobre el perfil profesional respecto a la preprueba | 108 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 20. Resultados sobre la variable dependiente dimensión académica del perfil profesional, respecto a la preprueba..... | 109 |
| Tabla 21. Resultados sobre la variable dependiente dimensión investigación del perfil profesional, respecto a la preprueba. | 111 |
| Tabla 22. Resultados sobre la variable dependiente dimensión responsabilidad social del perfil profesional, respecto a la preprueba. | 112 |
| Tabla 23. Resultados generales sobre la variable dependiente perfil profesional, respecto a la posprueba. | 114 |
| Tabla 24. Resultados sobre la variable dependiente de la dimensión académica, respecto a la posprueba. | 115 |
| Tabla 25. Resultados sobre la variable dependiente de la dimensión investigación respecto a la posprueba. | 117 |
| Tabla 26. Resultados sobre la variable dependiente de la dimensión responsabilidad social respecto a la posprueba. | 119 |
| Tabla 27. Prueba de normalidad de puntajes de la variable perfil profesional en la posprueba..... | 121 |
| Tabla 28. Prueba de normalidad de puntajes de dimensiones en la posprueba.. | 122 |
| Tabla 29. Estadístico de la prueba de hipótesis general..... | 123 |
| Tabla 30. Estadístico de la prueba de hipótesis específica 1..... | 124 |
| Tabla 31. Estadístico de la prueba de hipótesis específica 2..... | 126 |
| Tabla 32. Estadístico de la prueba de hipótesis específica 3..... | 127 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|-----|
| Figura 1: Resultados generales sobre la variable perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, respecto a la preprueba, Pachitea 2021. | 108 |
| Figura 2: Resultados sobre la dimensión académica del perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, respecto a la preprueba, Pachitea 2021..... | 109 |
| Figura 3: Resultados sobre la dimensión investigación del perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, respecto a la preprueba, Pachitea 2021. | 111 |

| | |
|---|-----|
| Figura 4: Resultados sobre la dimensión responsabilidad social del perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, respecto a la preprueba, Pachitea 2021. | 113 |
| Figura 5: Resultados generales sobre la variable perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, respecto a la posprueba, Pachitea 2021. | 114 |
| Figura 6: Resultados sobre la dimensión académica del perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, respecto a la posprueba, Pachitea 2021..... | 116 |
| Figura 7: Resultados sobre la dimensión investigación del perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, respecto a la posprueba, Pachitea 2021. | 117 |
| Figura 8: Resultados sobre la dimensión responsabilidad social del perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, respecto a la posprueba, Pachitea 2021..... | 119 |

INTRODUCCIÓN

El estudio titulado “círculos de interaprendizaje para mejorar el perfil profesional de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021, se realizó de acuerdo con los temas, protocolos y metodologías de investigación establecidas en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL de Huánuco. El estudio respetó las convenciones internacionales de escrituras y ortografías, siguiendo las pautas establecidas por la 7ª edición del manual de estilo APA.

El tema de mayor influencia en los docentes ha sido priorizado como resultado de la investigación, la misma que fue precedida por un diagnóstico del contexto educativo de los centros de la localidad de Umari provincia de la provincia de Pachitea, zona de Huánuco. En este caso se tomó en consideración la falta de implementación de espacios de aprendizaje e interaprendizaje entre los profesores, que les permita mejorar su praxis a través del desarrollo de competencias y, consecuentemente, su perfil profesional.

A los profesores asociados en los grupos controles y grupos experimentales se aplicaron la pre prueba, el cual muestra que los proyectos formativos no se aplicaron correctamente y que la mayoría de los profesores enseñaron utilizando una metodología tradicional. Para construir los fundamentos teóricos se utilizaron fuentes documentales e información bibliográfica con un enfoque socioformativo. En el trabajo de campo se utilizó un instrumento de valoración observacional con la finalidad de calcular el nivel de familiaridad de los profesores con los fundamentos de la formación profesional o académica, la investigación y la responsabilidad social.

El presente informe final está dividido en 5 títulos.

El capítulo I, aborda fundamentos primordiales del reto de la indagación, que incluye datos sobre la fundamentación de la problemática, la importancia y justificación de la indagación. Seguido por la factibilidad del estudio y la formulación del problema tanto general como específico, por último, se describe el objetivo general y específico.

El capítulo II, contiene el esquema de hipótesis, que establece la hipótesis general y las específicas. Además, se incluyen las definiciones operativas y la operacionalización de variables.

El capítulo III, analiza el marco teórico, que integra descripciones de los antecedentes de la investigación, sus fundamentos teóricos, sus bases conceptuales y sus variables.

El capítulo IV, describe la población y la muestra, los tipos y los niveles de indagación, el alcance de la investigación, los criterios de exclusión e inclusión, el diseño de la investigación, los procedimientos y las herramientas, así como la población y la muestra, su respectiva validación y fiabilidad para la recogida de datos. Por último, se analizan las implicaciones éticas del estudio.

El capítulo V, está centrado en el análisis descriptivo e inferencial, contrasta las hipótesis y discute los resultados.

La intención principal de la tesis es comprobar de qué manera la implementación de los círculos de interaprendizaje mejora del perfil profesional de los educadores de los Centros Educativos de la localidad de Umari, provincia de Pachitea.

Finalmente, deseo manifestar mi reconocimiento genuino y gratitud a todos los agentes sociales que han contribuido a este estudio.

La tesista.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

En muchos países, la educación ha alcanzado un nivel de excelencia para la formación cultural, económica y social. Según el informe de la UNESCO (2016), tres países han tenido un gran impacto en sus políticas educativas el primero es Singapur, que mejoró su educación en 45% y actualmente es considerado el país con el puntaje más alto en lógica matemática. Japón, ocupa el segundo lugar y Estonia el tercer lugar en las mediciones internacionales, en el cual quedó demostrado que los estudiantes mejoraron sus habilidades de razonamiento lógico en un 25 por ciento (p. 8). Varios factores han contribuido en el mejoramiento de la calidad educativa de estos países, sin embargo, el estudio muestra factores comunes para el acelerado alcance de la calidad educativa.

Según, la UNESCO (2016) afirma que las evidencias muestran que los procesos de aprendizajes son beneficiosos si las relaciones entre los participantes son cálidas, de apoyo y respetuosas. Asimismo, se observó un fuerte vínculo entre el aprendizaje y la práctica docente, abordando las preocupaciones de los estudiantes y monitoreando la comprensión de los educandos sobre los contenidos de los cursos y el desarrollo de las habilidades esperadas. (p. 136).

De la misma manera en su informe sobre recomendaciones de políticas educativas en Latinoamérica basado en el TERCE, afirma; La formación continua es un indicador interesante de que los docentes en servicio reciben apoyo para mejorar sus conocimientos y su práctica docente, ya que como profesionales necesitan estar constantemente informados de las últimas novedades. Avances en el conocimiento Especialización para atender las demandas de los educandos. (p. 102).

El desarrollo del aprendizaje colaborativo desde una perspectiva colaborativa ayuda a los profesores a mejorar sus competencias y habilidades

profesionales en el aula. Según, Martínez Abad (2013), en su publicación *Las herramientas informativas*, afirma; El aprendizaje mutuo es un acto en el que al menos dos personas interactúan de forma dinámica con el fin de apoyarse mutuamente de manera positiva con el fin de mejorar sus capacidades, mejorando así sus resultados de aprendizaje, también desarrolla habilidades superiores de razonamiento y pensamiento crítico. Confrontar las ideas de los demás, pero respetando a los demás miembros mejora la cooperación, la responsabilidad y el dialogo. Al observar los problemas que se resuelven, los aprendizajes mutuos mejorarán la calidad profesional de los maestros. Esto significa que aprender unos de otros le permite al docente salir de su círculo individualista e ingresar a otro nivel colectivo, lo que le permite desarrollar o mejorar habilidades de comunicación y cooperación, para diseñar un trabajo más rico y sólido basado en la realidad. La problemática principal de los países latinoamericanos es la baja calidad de la educación, lo que afecta el crecimiento económico, social y cultural de los países. El campo de la educación ha experimentado cambios y acontecimientos significativos en los últimos tiempos, en un esfuerzo para elevar el nivel y avanzar en el progreso de la sociedad. Los profesores son elementos esenciales en el fortalecimiento de una educación de calidad, incentivar nuevas estrategias de aprendizaje y reflexionar sobre sus propias prácticas docentes para asumir su rol transformador en el campo educativo.

Osorio, Herrera, y Lorenzo (2016), Señala requerimientos educativos actuales y los diferentes cambios en el currículo y su adaptación en el nuevo contexto social requieren una renovada atención a la figura docente, encaminada a dotarlos de mejores competencias de apoyo al desarrollo, que a su vez direcciona el proceso de aprendizaje del alumnado (p. 40). En este sentido, es importante fortalecer las competencias docentes para un mejor aprendizaje de los estudiantes

Colina (2017) indica que, “Las habilidades están estrechamente relacionadas con los saberes adquiridos por medio de la autonomía, la cooperación, la experiencia de vida o la educación formal e informal, así como los

aprendidos en espacios profesionales simulados o de la vida real” (p. 11). En este sentido, las competencias profesionales docentes se desarrollan de forma independiente, en pareja y mediante los intercambios de opiniones y experiencias docentes en colectivos de aprendizajes mutuos. En el Perú, los espacios de interaprendizaje son realizados en algunas instituciones educativas de JEC (Jornada Escolar Completa) implementado como trabajo colegiado, mientras que las instituciones de jornada regular no se realiza el trabajo colegiado y tampoco han implementado espacios de interaprendizajes que permita reflexionar sobre la praxis pedagógica. Y los profesores que participan en los espacios de interaprendizaje desconocen la importancia de estos procesos para mejorar y fortalecer su práctica pedagógica, pues se ha observado que estos espacios son utilizados mayormente para realizar coordinaciones o actividades extracurriculares y no se promueve el objetivo fundamental que es intercambiar experiencias de aprendizaje a nivel de docentes y directivos de interés común en temas pedagógicos partiendo de una reflexión crítica que permita interactuar y utilizar técnicas que mejoren su labor educativa en el aula y de esta manera puedan superarse a sí mismos.

De acuerdo con Kozak & Novello (2003) Los círculos de aprendizaje representa una manera de trabajar que facilita los análisis de sus prácticas por parte de todos los educadores de una institución de manera constructiva y les permite mejorar su profesionalismo, permitiéndoles ampliar sus potencialidades, habilidades y conocimientos. Los círculos se construyen a través de interacciones con los miembros de los círculos, que pueden ser a nivel de escuela o de red (p.11). Teniendo como pilar esta investigación esto permite a los maestros a desarrollar estrategias de aprendizaje mutuo, interactuar y reflexionar entre pares para fortalecer y fortalecer su competencia.

Según Guerrero (2018) Ante esta realidad, los GIA son espacios donde los profesores se reúnen para intercambiar experiencias, debatir y reflexionar sobre los aprendizajes nuevos en relación a la práctica docente. Este intercambio produce recomendaciones y soluciones, profundiza el marco teórico, desarrolla medidas de trabajo, facilita los aprendizajes entre personas afines a mediano y

largo plazo, e incluso ayuda a reafirmar la identidad de la organización, favoreciendo la creatividad y la autorreflexión, el autodesarrollo - regulación y meta-reconocimiento Saber (p. 30).

En los centros educativos del distrito focalizado en el presente estudio, la problemática descrita párrafos anteriores se agudiza; debido a que un porcentaje mayoritario de docentes desconocen la importancia de los espacios de interaprendizaje y sus procesos y el otro porcentaje de docentes muestra una actitud negativa a participar en los espacios de interaprendizaje y en las actividades de acompañamiento pedagógico. Se ha observado que los educadores tienen problemas en la elaboración de las planificaciones curriculares, utilizar técnicas de aprendizaje eficaces y aplicar una evaluación formativa. Los círculos de interaprendizajes para el mejoramiento del perfil profesional de los docentes participantes de la investigación experimental, permitió mejorar el perfil académico, investigación y responsabilidad social a través del empoderamiento del manejo de contenidos curriculares, procedimientos, estrategias y metodologías para la enseñanza aprendizaje con sus estudiantes. También desarrollar en los docentes capacidades para la indagación, que promuevan estrategias de investigación para desarrollar proyectos con los estudiantes y se conviertan en los actores principales en lideren proyectos cualitativos, cuantitativo y correlacional en el distrito de Umari. Finalmente, dotar a los profesores de las habilidades sociales que necesitan para participar activamente en las búsquedas de soluciones alternativas a las problemáticas a los que se enfrentan su escuela, su comunidad y, principalmente, los niños, al tiempo que forjan amistades en contextos de respeto de los DD.HH.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación de la investigación

En el contexto de la crisis sanitaria del Covid 19, la educación se ha trasladado a los espacios Virtuales, convirtiéndose en una limitante para interactuar entre los grupos de interaprendizaje docente, para reflexionar sobre la práctica pedagógica.

La idea de los entornos de interaprendizaje no es nueva. Según el MBDDr, los principales deberes de los directores deben centrarse en fomentar y asegurar el óptimo aprendizaje de los alumnos y, por otro lado, acompañar y orientar a los docentes en su labor pedagógica de manera pertinente para que puedan desempeñarse eficazmente en el aula. En este sentido, la función del equipo directivo es fomentar el liderazgo pedagógico para reformar la escuela, brindando espacios que promuevan el interaprendizaje de los docentes por medio de la reflexión de sus prácticas pedagógicas como estrategia para consolidar su formación profesional. El docente es fundamental para la formación del grupo social, por ello, los docentes tenemos la responsabilidad de contribuir con el autoaprendizaje con el fin de perfeccionar la práctica pedagógica y contribuir con el mejoramiento de sus perfiles profesionales.

Con las implementaciones de los círculos de interaprendizajes se logró generar espacios de aprendizajes y reflexión entre educadores a través del trabajo colaborativo, según establece el MBDD en la dimensión colegiada. Las planificaciones y los desarrollos de las enseñanzas en el colegio, a la que todos anhelamos para cumplir la misión institucional, sólo pueden llevarse a cabo si sus miembros, los profesores, reconocen que los resultados de su trabajo personal dependen de lo que hagan y puedan hacer sus compañeros, que a su vez depende de lo que ellos hagan y puedan hacer. La comprensión colegiada es la mejor manera de entender las prácticas docentes individuales. (p, 18), en ese sentido, es fundamental que los profesores de los centros educativos sean conscientes del rol esencial que cumplen en todo el proceso de la educación, y, sobre todo en la E-A de los educandos. El bajo rendimiento escolar evidenciado en el último examen de evaluación a los educandos en el periodo 2020-2021, que según el ministerio de educación antes de la crisis sanitaria del COVID 19 la pobreza de aprendizajes en el Perú era del 54% y el pronóstico es que a fines del año escolar se sumen 10 puntos porcentuales; por ello es esencial que los educadores se fortalezcan de

contenidos curriculares, estrategias de enseñanza, capacidades investigativas, habilidades de compromiso y responsabilidad social, para respaldar el mejoramiento de los niveles de aprendizajes de los educandos.

1.2.2 Importancia de la investigación

La indagación se centra en formar grupos de interaprendizaje con el objetivo de perfeccionar los perfiles profesionales de los maestros del distrito de Umari, el cual se desarrolló en un contexto de un clima de confianza entre los integrantes del círculo de interaprendizaje, el proceso implementado permitió comunicarse con fluidez y sentirse parte del grupo del círculo de interaprendizaje. El estudio también fomentó el respeto mutuo y el aprecio por las experiencias individuales de los miembros del equipo; la disponibilidad de los educadores para aprender es un factor importante y decisivo para compartir proactivamente sus conocimientos con los miembros del grupo y demostrar actitudes y valores como el respeto por los demás, la escucha activa, el apoyo y la empatía.

Conforme Marcela Román y F. Javier Murillo (2008), para algunos el propósito fundamental del desempeño del profesor debería de analizarse y evaluarse desde el aprendizaje y desempeño de sus estudiantes. Según este enfoque, los aprendizajes y los resultados de los alumnos, deben reflejar principalmente la calidad y la actuación profesional docente. (p. 4).

Según Andy Hargreaves (2009), la importancia del trabajo colaborativo, dada la etapa más desarrollada de la profesionalización docente la denomina "especialización extendida" (o fase de la especialización extendida). En el contexto de la globalización, los docentes no pueden trabajar sin estimular la creatividad, sin resolver problemas y sin mejorar continuamente. Es importante recurrir a comunidades profesionales donde los docentes puedan compartir conocimientos y crear una especie de "inteligencia colectiva". Hargreaves sostiene que los docentes pueden ser "catalizadores de la

sociedad del conocimiento" si facilitan un aprendizaje cognitivo más profundo y fomentan el cambio y la asunción de riesgos. Todo esto presenta grandes desafíos para la profesión docente, sobre todo porque implica aprender y enseñar de una manera diferente a la que nosotros mismos hemos aprendido en la formación. Requiere un cambio en la cultura escolar, mayor flexibilidad y nuevas formas de relación. Sin embargo, no son tareas imposibles. Las experiencias en comunidades o grupos de aprendizaje entre pares que se han desarrollado en diversos proyectos y programas han demostrado que los docentes están más dispuestos contribuir con sus colegas a resolver problemas habituales que se presentan en el aula. Debemos seguir apoyando y promoviendo estas iniciativas. En este contexto se desea analizar los ejercicios docentes en el salón mediante los círculos de interaprendizaje, con el objetivo de perfeccionar los aprendizajes de los educandos y contribuir en la calidad educativa; el desarrollo del pensamiento acerca de los procesos educativos, para poder cuestionar, negociar y dar a conocer sus ideas sobre un determinado tema con el propósito del mejoramiento de los perfiles profesionales de los docentes en los establecimientos educativos del distrito de Umari participantes en la investigación experimental, también se desarrollarán diferentes actividades; en la planificación se elaborará el plan de acción, la ruta de trabajo y la preparación de sesiones de aprendizaje. En la ejecución se desarrollará talleres referidos a gestión y manejo curricular, uso de las TIC, talleres formativos, empoderamiento social, pedagógico y trabajo colaborativo. En el control se realizará la evaluación de inicio, proceso y una evaluación final. En la variable dependiente para mejorar el perfil profesional, se considerará el perfil académico, investigación y de responsabilidad social.

1.3. Viabilidad de la investigación

La investigación realizada era factible porque el tema priorizado es considerado de actualidad y relevancia en el ámbito educativo, dicho trabajo

reunió las condiciones necesarias para ser desarrollado y aplicado en el contexto del distrito de Umari. El compromiso docente, el acceso a la información de fuentes tanto como revistas, tesis y libros relacionados al tema de investigación para mejorar el perfil profesional. Y, Por otro lado, la investigadora contó con los bienes y medios económicos suficientes para realizar la investigación y la disponibilidad del tiempo necesario.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Demostrar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021?

1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Demostrar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión académica de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021?
- b) ¿Comparar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión investigación de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea2021?
- c) ¿Explicar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión responsabilidad social de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Demostrar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Demostrar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión académica de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021
- b) Comparar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión investigación de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.
- c) Explicar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión responsabilidad social de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.

2.1.2. Hipótesis específicas

- a) La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejoran significativamente el perfil profesional en la dimensión académica de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.
- b) La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión investigación de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.
- c) La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión responsabilidad social investigación de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.

2.2. Operacionalización de variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de puntuación | Escala de medición | Instrumentos |
|---|----------------------|---|-------------------|---|--------------------|--|
| Variable dependiente: Círculos de interaprendizaje | Planificación | Elaboración del plan de círculos de interaprendizaje | | | | Plan de trabajo de círculos de interaprendizaje |
| | | Elaboración de la ruta de trabajo | | | | |
| | | Elaboración de un plan de sesión de interaprendizaje | | | | |
| | Ejecución | Talleres de gestión curricular | | | | Plan de círculos de interaprendizaje Plan de sesiones |
| | | Taller de manejo disciplinar (áreas) | | | | |
| | | Taller de evaluación formativa | | | | |
| | | Taller de uso de los tics | | | | |
| | | Taller de investigación formativa | | | | |
| | | Taller de producción científica | | | | |
| | | Taller sobre el rol social de los docentes | | | | |
| | | Taller sobre el empoderamiento social y pedagógicos de los docentes. | | | | |
| | Trabajo colaborativo | | | | | |
| | Control | Evaluación de inicio (pre test) | | | | Plan de evaluación de los círculos de interaprendizaje |
| Evaluación de proceso | | | | | | |
| Evaluación final (post test) | | | | | | |
| Variable dependiente: Perfil profesional | Dimensión académica | Realiza la planificación de su experiencia de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, didácticos y cognitivos. | Preguntas: 1 al 8 | Inicio Proceso Satisfactorio destacado | Ordinal | Guía de observación |
| | | Maneja las estrategias metodológicas interactivas en el desarrollo de su clase | | | | |
| | | Conoce los enfoques y paradigmas educativos y pedagógicos | | | | |
| | | Maneja las plataformas para las clases virtuales (zoom, google meet, class room, etc...) | | | | |
| | | Maneja los procedimientos metodológicos en la planificación de los documentos curriculares | | | | |

| | | | | | | |
|--|----------------------------------|---|-------------------|---|---------|---------------------|
| | | Maneja técnicas e instrumentos de la evaluación formativa | | | | |
| | | Maneja teorías y procedimientos metodológicos de la evaluación formativa. | | | | |
| | | Maneja los conocimientos científicos del área curricular que enseña | | | | |
| | Dimensión investigación | Maneja técnicas de investigación científica y formativa | preguntas: 1 al 8 | Inicio Proceso Satisfactorio destacado | Ordinal | Guía de observación |
| | | Maneja instrumentos de investigación científica y formativa | | | | |
| | | Maneja los procedimientos de la investigación formativa | | | | |
| | | Conoce y maneja estrategias para realizar investigaciones monográficas | | | | |
| | | Conoce los procedimientos para desarrollar la investigación acción | | | | |
| | | Maneja procedimientos para la elaboración de informes académicos | | | | |
| | | Maneja estrategias para la elaboración de estudios de casos | | | | |
| | | Conoce procedimientos para la elaboración de un artículo académico | | | | |
| | Dimensión responsabilidad social | Gestiona planes o proyectos de responsabilidad social en favor de la institución educativa y la comunidad | | Inicio Proceso Satisfactorio destacado | Ordinal | Guía de observación |
| | | Realiza acciones culturales en beneficio de la Institución Educativa | | | | |
| | | Participa en la toma de decisiones y la resolución de problemas de la Institución Educativa | | | | |
| | | Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad | | | | |
| | | Lidera trabajos en equipo en beneficio de la Institución educativa | | | | |
| | | Participa en acciones para el desarrollo de la escuela para padres | | | | |
| | | Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias | | | | |
| | | Evalúa los logros y dificultades de las acciones realizadas como parte de la responsabilidad social | | | | |

2.3. Definición operacional de las variables

2.3.1. Variable independiente: Círculos de interaprendizaje

Está estructurada en 3 dimensiones, tales como: D1 planificación, D2 ejecución y D3 control; Los indicadores que componen cada dimensión se utilizarán como parámetros para crear los instrumentos del estudio experimental. En la primera dimensión el instrumento que se utilizará es el plan de trabajo de círculos de interaprendizaje, en la segunda dimensión se utilizará el plan de ejecución de círculos de interaprendizaje y en la tercera dimensión el plan de sesiones.

2.3.2. Variable dependiente: Perfil profesional

Esta variable está estructurada en 3 dimensiones tales como: D1 Dimensión académico, D2 Dimensión investigación y la D3 Dimensión responsabilidad social, cada uno está constituido por indicadores que servían como ítems para la elaboración de la guía de observación. la escala de puntuación es la siguiente: Inicio (1), proceso (2), satisfactorio (3) y destacado (4), siendo la medición de escala ordinal y el instrumento Pre prueba y post prueba.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

A nivel internacional

Domínguez (2017). Realizó un estudio titulado *El surgimiento y desarrollo de las comunidades de aprendizaje como modelos de inclusión y mejora educativa en Andalucía*. Los objetivos generales son: describir los inicios y el alcance del estudio de comunidad de aprendizajes a nivel mundial, España y, en particular, Andalucía; especificar la viabilidad y los resultados del proyecto de comunidad de aprendizaje y definir qué es una comunidad de aprendizaje, aportando La viabilidad y los resultados de este programa. El estudio aborda problemáticas de las instituciones educativas que exigen nuevas formas de actuar y relacionarse. (p. 20). La metodología empleada fue el estudio de casos, instrumento utilizado es análisis documental, la técnica utilizada fue la observación, y se arribaron a conclusiones:

- ✓ Durante la encuesta, hemos estado profundizando en los aspectos prácticos y teóricos de comunidades de aprendizaje, enfocándose en el programa INCLUD-ED y las iniciativas y etapas pedagógicas exitosas de los centros educativos de comunidades de aprendizaje (pág. 348).
- ✓ Muchas instituciones educativas han tomado la decisión de convertirse en comunidades de aprendizajes, no sólo en España sino global. El impulso que se está produciendo a nivel nacional y en cada comunidad autónoma por medio del establecimiento de órdenes que rigen la transformación o cambio de dichos centros en comunidades de aprendizaje es más o menos responsable de la expansión general del proyecto.
- ✓ Los esfuerzos de colaboración entre los personales docentes y la implicación de voluntarios contribuyen a las inclusiones educativas del Centro (p. 369).

Tinoco (2019). Realizó una investigación titulada *Perfiles profesionales de los docentes e impactos en las formaciones competitivas de los egresados, UTMACH Ecuador, periodo 2016-2017*. El propósito del estudio fue mostrar cómo influye los perfiles profesionales de los docentes en el desarrollo competitivo de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la UTMACH en Ecuador entre 2016 y 2017. El estudio examina el impacto que tiene el perfil profesional en los profesores que egresan de la unidad académica de ciencias sociales (p. 3-5). La metodología empleada: tipo: aplicada, diseño: no experimental, población: 106, muestra: 55, instrumento utilizado: encuesta. Los resultados mostraron una significación bilateral inferior alfa (0,05); en la dimensión formaciones profesionales recibidas en vinculación con los perfiles de entradas y salidas; los resultados de los procesos formativos, los servicios básicos, el vínculo con el entorno y la formación impartida; los profesores noveles o principiantes no fueron capaces de entender lo esencial de la tutoría para el intercambio de experiencias entre mentores y tutelados (pp. 81 – 83). La indagación arribó a las conclusiones siguientes:

- ✓ Los hallazgos muestran entre las variables, las prácticas docentes, la formación de funciones de indagación y la participación comunitaria tienen un impacto significativo en la formación profesional de los educadores egresados de las unidades académicas.
- ✓ Según las investigaciones, los diseños, los desarrollos y las evaluaciones de proyectos creativos y de indagación relacionadas con la enseñanza, son requisitos del entorno organizativo o institucional, así como factores individuales, tienen un efecto sustancial en la calidad de las enseñanzas. Para los especialistas quienes han completado programas académicos en ciencias sociales.
- ✓ La calidad de las formaciones profesionales que reciben los titulados de las instituciones académicas de ciencias sociales está muy influida por los resultados de los estudios nacionales e internacionales de indagación e innovación (pp. 87-88).

A nivel nacional

Cornejo (2018). Desarrolló un estudio sobre "La gestión pedagógica del docente y los grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de nivel primario". El objeto fue demostrar cómo se relacionan los grupos de interaprendizajes en los centros educativos de la ciudad de Juliaca con la gestión pedagógica del docente. (p. 27). El estudio aborda los problemas y diversos temas en los centros educativos, una de ellas es la formación de la capacidad de trabajo en equipo, el individualismo se produce cuando los profesores trabajan solos y no comparten sus preocupaciones y experiencias con sus colegas. En las instituciones educativas, podemos ver que los profesores y administradores tienen la misma mentalidad; nadie fomenta el trabajo en equipo, y mucho menos la creación de equipos de aprendizaje mutuo donde puedan discutir los aspectos buenos y malos de su gestión en el aula con el fin de mejorar su instrucción. A pesar de que estas actitudes podrían contribuir en gran medida al crecimiento educativo sí se practican día tras día. La única forma de asegurar el éxito del aprendizaje en las escuelas de hoy es que los profesores compartan abiertamente sus experiencias tanto positivas como negativas después de realizar actividades en el aula con sus alumnos. Probablemente, la educación seguirá como hasta ahora si los profesores no ponen en práctica estas actitudes y métodos pedagógicos. (pp. 19-20). La metodología empleada en la indagación es científica, el diseño: correlacional, población: 737 y muestra 259, instrumento: cuestionario (pp. 67-73). El estudio arribó a conclusiones importantes, tras la elaboración de análisis cuantitativos y cualitativos basados en los datos reales descubiertos a lo largo de la investigación. Los datos se analizaron estadísticamente, se interpretaron y se comprobaron las hipótesis de la investigación. Como resultado, puede estar seguro de que existe un vínculo entre el liderazgo educativo de los docentes y los grupos de aprendizaje mutuo en las instituciones de la ciudad de Juliaca. (p. 76).

Calderón (2019). Realizó un estudio titulado El desarrollo permanente de los grupos de interaprendizaje y la mejora de la eficacia docente de la red educativa de la Zona del Lago - Ilave Puno. El objetivo de la investigación fue conocer cómo se relacionan los grupos de interaprendizaje, la capacitación

permanente y el mejoramiento de los desempeños docentes en las Redes Educativas de la Zona Lacustre - Ilave Puno. (p. 4). En la indagación se aborda la importancia del intercambio de experiencias entre docentes, temas de facilitación del aprendizaje grupal o colaborativo, mediante la formación de espacios para que el docente interactúe con sus pares, Con el propósito de establecer criterios para el mejoramiento de los procesos de E-A, los profesores comparten experiencias mediante los debates y las reflexiones sobre sus prácticas docentes etc. Como parte de su actuación profesional como profesores, los grupos de aprendizaje mutuo es una técnica de apoyo que ayuda a los profesores reflexionar de manera interactiva sobre sus praxis en las aulas y aprender sobre temas profesionales relacionados. (p. 1-2). La metodología empleada en el estudio es cuantitativa - básica – descriptiva, los diseños son descriptivos - correlacionales, la población – muestra fue 79 y el instrumento: cuestionario (pp. 59-77. Las conclusiones a las que arribó el estudio fueron:

- ✓ La necesidad de realizar un intercambio de experiencias entre profesores, para facilitar el aprendizaje colaborativo, creando espacios para que el educador interactúe lateralmente con sus pares, para compartir experiencias por medio de la deliberación y reflexión sobre su trabajo docente, con el fin de desarrollar criterios para la optimización de los procesos educativo.
- ✓ Crear normas para mejorar los procesos de E-A, entre otras cosas, se requiere que los docentes compartan sus experiencias educativas entre sí. Esto puede hacerse creando espacios donde los educadores puedan interactuar horizontalmente entre sí, compartiendo las lecciones aprendidas a través de la discusión y el análisis reflexivo de su proceso pedagógico.
- ✓ La necesidad de la interacción horizontal entre los educadores y sus pares, la promoción del aprendizaje colectivo o colaborativo, el intercambio de vivencias a través de la deliberación reflexiva sobre el

proceso educativo, con el objetivo de crear criterios para mejorar los procesos de E – A.

Los grupos de interaprendizajes son métodos de apoyo que promueve en los profesores aprender de su práctica en el aula de forma interactiva y reflexiva. Estos grupos también ayudan a los profesores a generar conocimientos colectivos basados en intereses profesionales, lo que forma parte de su actuación profesional como docentes.

Simeón (2018). Realizó una investigación titulada *Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*. En el ámbito académico Proyecto Integral Chavarría - Los Olivos, El objeto del estudio fue determinar el uso del interaprendizaje en grupos con mayor frecuencia en el crecimiento de las competencias docentes. El estudio abarca el tema de los debates en torno al crecimiento de las iniciativas de interaprendizaje de los profesores y lo importante, el crecimiento de las competencias. En el primero, se observa que los profesores se incorporan con frecuencia a los grupos de interaprendizajes (GIA) sin tener conocimiento de los procedimientos que conllevan ni de las importantes ventajas a lograr si lo hacen de forma responsable y de acuerdo con las normas profesionales. Cuando se trata de hablar de ejemplos positivos o de estrategias pedagógicas que han demostrado mejorar los aprendizajes de los educandos. En vinculación con el segundo factor, muchos profesores optan por no participar en programas y entornos que les brinden la oportunidad de mejorar sus competencias a pesar de que existen numerosas oportunidades para ello. Hacerlo les permitiría convertirse en profesores competentes capaces de innovar y recomendar estrategias innovadoras de enseñanza y aprendizaje (p. 15). Las metodologías utilizadas fueron hipotéticas – deductivas, de tipos básicas y diseños no experimentales (p. 46), población: 80 docentes, muestra: 80 docentes, instrumento: cuestionario (p. 51). En el estudio se arribó a las conclusiones siguientes:

- Los Olivos, 2018 - La formación de las competencias educadores se ve influido significativamente por los grupos de interaprendizaje. El resultado estadístico muestra el 77,2%, una cifra que sugiere que estos grupos tienen un gran impacto en la manera en que se forman las competencias docentes.
- Los grupos de interaprendizaje juegan un papel vital en el logro de la competencia académica de los instructores del centro educativo "Proyecto Integral Chavarra" de Los Olivos en el año 2018. Los resultados estadísticos de 68,5%, indica que el interaprendizaje en grupos incide significativamente en la mejora de la competencia académica de los profesores.
- Los grupos de interaprendizajes en el establecimiento educativo "Proyecto Integral Chavarra" de Los Olivos, 2018 influyen considerablemente en el crecimiento de las competencias administrativas de los instructores. El informe estadístico del 72,2%, cifra que sugiere que el interaprendizaje en grupo tiene una influencia significativa en la capacidad de los profesores para desarrollar competencias administrativas.
- Los Olivos, 2018 – El interaprendizaje en grupo tiene un mayor impacto en el crecimiento de la competencia humano-social de los docentes. El resultado estadístico del 74,6% muestra que existe una correlación significativa (COR) entre la formación de las competencias humano-sociales de los profesores y los grupos de interaprendizajes, lo que demuestra la importancia de estos grupos a este respecto. (pp. 81-82).

Demera (2019). Realizó una investigación titulada *Programa de Gestión Educativa para mejorar el desempeño docente de una institución de Guayaquil – 2019*. El objeto de estudio fue establecer si el programa de gestión ayuda a los desempeños de los instructores en el establecimiento educativo Augusto Mendoza Moreira de Guayaquil, Ecuador, en el año 2019. El tema que se aborda es el desempeño docente en el proceso de gestión educativa, tiene un enfoque

particular en la creación de formación educativa para el personal con el objetivo de mejorar los desempeños docentes en los procesos de E-A. La metodología empleada, niveles y tipos de la investigación son cuantitativos y descriptivos, los diseños son pre experimentales, la población – muestra fue 40, el instrumento utilizado es el cuestionario. (p, 2-14), De acuerdo con la tabulación en términos de resultados el con el objetivo, los profesores en un pre-test colectivamente planeado la enseñanza en un 50%, pero después de implementar el programa y la realización de un post-test, la frecuencia aumentó a 80%, lo que indica que la aplicación del programa es eficaz. Para determinar los grados de enseñanzas para los aprendizajes, segundo objetivo, las tabulaciones realizadas muestran que el profesor dirige y domina la enseñanza en un pre-test. En la Tabla 6, se estima que el profesor dirige y domina los procesos de enseñanzas, los contenidos y el empleo ocasional de estrategias y recursos adecuados, pero después del empleo del programa y de un post-test, esta frecuencia aumenta de un 58% a un 80% equivalentemente, siempre teniendo en cuenta la significación de la aplicación del programa. ; en el tercer objetivo, el análisis reveló que los docentes evaluaron consistentemente el aprendizaje con una frecuencia de 47% en el pre-test, pero que esto cambió después de la aplicación del programa, y la frecuencia aumentó a 85% en el post-test.

El aumento de todos los indicadores de equivalencia lleva a la conclusión de que el programa ha tenido éxito. La eficacia de la enseñanza se mide en dos momentos: el primero, que casi siempre tiene un porcentaje de 55%, y el segundo, que ocurre después de implementar el programa y administrar el post-test, donde la equivalencia siempre sube a 73%, lo que indica que el resultado es eficaz. A través de la tabulación que se hizo, fue posible determinar que el profesor en un pre-test planifica la enseñanza colectivamente en un 50%, pero después de usar el software y hacer un post-test, la frecuencia crece a 80% el equivalente siempre, por lo que podemos decir que no es preciso. En un pre test, el profesor casi siempre produce un entorno adecuado para la educación, la armonía, la democracia y la diversidad. Sin embargo, tras aplicar el programa y

aplicar un pos test, la significancia de la frecuencia aumenta al 90%, lo cual demuestra la importancia de su aplicación. (p.30).

A nivel regional

Freyre (2018). Realizó una investigación titulada Gestión Institucional y desempeño docente institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018, la finalidad de indagación fue definir la vinculación entre los desempeños docentes y la gestión institucional.

El estudio se centró en la cuestión del rendimiento de los profesores, que ha recibido duras críticas de los padres, sobre todo por los niveles bajos de rendimientos académicos en el aprendizaje de los educandos. Los padres creen que los profesores necesitan más formación y conocimientos actualizados porque son muy pocos los que reciben formación permanente. Hoy en día, muy pocos profesores están interesados en la formación personal, y aún menos de los que tienen 25 o más años de experiencia piensan que es innecesaria para el desarrollo profesional de sus carreras. Menos aún de los que tienen más experiencia querrán formarse, lo que supondrá una carga para sus finanzas debido a los posibles costes asociados al ascenso en la escala de conocimientos. Pocos docentes se interesan por la formación individualizada porque de repente no tienen la capacidad económica para hacerlo, lo que es una desventaja para ellos ya que la responsabilidad económica es severa para que puedan recibir una formación permanente. (pp. 49 - 51). Las metodologías empleadas, son de tipos y niveles de investigación no experimentales y cuantitativos, los diseños son descriptivos correlacionales, la población – muestra es 50, y el instrumento es la encuesta (pp. 6063). Los resultados revelaron la relación entre el rendimiento de los docentes y el liderazgo directivo. Esta relación se estableció mediante una prueba de hipótesis general utilizando el estadístico no paramétrico Kendall Tau-b y se halló correlaciones entre las variables de 0.519 a un nivel de significancia de 0.000. Específicamente, el Objetivo 7 buscó identificar la vinculación entre las formaciones de los personales y los desempeños docentes. Se rechazó la

hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa debido al grado de correlación, lo que señala una vinculación sustancial entre las variables:

- ✓ El coeficiente de correlación estadística es de 0,536 y el valor de significación es de 0,000, indicando una vinculación significativa entre las variables gestión organizacional y desempeños docentes.
- ✓ Según las estadísticas, hay una vinculación sustancial entre la gestión y la valoración de los desempeños de los profesores, con un coeficiente de correlación de 0,434 y una Sig. 0,001.
- ✓ Según las estadísticas, existe una asociación sustancial entre el desarrollo del personal y la eficacia del profesorado, con un coeficiente de correlación de 0,553 y un valor Sig. 0,000.

Tarazona (2020). Realizó una investigación titulada “*Monitoreo y asesoría pedagógica en el desempeño docente de la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti de Ambo, Huánuco, 2017*”. La finalidad de la indagación fue definir cómo se relaciona el desempeño docente con el seguimiento y la asesoría pedagógica. El estudio aborda el tema de la eficacia del profesor y los resultados poco satisfactorios en los aprendizajes de los alumnos (pp. 17-20). El enfoque utilizado fue: Tipo: análisis correlacionales básicos no experimentales, niveles: correlacionales, diseños: correlacionales, población: 63, muestra: 60, e instrumento: cuestionario (pp. 69-73). Los resultados alcanzados Según los hallazgos, hay una vinculación significativa entre ambas variables, respondiendo a la pregunta de investigación: "¿Cuál es la relación entre el seguimiento y asesorías pedagógicas y los desempeños docentes de la I.E. Julio Benavides Sanguinetti de Ambo-2017" Entre los resultados tenemos:

- ✓ Se encontró que el desempeño docente y el seguimiento y asesoría pedagógica tienen un vínculo sustancial. El 70,9% de los instructores manifiestan tener niveles sobresalientes de desempeño docente, frente al 50,9% que manifiestan un grado idóneo de asesoría pedagógica y seguimiento.

- ✓ Se ha demostrado que la preparación para el aprendizaje y la supervisión guardan una estrecha relación. El 50,9% de los profesores afirma que la supervisión y el asesoramiento pedagógico se encuentran en un nivel óptimo, en contraste con el 47,3% de los instructores que muestran un grado extraordinario de rendimiento docente en la dimensión de preparaciones para los aprendizajes.
- ✓ Se ha demostrado que el rendimiento de los profesores está significativamente correlacionado con la supervisión, el asesoramiento pedagógico y la enseñanza para los aprendizajes de los alumnos. En la dimensión de enseñanzas para los aprendizajes, el 54,5% de los instructores tienen un rendimiento excepcional, frente al 50,9% de los profesores que afirman que la supervisión y el asesoramiento pedagógico tienen un nivel excelente. (pp. 95-99)

Castillo (2018). Realizó una investigación titulada *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL- Huánuco, 2016*. La finalidad fue conocer la vinculación entre el desempeño docente y el acompañamiento pedagógico en los centros educativos que forman parte de la UGEL Huánuco. El estudio ilustra cómo la deficiente actuación del profesorado -también conocida como prácticas pedagógicas- conducen a resultados inferiores en el aprendizaje de los alumnos. Una parte considerable de la población cree que la gestión inadecuada del aprendizaje por parte de los profesores es la culpable de los bajos niveles de rendimiento académico. (pp. 21- 25). Las metodologías empleadas son de tipos y niveles de indagación descriptivas – correlacionales, los diseños son no experimentales, la población es de 189, la muestra de 48, el instrumento utilizado es el cuestionario y la ficha de monitoreo (pp. 80 - 87). Los resultados del estudio, que se centran en cómo se ejecutan los acompañamientos pedagógicos durante las fases de planificación, implementación y evaluación, son significativos, pero su nivel es bajo. Una mediana de 22,3 puntos de SI, frente a los 60 puntos esperados de los 20 ítems, desviaciones típicas de 14,75 puntos, y un coeficiente elevado de (66%), sugieren una situación muy atípica, o que las afirmaciones de los

informantes sobre el SI no son coherentes; es alentador saber que la mayoría de los profesores conceden importancia a esta dimensión, pero una parte significativa de ellos sigue centrada en elevar el calibre de la planificación (pp. 95-96). La planificación será esencial para saber cómo se desarrolla las actividades humanas en los diversos contextos sociales en los que se produce. Del estudio se extrae lo siguiente:

- ✓ Al demostrar el vínculo entre el acompañamiento educativo y la eficacia instruccional, es claro que se han logrado los objetivos propuestos. Esto integra la gestión de los procesos de E-A y se refiere al desarrollo de un ambiente adecuado para el aprendizaje y la mediación pedagógica del profesor.
- ✓ Se destaca la idea de que el rendimiento docente mejora en las medidas en que los acompañamientos pedagógicos son muy favorables para el desarrollo profesional, lo que ilustra cómo el acompañamiento pedagógico tiene una tendencia a valorarse a sí mismo. Sin embargo, existe una posibilidad considerable de elegir el rendimiento con expectativas eficientes debido a la asociación prácticamente nula.
- ✓ De todos ellos se deducen los siguientes componentes cruciales: Existe una relación entre los desempeños y los acompañamientos pedagógicos a los educadores. (1) Son rasgos o características personales, como conocimientos, capacidades, talentos y autoconceptos. (2) Están conectados causalmente con operaciones que dan lugar a resultados positivos. Se manifiestan en los hechos. (3) Son rasgos importantes de la persona que operan como un sistema globalizador e interactivo de forma integral, que es considerado distintivo de la combinación de sus partes componentes. (pp. 134 – 135)

Rojas (2018). Realizó una investigación titulada Desempeño docente en el rendimiento académico del Área de Matemática en los estudiantes de la Institución Educativa Tres de Mayo de Lauricocha – Huánuco. La finalidad de la indagación fue saber los desempeños académicos de los estudiantes, en la

asignatura de matemática en relación con el desempeño de sus docentes. La vinculación entre la eficacia del maestro y los éxitos académicos de los alumnos en el área de matemática (p. 19). El enfoque empleado: es de tipo y grado: Básico - Descriptivo y Correlacional, el diseño: Transaccional tipo no experimental; finalmente tiene como propósito investigar las incidencias y los valores en que se exhiben en las variables, la encuesta de desempeño fue el instrumento utilizado y la prueba de rendimiento en una población de 166 y una muestra de 115. (pp. 99 -104). En este estudio, se encontraron los siguientes resultados: el 42,7%, que representa a 47 estudiantes, afirman estar moderadamente satisfechos con el desempeño docente, junto con 46 estudiantes es decir el 41,8%, 17 personas (15,5%) respondieron que estaban satisfechos con los desempeños docentes. Estos resultados evidencian que los estudiantes promedian por encima del puntaje mínimo de 11.00, lo que demuestra que los desempeños docentes tienen un impacto directo en los rendimientos académicos, en otras palabras, los alumnos obtienen mejores resultados académicos. La variable desempeño del profesor obtuvo un promedio de 14.20, lo que significa que se ubica en el nivel medianamente satisfecho o en proceso de logro.

Cuanto mejor es el rendimiento del profesor. El estudio arrojó las siguientes conclusiones:

- ✓ Los rendimientos académicos de los estudiantes de una institución en matemáticas se correlacionan significativamente con la calidad de su enseñanza.
- ✓ Los resultados evidencian que los desempeños docentes están positivamente correlacionados con el desempeño matemático en la habilidad de razonamiento y demostración, lográndose una fuerte correlación positiva de $r_{xy} = 0.80$ puntos, manteniendo la hipótesis de contratación que se está mostrando $t_o = 6.856$ / es mayor que $t_c = 1,650$. (pp. 111-120).

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Variable 1

Aspectos generales

Descripción

Los grupos de interaprendizajes son considerados como: "Esta técnica de formación está dirigida a formadores y fomenta los intercambios grupales de experiencias y la reflexión dentro del grupo", según el MINEDU del Perú (2018). No obstante, el crecimiento continuo de la comunidad de aprendizaje profesional es importante. Los equipos de gestión institucional, los asesores educativos o los profesionales de la formación docente deben laborar con los docentes para coordinar y planificar GIA para que puedan compartir experiencias enfocadas en sus prácticas docentes (con dificultades o éxitos) demostradas en el aula. (p.13).

Según Martínez (2013). Realizó un estudio sobre con la finalidad de describir los círculos de interaprendizaje, definido como actos recíprocos, dinámicos y fluidos entre grupos de personas que comparten un tema importante y de interés común.

Por otro lado, Quispe (2018) realizó un estudio cuyo objetivo es fomentar y coordinar un ambiente de aprendizaje activo y creativo, que supone que los individuos están dispuestos a adaptar su comportamiento y prestar atención a la comunidad educativa estructurada, para fomentar un entorno de confianza y favorable, compartiendo vivencias que contribuyan al desarrollo de la práctica pedagógica.

Como indica, Pedrosa (2006) sostiene que el interaprendizaje es una estrategia utilizada por los individuos implicados para perseguir un objetivo compartido, y que sus herramientas constantes son el discurso, el desacuerdo de experiencias e ideas, la autocrítica, la crítica, y las autoevaluaciones. Asimismo, posee cualidades:

- ✓ Se requiere una implicación libre
- ✓ Una planificación práctica del trabajo y una programación que se ajuste a las franjas horarias disponibles de los participantes.
- ✓ Libertad e independencia.
- ✓ Colaboración y responsabilidad.
- ✓ El aprendizaje avanza en función de la capacidad y la toma de decisión del grupo.
- ✓ Ambiente amable y no amenazador.
- ✓ Coevaluación y autoevaluación.

Con respecto al trabajo colaborativo, Pallff y Pratt (2005) citado por Ramírez (2019). El constructivismo es conocido por su énfasis en la colaboración. Señalan que la teoría que sostiene Piaget, a través de la indagación solitaria, los seres humanos aprenden mediante el compromiso con su entorno físico y la interacción social. Los desacuerdos o los diferentes puntos de vista con los demás sirven para interactuar con sus compañeros y a tomar conciencia de otras perspectivas distintas de las suyas. La resolución de estos desacuerdos da lugar a soluciones de alto nivel (p.10).

Con respecto al conflicto cognitivo para Negro, Torrego y Zariquiey (2012) citado por Ramírez (2019) “debería referirse a conflictos sociocognitivos en lugar de cognitivos.” (p. 10). Refiriéndose al trabajo colaborativo, para examinar las diferentes perspectivas en la enseñanza aprendizaje y las búsquedas de alternativas de propuestas o soluciones de mejoras que plantean en los grupos de interaprendizajes.

a) Círculos de interaprendizaje

Nociones básicas

Kozak Novello (2003). Indica que los círculos de interaprendizaje se refieren a un tipo de trabajo que se puede desarrollar dentro del propio grupo o con otros, independientemente de que asistan a la misma escuela o no, y que permite evaluar el crecimiento de las propias potencialidades para el desempeño profesional a través de la evaluación de la propia práctica. Sugieren que todas las actividades permitirán incluso potenciar el trabajo en equipo y de esta manera lograr el verdadero aprendizaje cooperativo.

Según Mavo (2007). Los círculos de interaprendizaje están formados por personas que se sienten impulsadas a compartir y comunicar sus pensamientos y que tienen ideas propias para intercambiar conocimientos y avanzar en su propio aprendizaje en un entorno cooperativo. Permite el intercambio de ideas basado en el consenso, la formación de las capacidades de lectura y producciones de textos a medida que cada participante comunica los resultados de su investigación, y el estímulo de la creatividad de los participantes cuando cada uno comparte los resultados de su investigación.

Según Acua y Ataucuri (2011). En el Círculo, principalmente aprendemos e intercambiamos experiencias educativas relacionadas con la cultura y la identidad, y esto se refleja en nuestra práctica pedagógica. Aquí desarrollamos nuestra competencia profesional aprendiendo a organizar, crear y dirigir talleres para otros participantes como una forma de extensión comunitaria. Esta estrategia tiene una perspectiva interdisciplinaria e intercultural porque fomenta las enseñanzas y los aprendizajes desde el entorno y mejora la preparación de los docentes porque permite a los especialistas de la educación compartir la enseñanza y el aprendizaje desde el contexto y porque mejora la preparación de los docentes porque permite a los profesionales de la educación compartir la E-A desde su contexto.

b) Estrategias para el desarrollo del interaprendizaje

Según el Minedu (2015). Los círculos de interaprendizaje son espacios donde directivos y docentes de una misma institución educativa pueden compartir conocimientos y experiencias. Su finalidad es debatir sobre temas educativos que afectan a todos, permitiendo a los participantes reflexionar y reconocer la práctica del docente a la vez que interiorizar y potenciar estrategias que animen a todos a participar activamente en la mejora de la labor pedagógica.

c) Objetivos del grupo de interaprendizaje

El Ministerio de Educación sugiere los siguientes objetivos para la gestión del interaprendizaje:

- Atender eficazmente las necesidades de las formaciones de los educadores fomentando el desarrollo de un esquema único que sirva de base para la práctica pedagógica reflexiva.
- fomentar la creación de grupos de profesores por medio del trabajo colaborativo, basado en el intercambio de experiencias y las habilidades de los propios profesores.
- Determinar colectivamente cómo se implementará la propuesta educativa, incluyendo sus componentes, estructura curricular y métodos y recursos a utilizar.

d) Comunidad de aprendizaje

(Ferrer, 2005). Podemos afirmar que la definición del término "comunidad de aprendizaje" es "una escuela inclusiva construida en redes, que proporciona a proyectos integradores accesibles vinculando a los agentes de la escuela. Además, se trae la colación las palabras de Valls (2008) que lo conceptualiza como [...] proyecto de reconstrucción cultural y social del centro educativo y su medio

para construir una comunidad de las informaciones basadas en los aprendizajes interactivos integrados en todos los ambientes del centro educativo, incluidas las aulas.

(Valls, 2000, 8). De acuerdo Morlà (2015, 139), (fundadas en una agrupación de AEE) Las comunidades de aprendizajes se originaron como movimientos educativos y empresariales basados en pruebas científicas para abordar las preocupaciones de la sociedad contemporánea, brindar soluciones educativas igualitarias y promover la armonía social. Si bien no es necesariamente un modelo respaldado por la teoría de la comunidad de aprendizaje, involucrar a toda la comunidad educativa dentro de una escuela enriquece y mejora el aprendizaje de los estudiantes. (citado en Flecha y Soler, 2013).

e) Implantación de la comunidad de aprendizaje en un centro educativo. Existen diversas razones para que el colegio se transforme en una comunidad de aprendizajes. En este planteamiento Rodríguez De Guzmán (2012) destaca que puede ser resultado de las formaciones recibidas en la institución formadora o universidad, de la asistencia a programas de formación permanente del docente, o también, de la necesidad imperiosa de abordar un problema concreto de la institución educativa.

f) Grupos de interaprendizaje

Según MINEDU, 2018, p. 13. Los grupos de interaprendizajes "son una estrategia formativa para el profesorado en la que se crean ambientes para compartir vivencias y crear reflexiones colectivas sobre las mismas, de manera que se van convirtiendo en comunidades de aprendizaje. Y tiene una secuencia básica sistematizada según Méndez y Portugal (2008).

- Motivación, para fomentar un ambiente agradable para la comunicación (actividades o ejercicios de relajación grupal).
- Durante la observación de la clase, es importante el intercambio de información sobre hechos educativos vitales y cruciales que se evidenciaron.
- La disponibilidad en la comunidad de espacios o recursos para la educación que ayuden a los aprendizajes de los educandos.

Entonces, el objetivo de los grupos de interaprendizaje, es promover espacios y tiempo para que los educadores intercambien y expresen vivencias de E-A de sus prácticas educativas en el salón, y, de esta manera afrontar las situaciones surgidas mediante la reflexión grupal con el propósito de construir alternativas de solución o propuestas de mejora relacionados a los aprendizajes.

Aspectos generales

a) Dimensión de la planificación

Es la función de la gestión que implica la fijación de la misión y objetivos de una organización, para en función de ellas determinar los programas, políticas, proyectos, procedimientos, métodos, presupuesto, normas y la toma de decisiones para elegir entre las diferentes líneas de actuación en el futuro, dicho de otro modo, implica el decidir por anticipado aquello que se pretende lograr en el futuro (universidad tecnológica del Perú, s/f).

La planificación es primordial para que las instituciones alcancen niveles óptimos de rendimiento encontrándose directamente relacionados a la capacidad de adaptación de la empresa.

b) Importancia de la planificación

La definición de planificación, articular claramente nuestras intenciones de acción, anticiparnos a los requerimientos y optimizar

el empleo de los recursos humanos y materiales disponibles para lograr objetivos específicos dentro de plazos determinados (Murillo, 1995: 27). Consecuentemente, la planificación como proceso involucra tanto conocimientos teóricos como tácticas operativas, es decir, un conjunto de saberes, procedimientos, habilidades de investigación, métodos, administración y organización, que atienden directamente las demandas urgentes de la situación. Diagnosticar, programar, ejecutar y evaluar, se utilizará como proceso para enmarcar la comprensión de la planificación educativa.

3.2.2. Variable 2

Aspectos generales

Descripción

Con respecto a la formación continua de la formación para mejorar el perfil profesional señala:

Imbernon (1989). Sostiene que las formaciones continuas son la forma de actualizaciones científicas, psicopedagógicas y culturales que complementa y mejora la formación inicial, al tiempo que proporciona retroalimentación. A continuación, se presentan los distintos periodos de formación según el autor: La formación continua para el periodo de iniciación (profesor novel) es la primera., durante el cual el profesor aprende de sus colegas y se le ayuda a asistir a conferencias o seminarios sobre temas educativos fundamentales. En otras palabras, implica que el profesor ha recibido una base psicopedagógica durante la etapa de formación inicial para abordar las primeras cuestiones que se plantean y establecer posteriormente nuevos conceptos didácticos al tiempo que desarrolla el currículo pertinente para los estudiantes y el contexto. Implicarse en este punto. La segunda fase de la formación continua sería la de perfeccionamiento, en la que los profesores tendrían que compartir experiencias, a través de seminarios y grupos de trabajo, se puede

aprender y experimentar con nuevos métodos, así como diseñar y experimentar con materiales y proyectos educativos,

Según Camargo et al. (2003). Considerar el desarrollo profesional continuo de los docentes como un proceso de renovación que les permita desarrollar su práctica profesional y educativa de manera significativa y adecuada, y que les permita ser incluidos en el entorno social y la comunidad educativa en la que se desempeñan.

Según Miranda et al. (2007) citado en Miranda y Rivera (2009). Menciona que un proceso de formación profesional dura a lo largo de toda la vida se inicia con la decisión de escoger la carrera docente dentro marcos conceptuales.

a) Desempeño docente

Para definir la expresión “desempeño docente” podemos citar a Muchinsky (2002). El desempeño es sinónimo de "rendimiento" y "conducta"; el comportamiento es lo que la gente realmente hace, y puedes observar ese comportamiento. El desempeño es el comportamiento que es esencial para lograr las metas de la organización y se puede medir por la ejecución real. (pág. 38). Por tanto, esto se refiere a la idea de que los desempeños educativos implican acciones y comportamientos individuales y es esencial para alcanzar de los fines de un centro educativo.

Según MINEDU (2012). El desempeño docente, estas son actividades de E-A que los educadores y educandos emplean en los procesos educativos para alcanzar el éxito académico. Los resultados son el logro de funciones de eficiencias y eficacias en el campo de trabajo (p. 29).

Según Piña (2010). Señala que el cumplimiento de las tareas de un profesor es el desempeño, el entorno, el alumno y el profesor influyen en ello. De manera similar, los desempeños se practican en

diversos niveles o contextos, incluyendo el entorno institucional, el entorno, el aula, sociocultural y el propio maestro, a través de las acciones reflexivas. Los desempeños se evalúan para elevar los estándares educativos y cualificar a los docentes. (p. 18).

Según Acevedo (2002). Define al desempeño rendimiento docente como la actuación del docente relacionado a los aspectos más esenciales de las prácticas de su profesión (p.85). Enfatiza la función y actuación del docente, pues expresa el rol importante que cumple, siempre y cuando exista un grado de compromiso; debido que todos los saberes y procedimientos logrados por los docentes son puestos en práctica para que se logren los aprendizajes en los educandos.

b) Características del desempeño docente

Según Universia (2017). El profesor debe tener ciertas cualidades para poder cumplir con su desempeño.

- Los componentes más importantes para ser un buen profesor es tener la mente abierta para aprender y adaptarse, ser flexible y estar preparado para enfrentarte a muchas situaciones difíciles, porque esta experiencia te planteará nuevos retos cada día.
- Ser flexible y paciente. Las intromisiones en la enseñanza son habituales, por ello es necesario mantener un nivel estable de estrés, así como la capacidad de gestionar cualquier situación que pueda surgir con los alumnos de los que eres responsable.
- El compromiso con la docencia cosecha maravillosas recompensas, entre ellas varios meses de vacaciones. Sin embargo, dado que esta carrera requiere una atención inquebrantable, es imprescindible adquirir nuevas técnicas; asistiendo a seminarios o cursos.
- Tener una actitud positiva puede ayudarte a aprender a manejar y abordar los diversos problemas que los estudiantes pueden

plantear o experimentar, también tener una comunicación horizontal para apoyarlos en situaciones difíciles.

- Establecer un alto nivel de exigencia para sí mismos como profesores con el fin de inspirar a los estudiantes esforzarse cada día para obtener óptimos resultados.

c) Factores que influyen en el desempeño docente

Según Espinosa (2014) citado por Cabrera (2018). Sugiere que los siguientes elementos pueden tener un impacto directo en el rendimiento de un profesor:

Formación inicial y capacitación docente

Comienza cuando el profesor se matricula en una institución de formación universitaria o pedagógica, el cual durará toda su carrera. El profesor debe saber que el aprender es una necesidad para mejorar y superarse profesionalmente, potenciar sus competencias intelectuales y técnicas que le permita mantenerse a la vanguardia con la ciencia y la tecnología.

- **Motivación**

La motivación es simplemente un incentivo, ya que el comportamiento humano es impulsado y guiado por objetivos.

- **Relación profesor estudiante**

La vinculación maestro-estudiante en el salón tiene algunos rasgos únicos que la diferencian de las demás relaciones que mantenemos con otros integrantes del grupo social. Las interacciones humanas tienen características implícitas y explícitas. Nuestras relaciones interpersonales e intrapersonales se ven afectadas por los ideales de convivencia que defendemos, como la tolerancia, el respeto, la comprensión y la armonía.

- **Organizacional institucional**

Es la formación de las normativas, procesos de gestión y sistemas de control necesarios para los funcionamientos de una comunidad educativa, que pueden influir en el desarrollo y eficacia de la práctica educativa. pp. (11-20)

d) Dimensiones del desempeño docente

Según Palomino (2012). Explica las dimensiones de los desempeños docentes:

- **Estrategia didáctica:**

Es la dedicación del profesor a la asignatura o disciplina académica, a la planificación del curso y a su capacidad para apoyar a los educandos a adquirir las habilidades, los conocimientos y actitudes requeridos.

- **Materiales didácticos**

Lo que se entiende por medios y materiales didácticos. Es la capacidad del profesor para transmitir saberes a los alumnos mediante el empleo de varios instrumentos educativos apropiados y actualizados con los avances científicos y tecnológicos. Esto se hace para garantizar que el alumno consiga un desarrollo completo de sus capacidades y habilidades.

- **Capacidades pedagógicas**

Aspectos vinculados con los conocimientos del profesor en el ámbito de su formación profesional, así como la eficacia con que transmite esos conocimientos a los alumnos y fomenta su compromiso.

- **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones**

Características relativas a la puntualidad, los cumplimientos de los deberes y la asistencia a los compromisos educativos (pp.59.60)

Dimensión académica

a) Manejo de procedimientos pedagógicos

Nociones básicas

Esta competencia se considera fundamental, ya que la eficacia del aprendizaje de los alumnos depende de la gestión de los procedimientos pedagógicos por parte de los educadores de EBR.

Según Ayala (2008). Explica las necesidades de enseñanza de los docentes deben satisfacerse mediante los diseños de entornos, procesos y experiencias de aprendizaje significativos; la organización de los procesos de aprendizajes de los educandos; la estructuración de procesos y experiencias de aprendizaje en entornos auténticos; y el uso de técnicas de instrucción apropiadas para los niveles de los estudiantes, fomentando el desarrollo de información, creencias y actitudes utilizando la tecnología para planificar actividades de aprendizaje y comunicación..

Para Tejada (2009). La integración de conocimientos y saber hacer (procedimientos, destrezas, habilidades), así como el avance de las competencias metodológicas y psicopedagógicas. (comprensión de cómo aplicar los conocimientos y procedimientos pertinentes a las circunstancias actuales). Desde las planificaciones de las formaciones hasta las evaluaciones. Las necesidades educativas de los educandos deben ser satisfechas por medio del diseño de entornos, procesos y experiencias de aprendizajes significativos. Organizar los procesos de aprendizajes de los alumnos; la estructuración de procesos y experiencias de aprendizaje

en entornos auténticos; y el uso de técnicas de instrucción apropiadas para los niveles de los estudiantes.

b) Maneja estrategias metodológicas de aprendizaje D1

Las actividades de aprendizaje como estrategias metodológicas:

Según Cárdenas (2004). Son herramientas que permiten reconocer los principios, normas y procedimientos que determinan el enfoque de los docentes para programar, implementar y evaluar los procesos de E-A. Se basan en dos tipos de actividades de aprendizaje:

Actividades memorísticas

Están desarrollados para los trabajos basados en contenidos, representa el inicio de una actividad de aprendizaje y es en ese momento cuando se estructura con procedimientos más difíciles que ayuden asegurar el logro de los aprendizajes.

- Aprender de memoria palabras, una estadística, una letra o un pasaje.
- Reconocer los componentes de conjuntos.
- Poner en práctica fórmulas y principios con el objeto de resolver problemas. - recordar información.

Actividades comprensivas

Es una agrupación de estrategias metodológicas que se sugieren para procesos de niveles superiores, están organizados o compuestos por actividades que requieren actividad mental y permiten la creación y reconstrucción de significados:

- Reconstruir el conocimiento y la comprensión previa es necesario para generalizar, interpretar y resumir.
- Explorar, comparar, organizar y clasificar datos requiere situar los datos considerados en el contexto más amplio del área de

especialización del investigador y hacer una reconstrucción exhaustiva de los datos iniciales.

- La construcción de nuevos significados e información es necesaria para planificar, expresar puntos de vista, debatir, aplicar a nuevas situaciones y crear.

✓ **Interacción profesor-alumno mediante técnicas metodológicas**

El empleo de estrategias metodológicas es importante en la formación de la enseñanza y aprendizaje, pues es el profesore quien debe de conocer y poner en práctica las estrategias metodológicas durante los procesos de enseñanzas de los aprendizajes, con el fin de alcanzar aprendizajes o practicas significativos.

Según Calixto (2015). Las relaciones profesor-alumno, alumno-alumno y alumno-profesor son esenciales para los aprendizajes. Por medio de interrogantes, los maestros se involucran en el pensamiento, lo que incluye observar, comparar, hallar similitudes y diferencias, hacer conexiones, formular hipótesis y derivar patrones, para ayudar a los estudiantes a reconocer patrones e identificar leyes y principios aplicables. O formular hipótesis y llegar a una definición tentativa. El educando adquiere nueva información durante este proceso, dándole sentido al conectarla con sus propios saberes previos de la vida y aprendiendo que éstos le ayudarán a acercarse más fácilmente a los nuevos conocimientos o a aplicarlos para resolver dificultades de su vida cotidiana. Cualquier proceso en el que intervenga el profesor debe dar lugar a que el alumno aprenda algo útil. La pertinencia y relevancia del tema, los niveles de dificultades de las tareas, el entorno de aprendizajes, los métodos empleados para crear el entorno, los procedimientos y las estrategias elegidas por el educador para abordar las tareas y, por supuesto, las propias competencias cognitivas del alumno influirán en su disposición a aprender. A través de los temas tratados y los objetivos

propuestos, debe desarrollarse la competencia cognitiva de cada alumno. El alumno debe reconocer los obstáculos del aprendizaje, identificar los estilos de aprendizaje que le simplifican el aprendizaje (pp. 52-53).

✓ **Procedimiento para uso de las estrategias metodológicas**

El maestro debe comentar a los estudiantes el objetivo de aprender una determinada destreza o tema al inicio de una clase o unidad. El objetivo de aprender una determinada destreza o tema, motivarles a participar esbozando los objetivos de la unidad o de la clase, ofrecer sugerencias para elaborar las actividades que les ayudarían a adquirir conocimientos, o a educar al alumno para que organice su aprendizaje. Para iniciar la sesión en una secuencia que parta de la investigación de lo que los educandos ya conozcan cómo partir de sus experiencias vitales, el educador debe crear primero una serie de métodos y procesos enfocados en el aprendizaje experimental, el descubrimiento y sus aprendizajes escolares previos para desembocar gradualmente en el desarrollo de nuevos conocimientos. Todos los alumnos deben tener las oportunidades mismas para ser participe en los procesos de E-A en todo momento, con preferencia por el trabajo en grupo, en equipo y por parejas. También hay que animar a los estudiantes a cuestionarse y formular preguntas sobre el material que están aprendiendo y guiarles para que encuentren las respuestas por sí mismos utilizando diversas técnicas que les resulten más cómodas con el tiempo. (p. 53)

Según RIDE (2007). Aunque la gran parte de las investigaciones teóricas sobre el tema datan de la década de 1980, el aprendizaje colaborativo se refiere a los enfoques de aprendizaje que surgen de las colaboraciones entre grupos que comparten ambientes de discusión con el fin de fomentar o complementar el trabajo en equipo. Los aprendizajes colaborativos son más que un método: es una

filosofía de compromiso y una manera de trabajar que fomenta el crecimiento de los saberes y capacidades de cada persona, así como su sentido de la interdependencia. Asimismo, los trabajos colaborativos en grupos son elementos claves de las actividades de E-A, y los aprendizajes colaborativos son una teoría y conjuntos de herramientas metodológicas que prosperan desde esta perspectiva nueva de la educación.

c) Enfoques, paradigmas educativos y pedagógicos

✓ Enfoque por competencias en el trabajo educativo

Según Frade (2007). Las competencias educativas esbozan lo que queremos que los educandos aprendan, al tiempo que describen cómo prevemos que lo aprendan. Son tantas normas terminales como normas metodológicas que esbozan lo que el alumno debe saber hacer, así como la forma de hacerlo; como resultado, fomentan el desarrollo de una nueva cultura y, en consecuencia, de un cerebro diferente. Según el enfoque apoyado en las competencias, la pedagogía debe adoptar un nuevo paradigma:

- El profesor es visto como un facilitador del desarrollo del conocimiento del alumno más que como alguien que transmite conocimientos.
- En lugar de dar explicaciones, el profesor crea escenarios didácticos y educativos que permiten a los alumnos elaborar sus propias teorías e información por sí mismos.
- El marco metodológico que antes el alumno conocía, comprendía y aplicaba pasa a ser un marco en el que el alumno recoge y analiza los datos que le permiten crear su propio aprendizaje.
- El alumno habla, debate, hace sugerencias y discute en lugar de que el profesor dé lecciones y los alumnos escuchen.

- El alumno es quien determina sus logros y sus defectos, no el profesor.
- El alumno, en colaboración con el profesor, es quien hace las correcciones cuando algo se hace incorrectamente. (pp.19 - 20).

✓ **Competencias profesionales para enseñar**

Según Meirieu (1989) citado por Perrenoud (1996). Las características de una profesión que está a la vanguardia; implica el uso de las prácticas reflexivas, los proyectos, la profesionalización, los trabajos en equipos, el aumento de la autonomía, la consideración de la diversidad, la atención a los métodos y contextos de enseñanza y la sensibilidad ante la ley.

Perrenoud enumera las diez nuevas técnicas de enseñanza:

- Crear entornos de aprendizaje atractivos.
- Controlar el ritmo de aprendizaje.
- Crear y hacer evolucionar herramientas diferenciadoras.
- Incluir a los alumnos en su aprendizaje y trabajo.
- Ser partícipe en la gestión de las escuelas en equipos. Implicar también evaluar e informar a los padres.
- Emplear la tecnología moderna.
- Afrontar en la profesión. los deberes morales y los dilemas.
- Crear un plan para la propia formación continua.

✓ **Paradigmas educativos**

Desde que surgió la educación como sistema educativo la sociedad a educado de una forma determinada a las generaciones nuevas.

Según Frade (2007). “Definimos un paradigma como una agrupación de creencias y saberes que constituyen nuestra percepción del mundo y plantean cómo deben ser y hacerse las

cosas en un instante histórico establecido desde una posición dominante” (p. 16).

Por lo tanto, La educación ha sido una herramienta para la reproducción continua de la cultura y la civilización; todas las sociedades han trabajado para garantizar que las generaciones futuras aprendan la información fundamental que necesitan para adaptarse a la vida. Como ocurrió con el desarrollo de la imprenta, el teléfono, la luz eléctrica, la radio, la televisión, el ordenador, etc., el avance del conocimiento siempre ha repercutido tanto en los contenidos como en la labor educativa. Los aspectos innovadores de nuestro siglo han puesto en tela de juicio la orientación del modelo educativo vigente:

- Los cambios se producen rápidamente.
- La información se crea y difunde con rapidez y constancia (algunas organizaciones de noticias actualizan su sitio web cada diez minutos).
- Los niños y adolescentes absorben conocimientos de diversas formas a través de todos los medios; ni los profesores ni las escuelas son su principal fuente de educación.
- Cualquier medio, desde una calculadora hasta un juguete, es un canal de información.
- Un videojuego de fútbol es un ejemplo de herramienta de aprendizaje.
- A menudo no sabemos si la información que recibimos es exacta, lo que nos dificulta evaluar y encontrar soluciones a nuestras dificultades. Para que los alumnos de hoy, especialmente los profesores y los jóvenes, sepan distinguir lo que es verdad y lo que es mentira, lo que deben creer y lo que no, y cómo escoger y

utilizar las informaciones que admiten, el siglo XXI plantea nuevos retos educativos

d) Procesos pedagógicos, didácticos y cognitivos

✓ **Procesos pedagógicos**

La creación de una sesión de aprendizaje por parte de un profesor, es una sucesión de actividades y comportamientos conocidos como procesos pedagógicos. Con el objetivo de lograr objetivos específicos y de esta manera desarrollar competencias en los estudiantes.

Según Moncayo (2017) citado por Rivera (2019). Los procesos pedagógicos son circunstancias educativas que proporcionan a los procesos de E-A una coherencia lógica con la finalidad de obtener aprendizajes. Se ajustan a una estructura específica que rige el modelo educativo y son de tipo repetitivo porque pueden desarrollarse de acuerdo con las características del propósito de aprendizaje. (pp. 27 - 28).

Según Tobón (2018) citado por Rivera (2019). Señala que las acciones pedagógicas se definen como un trabajo cooperativo y compartido realizado por los actores del proceso pedagógico (profesores, gestores, asesores y comunidad), de modo que los estudiantes y otros elementos de las instituciones educativas puedan resolver problemas medioambientales combinando conocimientos de diversas fuentes, razonando a partir de fuentes relevantes y mejorando continuamente en un entorno inclusivo. En este sentido, el aspecto social de los métodos de instrucción se aplica a todas las personas relacionadas con los institutos de formación, no sólo a los profesores. (p. 28).

✓ **Importancia de los procesos pedagógicos según las teorías de aprendizaje**

Según Rivera (2019). Según la teoría cognitiva y sociocultural, con Piaget, Vygotsky, Ausubel y Brunner como principales defensores, el reto de la educación es aprender a aprender, a ser, a hacer, y a convivir. Además de animar a los alumnos a trabajar en equipo, aprendiendo unos de otros, intercambiando conocimientos y habilidades, y contribuyendo cada uno en función de sus capacidades, dichas teorías demuestran la forma en que progresa el aprendizaje humano. También apoyan la forma en que los alumnos aprenden cooperativamente. (p. 29)

Según Piaget. (1947) citado por Rivera (2019). Señala que el alumno recoge información de sus sentidos, que posteriormente es organizada y transformada por sus procesos cerebrales en conceptos coherentes. Piaget creía que la motivación derivaba de tres motivos principales: el equilibrio, el hambre y la independencia, siendo la búsqueda del equilibrio el más significativo. Piaget creía que la inteligencia se desarrollaba por medio de la asimilación y adaptación del contexto.

Según Vygotsky, (citado por Carrera y Mazarella, 2001). Según su "teoría sociocultural del desarrollo del lenguaje", el aprendizaje es uno de los esenciales componentes del desarrollo. Según esta teoría, los seres humanos ya poseen un código genético conocido como "línea natural de desarrollo" que se relaciona con el aprendizaje en el momento en que el sujeto interactúa con su entorno. (p. 29)

De la misma manera Ausubel (1968). Según su teoría del aprendizaje significativo, los aprendizajes son procesos en el que es importante tener en cuenta lo que el alumno ya sabe al respecto, lo que él denomina conocimiento previo. A partir de ahí, los alumnos establecen relaciones entre los nuevos conocimientos y lo

que ya han aprendido para crear nuevos conocimientos que se conocen como aprendizaje significativo (p.30).

✓ **Los procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje**

Según Perú educa Web (2013) citado por Rivera (2019). "Sistema digital de aprendizaje". Realiza la siguiente afirmación: La sesión de aprendizaje es la estructura y el diseño de circunstancias que el profesor crea ordenando los contenidos de la unidad didáctica de forma lógica y cohesionada. La primera estrategia es responsabilidad del profesor porque enfatiza el desarrollo de contenidos, procedimientos y actitudes, mientras que la segunda estrategia es para el alumno.

Minedu (2017). Esboza una serie de principios relacionados con los elementos fundamentales del proceso de instrucción destinado a promover las competencias.

e) Conocimientos científicos del área que enseña D1

Según Godino (2009) citado por Vásquez (2015). Puesto que un profesor no debe enseñar nada que no conozca a fondo, "el dominio por parte del profesor del contenido que debe enseñar como componente crucial que tienen impactos inmediatos en los aprendizajes de sus educandos.

✓ **Conocimiento especializado**

Según Pino-Fan et al., (2013) citado por Vásquez (2015). Se refiere a los conocimientos especializados que distinguen al profesor de matemáticas de otros expertos en la materia. Además de requerir cierta información básica y algunos conocimientos más sofisticados, también debe incluir la diversidad de configuraciones de objetos y procesos inherentes a tales significados, y las inherentes entre ellos. (, p. 6).

Un profesor con conocimientos especializados del contenido no sólo debe ser capaz de aplicar diversos significados parciales relacionados, incluya no solo el objeto matemático en cuestión, sino también varios tipos de expresiones, conceptos, teoremas, procedimientos y argumentos, para reconocer los conocimientos que se están utilizando para resolver problemas. Los conocimientos de los estudiantes se fundamentan en lo cognitivo, afectivo y reflexivo (p. 30).

f) Procedimientos metodológicos de evaluación formativa

✓ El trabajo docente y la evaluación formativa

El rol del docente en las evaluaciones formativas es de gran importancia en todos los procesos educativos, ya que, con sus conocimientos, procedimientos y estrategias adquiridas en su formación como docente, será capaz de seleccionar de forma correcta las actividades que pondrán en práctica los estudiantes para ser evaluados.

Según Black Y William (1998). La capacidad y el deseo de los profesores de evaluar los conocimientos de sus alumnos a lo largo de las actividades de clase y de emitir juicios que favorezcan el aprendizaje son factores clave en la calidad de su trabajo. Es un método eficaz para levantar la calidad de la educación en todos los niveles, es la preparación del profesorado en el campo de la evaluación formativa. (NRC, 2000, 2001, 2011).

Según Popan (2013). Tanto si el profesional es abogado, médico, programador informático o profesor, un principio clave de la profesionalidad es que el profesional "se recicla" a lo largo de su carrera para mantener niveles adecuados de competencia profesional. Quienes no siguen aprendiendo sobre las últimas innovaciones en su profesión corren el riesgo de abordar el trabajo actual con tareas anteriores.

La evaluación formativa es un método muy adecuado para los programas de reciclaje permanente del profesorado, ya que es una técnica potente para que los profesores promuevan los aprendizajes de los educandos, así como su propia eficacia del educador (p. 100).

✓ **La evaluación formativa en el aula**

Según (McMillan, 2001) citado por López (2010). Cualquier técnica que empleen los profesores para recopilar datos sobre los procesos de aprendizajes se denominan evaluación en el salón (2003). Hughes Para seguir el progreso del aprendizaje de sus alumnos, los profesores suelen crear ellos mismos estos exámenes. La mayoría de estas evaluaciones son reales o también llamados auténticas. (O'Malley y Valdez Pierce, 1996). Para ser evaluados, los estudiantes deben realizar tareas o prácticas educativas que les permitan demostrar sus conocimientos y capacidades. (p. 112)

(McMillan, 2001) citado por López (2010) las evaluaciones han de cumplir objetivos bastante complicados. Dado que las técnicas de evaluación apropiadas a menudo se contradicen con la realidad que viven los instructores, el uso adecuado de las evaluaciones es el mayor obstáculo para los profesores. Estos contextos incluyen el porcentaje de estudiantes, la dedicación de tiempo, los recursos, el entorno del aula, la motivación de los estudiantes, las percepciones del proceso de evaluación, las políticas institucionales, etc. (p. 112).

g) Maneja entornos virtuales o tecnológicos en su labor pedagógica

A partir de fines del siglo xx, el uso de las tecnologías de la información se ha ido generalizando en los diferentes ámbitos laborales, y, en el ámbito educativo, el docente no ha sido ajeno a

estos cambios, la educación en la actualidad necesita docentes competitivos que se adapten a la nueva necesidad de aprendizaje de los educandos, por ello es importante que el profesor maneje entornos virtuales o tecnológicos en su labor pedagógica.

Nuevo Rol de los Docentes Virtuales en los Ambientes Virtuales de Aprendizaje “Caso CEIPA”. Velázquez explica:

Los nuevos instructores virtuales deben ser expertos en su campo. Su trabajo principal es el apoyo, animar y colaborar con el alumno mientras estudia, así como evaluar los resultados en relación con una determinada materia o conjunto de conocimientos. Uno de los objetivos de los docentes es brindar a los estudiantes recursos y herramientas que les ayuden desarrollar sus propios procesos de aprendizajes respondiendo a sus inquietudes y requerimientos. A medida que los docentes pasan de brindar información a facilitar los aprendizajes, su función como docentes en el aula también cambia, convirtiéndose en un socio o guía en todo el proceso de formación, orientando al alumno. Se necesita un nuevo profesor con nuevas funciones y capacidades para un nuevo modo de formación. En comparación con la enseñanza presencial, el e-learning implica cambios en la forma de presentar los contenidos, así como en el modo en que se produce el contacto profesor-alumno y alumno-alumno. El profesor es ahora algo más que un mero transmisor de información; es más bien un agente motivador que dirige actividades, suministra materiales y sigue a los alumnos en todo momento.

Según la UNESCO (2011) citado por Fierrez (2017). Sobre las competencias TIC para docentes, el fin global de este estudio es el mejoramiento las prácticas de los profesores y, al mismo tiempo, hacerlo de forma que se eleve los niveles de los sistemas educativos.

Para la formación del profesorado, la UNESCO ha establecido tres etapas de desarrollo integral de competencias TIC.

- Reconocer las tecnologías e incorporar los conocimientos tecnológicos (1er nivel: fundamentos tecnológicos) al currículo.
- Utilizar el conocimiento para mejorar la sociedad y la economía, empleándolo para abordar situaciones problemáticas del mundo real (2º nivel: profundización en el conocimiento).
- Crear nueva información y hacer uso de ella (3º nivel: profundización en el conocimiento). (p. 399)

Dimensión investigación

Los docentes que muestran habilidades y capacidades para investigar con el objetivo de cambiar o modificar una determinada realidad, son pocos. Sin embargo, los conocimientos empíricos pueden ser una buena fuente para convertirse en conocimientos científicos; para ello el docente necesita manejar conocimientos y procedimientos básicos de la investigación para guiar a los estudiantes al descubrimiento de nuevos aprendizajes.

Según (Argyris y Schon, 1978) citado por Anderson, G. And Herr, K. (2007). La investigación-acción es ampliamente utilizada para la formación profesional en educación. Por lo tanto, puede ser complejo separar el pensamiento profesional (sobre sus prácticas) de la investigación-acción. La diferencia radica en los grados de intencionalidad y sistematización de la reflexión. La investigación-acción necesita un ciclo en espiral de planificaciones, ejecuciones, observaciones y reflexiones. Las conclusiones de un ciclo de indagación sirven de trampolín para los ciclos siguientes, y la información generada es pertinente para ayudar a los profesores e investigadores a resolver problemas locales y avanzar en su desarrollo profesional. La investigación-acción puede contribuir al aprendizaje organizativo cuando se lleva a cabo en equipo. (p. 02)

✓ Rasgos del docente investigador

A continuación, algunas características del docente investigador:

Según Campo (2003). Realiza una breve descripción de las características o rasgos básicos:

- Evalúa constantemente su proyecto de vida profesional y personal, consciente de sus defectos, ansiedades, ideales, incertidumbres y sueños, para crecer a partir de sí mismo y orientar el aprendizaje de los demás de forma similar.
- Desarrolla un estilo de enseñanza coherente con su lugar en el mundo.
- Crea caminos en lugar de establecer normas, lo que sugiere peligro, aventura e incertidumbre.
- Crea caminos en lugar de prescribir soluciones, lo que sugiere aventura, peligro e incertidumbre, así como delirios y decepciones, logros y fracasos, como la vida misma.
- Para que los alumnos exploren a fondo la realidad, en un esfuerzo por comprenderla, sin juzgarla, y así buscar las vías adecuadas para mejorarla, comparte sus propios ojos, experiencias y conocimientos.
- Hace hincapié en que las teorías que desarrolla respetan el contexto del que surgieron de forma neutral y estéril.
- Desarrolla valores a través de la investigación continua en el ámbito educativo y social dónde se desenvuelven, no los recita, los vive.
- Da prioridad a la afectividad hacia sus alumnos, a obtener el mejor rendimiento de ellos y a no basar su trabajo únicamente en la eficacia y la eficiencia del resultado educativo. No es un técnico de la educación, sino un filósofo de la educación.

- Lucha contra la regularidad, el aburrimiento y el adormecimiento e infunde vida al aprendizaje mediante su enfoque creativo e inquisitivo.
- Publica, habla en foros, debate y otras actividades similares, comparte sus concepciones y experiencias científicas con los miembros de las comunidades educativas.
- Fomenta la conciencia crítica para evaluar las ideologías, políticas, paradigmas y enfoques implícitos o explícitos del lenguaje y la práctica.
- Establece grupos de debate con otros educadores investigadores y crea tendencias educativas pertinentes a la realidad contextualizada (p. 41 - 42)

a) Conoce y maneja tipos de investigación cualitativa

Según Capocasale (2015) citado por Giovanni (2018). El primer paso en la institucionalización de la investigación educativa a mediados del siglo XX fue el libro de Kurt Lewin de 1946. De tres maneras diferentes, Lawrence Stenhouse argumentó que los instructores debían participar en la investigación educativa, que pretendía ser una herramienta y no un fin en sí misma en tres razones:

- Forta - Reforzar las normas de los educadores para que puedan controlar y mejorar su propia práctica.
- Ampliar el plan de estudios, ya que el conocimiento es una espiral que da vueltas.
- Crear una comunidad de profesores críticos.
- Generar una comunidad docente crítica.

✓ Enfoque cualitativo e investigación educativa

M. Weber, ha realizado la contribución más significativa al crecimiento del enfoque cualitativo al hacer hincapié en la importancia de las motivaciones, acciones y comportamientos humanos. Los actores sociales, según Weber (1944), son los que

crean la realidad social. Según Creswell (1998) Cuando se investiga una cuestión humana o social, las investigaciones cualitativas utilizan una variedad de enfoques metodológicos como las biografías, las fenomenologías, la teoría fundamental, las etnografías y los estudios de casos. La investigación se realiza en un entorno natural, donde los investigadores analizan el lenguaje, examinan las perspectivas de los informantes y examinan las palabras para crear una imagen detallada y completa. De acuerdo Sandín (2003) tiene por objeto conocer a fondo los fenómenos educativos y sociales, modificar las prácticas y situaciones socioeducativas, para crear un cuerpo estructurado de conocimientos. Ampliar nuestra comprensión de los fenómenos, dicen Mc. Millán y Schumacher (2005: 397), aumenta nuestra capacidad para emprender una acción social responsable. El desarrollo teórico, la práctica educativa, la planificación y la concienciación social se ven favorecidos por la investigación cualitativa.

✓ **El investigador en el enfoque cualitativo ¿transformar o reproducir?**

Según Giovanni (2018). El enfoque cualitativo requiere que el investigador considere sus posiciones epistemológicas, axiológicas y políticas, ya que el investigador actúa como mediador de la investigación y es un componente integral del estudio. El estudio del conocimiento y cómo se produce debe cuestionarse en términos de conocimiento sobre el conocimiento, incluyendo cómo se piensa y se pretende pensar sobre la realidad, según la perspectiva epistemológica.

Bourdieu y Wacquant (1995). Propone una “rupturas epistemológicas” en el mundo científico, nuevos ojos, una nueva perspectiva y un cambio de perspectiva.

b) Conoce y maneja tipos de investigación cuantitativa

El sistema educativo debe fomentar la preparación de profesores competitivos con capacidades y destrezas para la investigación, capaces de adaptarse a los constantes cambios que su profesión lo amerite, innovador y con capacidad de resolver problemas que afectan al entorno donde se desenvuelve poniendo en práctica su capacidad investigativa y transformadora.

Según Gallardo (2003) citado por Delgado y De Vita (2019). “Como investigador construye y desarrolla configuraciones con base en su formación y práctica profesional. Incluye soluciones a problemas ambientales y demuestra una habilidad en el arte de la investigación a través de la cual logra utilizar la tecnología para incorporar algo nuevo, haciendo que la realidad cambie; también informa y guía el proceso de lograr resultados con un impacto económico, científico, social y/o ambiental significativo” (pág. 11).

Según Delgado y De Vita (2019). Para lograr la competencia investigadora deben reforzarse con estrategias. Asimismo, sustituir los enfoques neutros y modificar los entornos de aprendizaje en función de la investigación. Combinar el saber, el saber hacer y el saber ser con las experiencias. Para ello, el profesional que afirma tener competencias investigadoras debe cultivar las cualidades cognitivo-afectivas y axiológico-actitudinales que están estrechamente relacionadas con el acto creativo. (p. 209).

Como puede demostrarse, existe una conexión entre cognición y afectividad que permite reconocer la personalidad de un sujeto combinando inseparablemente las dualidades de los procesos. De ello se deduce que los elementos afectivos y cognitivos de la personalidad se combinan, pero sólo desde la percepción del estudio. Por lo tanto, una forma de describir las competencias investigadoras es que estos procesos están vinculados entre sí y se identifican con

una dimensión particular, lo que hace legítimo separarlos e investigarlos por separado. (p. 210).

c) Conoce y maneja procedimientos de evaluación formativa

Las evaluaciones formativas constituyen una esencial etapa en los procesos de E-A; porque nos ayuda a saber los avances y limitaciones para finalmente tomar decisiones a través de la reflexión.

Según Wang (2017). Permite una mayor conciencia de lo que se aprende, ya que sin un conocimiento previo de la materia estudiada no puede haber aprendizaje. Por eso, es esencial concretar previamente los criterios de evaluaciones e incluso implicar al alumno en su realización. Lo mismo cabe decir. (Keely 2016), Se debe hacer una distinción clara entre procedimientos y herramientas de evaluación, siendo estas últimas herramientas que permiten capturar resultados de aprendizaje sin estar necesariamente vinculados a números y, por supuesto, en el último minuto. Esta idea es fundamental para vincularla al concepto de reto educativo, mejor aún si es en un grupo reducido. Aquí el aprendizaje cooperativo juega un papel importante, porque entendemos que, si asumimos responsabilidades individuales y de equipo en un proyecto, y así sacar lo mejor de cada uno, las posibilidades de motivación intrínseca aumentan mucho.

Según Delgado, Hortigüela, Ausín y Abella, (2018). Capacidad de Autorregulación del Aprendizaje: Las evaluaciones formativas y las autorregulaciones van de la mano. Los enfoques basados en la capacidad de los estudiantes para controlar y dictar su desempeño y horas de trabajo pueden tener un mayor impacto educativo. De la misma manera (Meusen - Beekman, Joosten-ten Brinke y Boshuizen, 2015). Esto requiere un cambio en el enfoque de la acción cotidiana y una confianza total en los libros de texto.

¿Por qué los niños tienen que completar sistemáticamente tareas para el día siguiente? ¿No puede decidir cuándo? ¿Será que nosotros como adultos no organizamos nuestras tareas diarias? Se ha demostrado que las habilidades organizativas de los estudiantes conducen a mejores resultados de aprendizaje, para lo cual los proyectos de trabajo y las evaluaciones relacionadas con el proceso son clave. Pero no olvidemos que el compromiso y la responsabilidad de alumnos y profesores con su trabajo están indisolublemente ligados al éxito de la propia escuela, así como a la atención individualizada y las posteriores intervenciones para las necesidades educativas especiales.

Según Joughin, Dawson y Boud (2017). Uno de nuestros principales deberes como instructores es convertir las habilidades en competencias. El aprendizaje implica una serie de capacidades y talentos. Estas competencias demuestran que es posible identificar los problemas, incluso preverlos, y tomar las medidas adecuadas. De este modo, y contemplando la evaluación desde una perspectiva abierta, universal y plenamente transversal, se prevé a los alumnos de las herramientas e insumos necesarios para elegir en qué medida desean participar individualmente y en grupo, siendo conscientes al mismo tiempo de sus puntos fuertes y débiles.

Según Wei, (2014). Mejorar las prácticas docentes: es especialmente importante tener en cuenta que las evaluaciones formativas no se tratan solo del estudiante. Es más, esto se debe a que la evaluación nunca debería hacerlo, que es la única razón principal y categórica. Debemos valorar cuidadosamente la verdadera influencia que nuestra enseñanza tiene en los alumnos si creemos que la evaluación es la técnica más eficaz para mejorar los procesos educativos. (pp. 15-17).

d) Elabora proyectos de investigación con sus estudiantes

El desarrollo de proyectos de investigación con los alumnos es una forma de trabajo diferenciado en el aula, donde cada educando es el principal protagonista de sus propios procesos de aprendizajes de una manera segura.

Según Thomas (2000) citado por García-Valcárcel Muñoz-Repiso, A. y Basilotta Gómez-Pablos, V. (2017). Los aprendizajes basados en proyectos (ABP) es un método alternativo de instrucción que promueve la indagación de los alumnos a partir de preguntas que se consideran esenciales y valiosas y que, en algunos casos, han sido generadas por los propios alumnos. Se caracterizan porque los alumnos investigan e identifican sus intereses en el transcurso de un proyecto, formulan interrogantes, planifican el trabajo, recogen informaciones de distintas fuentes, comparten ideas y las comparan con nuevas informaciones, enriquecen o modifican contenidos, explican conclusiones y hacen recomendaciones.

Los aprendizajes basados en proyectos y en problemas están estrechamente relacionados, pero no son lo mismo. El primero hace más hincapié en el producto acabado y en las capacidades del proceso, mientras que el segundo se preocupa más por encontrar soluciones a problemas que se han reconocido. Sin embargo, los siguientes valores constructivistas sirven de guía para ambos. (Popescu, 2012):

- La comprensión es un concepto subjetivo que resulta de nuestras experiencias con el mundo exterior.
- Los aprendizajes son motivados por los conflictos cognitivos.
- Los conocimientos se desarrollan como resultado de la negociación social.

e) Maneja procedimientos básicos de investigación

Se promueve que un profesor debe poseer rasgos centrados tanto en la enseñanza como en el aprendizaje permanente. Implica no sólo compartir los conocimientos, sino también utilizarlos para los propios fines. Si este concepto es el punto central de la preparación del profesorado, la orientación a la investigación es un hecho. Si el profesor investiga para aprender animará también a sus estudiantes a aprender de la misma manera. La investigación en el ámbito educativo se desarrolla en:

- Realizar investigación en su área de especialización o disciplina
- Las propias actividades docentes para las investigaciones.

✓ **La investigación como base de la enseñanza y de formación.**

Fomenta la indagación del profesor, promoviendo la reflexión crítica para el desarrollo del conocimiento y excluyendo el rol y posición de intermediarios pasivos entre la teoría y la práctica, enfatizada por el educador Porlán (1995).

✓ **La investigación de la actividad docente**

Se centra especialmente en conocer lo que ocurre a lo largo de los procesos educativos; recolecta informaciones importantes de manera descriptiva de lo que ocurre; los interpreta y es capaz de intervenir de una forma más eficaz en las aulas. El objetivo es investigar lo que ocurre, incluidas las diversas interacciones, búsquedas, filosofías, valores y perspectivas de todos los individuos.

Dimensión responsabilidad social

Nociones básicas

En un entorno globalizado y de cambios constante, los docentes necesitan fortalecer sus competencias y habilidades sociales que les permita desenvolverse y adaptarse a una sociedad diversa.

Según Perrenoud (2001) citado por Galvis (2007). Señala que la competencia docente:

La misma imagen docente depende de si el colegio necesita fomentar la autonomía o el conformismo, el cosmopolitismo o el nacionalismo, la tolerancia o el desdén por otras culturas, el gusto por el riesgo intelectual o el deseo de certeza no es privilegiado. Curiosidad o dogmatismo, cooperación o competencia, solidaridad o individualismo (p 80)

Asimismo, señaló que, para formar una ciudadanía para el mundo contemporáneo, los docentes deben ser:

- Personas creíbles
- Mediadores interculturales
- Animadores de comunidades educativas
- Garantes de las Leyes
- Organizadores de una vida democrática
- Conductores culturales
- Intelectual. (p.50)
-

a) Responsabilidad social del docente

Según Servat (2005). Los individuos demuestran su sociabilidad hacia la búsqueda de objetivos, tanto propios como del grupo social de la que forman parte, a través de participaciones activas, voluntarias, razonable y pertinente en la toma de

decisiones. En ese sentido el docente juega un rol fundamental en el proceso educativo y sobre todo de su propia formación profesional, por ello el docente debe comprometerse voluntariamente en su formación profesional, siendo consciente de que los espacios de interaprendizaje le brindan una oportunidad para reflexionar sobre su práctica docente y como espacio de aprendizaje y crecimiento profesional.

b) Ejerce su profesión con ética y respeto

Ito Sugiyama (1994). Explica que los valores se consideran normas culturales, patrones que proporcionan reglas generales para el comportamiento social. En general, se ha demostrado que las personas que se valoran a sí mismas y lo que hacen están más sanas y tienen una actitud más optimista sobre el presente y el futuro.

c) Se involucra en la solución de problemas de su institución y de la comunidad educativa

El perfil profesional de los docentes, exige competencias que deben ser puestas en juego durante su desarrollo profesional, principalmente cuando se presentan conflictos escolares o problemas dentro de lo cotidiano en el desarrollo de su labor pedagógica; los docentes en estas situaciones deben poner de manifiesto sus competencias profesionales y sus habilidades sociales que permita resolver situaciones conflictivas dentro de un marco del respeto de los derechos humanos.

Según, Tobón Tobón (2006) citado por Obaco (2019). las competencias se definen por la capacidad de los individuos para solucionar problemas, realizar tareas, asumir la responsabilidad de sus propias acciones y desarrollar sus habilidades con autonomía intelectual, creatividad, conciencia crítica y espíritu de desafío, teniendo en cuenta los requisitos especiales de la sociedad. Es un

proceso complejo de lucha por la felicidad, necesidades personales y procesos de incertidumbre.

De lo anterior, se puede inferir que las competencias son estrategias educativas que ayudan a las identificaciones, demostraciones y desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conductas para demostrar lo profesional. Una competencia es una agrupación de elementos interrelacionados que se emplean en un contexto en el que se demuestra los desempeños de la competencia, una persona competente debe reflejar en su perfil profesional cualidades que le permite ejercer una profesión determinada.

d) Competencias docentes para la resolución de conflictos

Conforme Day (2011) citado por Obaco (2019). La profesión del docente, en cualquiera de sus niveles, supone un reto que conlleva diversas circunstancias exigentes y un importante componente emocional y afectivo. Estos incluyen alumnos con requerimientos educativos especiales, crisis económicas, empleo de recursos técnicos en el aula, extensión de la educación obligatoria, desarrollo de aprendizajes en el salón vinculados con valores y habilidades sociales, son sólo algunos de los cambios significativos que han provocado recientemente modificaciones en estos escenarios.

Según Perrenoud (2004) citado por Obaco (2019). Sostiene que, dado que las disputas están siempre presentes en el entorno educativo, los profesores deben recibir formación en la moderación y mediación de situaciones, así como en la dinámica de grupo. Cuando un equipo trabaja conjuntamente, el profesor actúa como líder del equipo y es responsable de mantener la armonía. Por otro lado, Cano Garca (2005) la resolución de conflictos es una de las habilidades que deben tener los docentes, expone un método a utilizar en estas circunstancias: reconocer el desacuerdo, recopilar

los datos necesarios para abordar la cuestión, buscar y aportar soluciones, todo ello garantizando que nadie resulte gravemente perjudicado y que las soluciones se exploren conjuntamente.

Según Olmos Miguelañez, Torrecilla Sánchez & Rodríguez Conde (2017) citado por Obaco (2019). Identifica las sub-competencias que componen las resoluciones de conflictos:

a) Competencias para la interacción en conflictos:

- Reconocer que el desacuerdo es un aspecto natural de la interacción social.
- La capacidad de distinguir entre ideas como violencia, conflicto, agresión y agresividad.
- Ser conocedor de cómo resolver conflictos y tener las habilidades para hacerlo de acuerdo con la educación para la convivencia.

b) Competencias para el autocontrol personal:

- a. Ser capaz de gestionar las emociones propias y ajenas y responder a ellas adecuadamente.
- b. Desarrollar la capacidad de manejar situaciones difíciles y estresantes.

c) Competencias para la mejora de la relación interpersonal:

- a. Cultivar actitudes favorables a la convivencia como la asertividad.
- b. poseer habilidades de comunicación verbal a través de las palabras y la comunicación no verbal a través de la transmisión de gestos y el lenguaje corporal, así como de relaciones interpersonales.
- c. Desarrollar habilidades de liderazgo de grupo.

d) Competencias basadas en estrategias de resolución de conflictos

- ✓ Capaz de promover procedimientos para resolver asuntos o conflictos en el en su ámbito laboral.
- ✓ Hacer uso de determinadas estrategias para ayudar a resolver conflictos, a través de la negociación y la mediación para el cambio social.

e) Se involucra en las actividades de su institución educativa

- ✓ Desarrolla vínculos de cooperación y corresponsabilidad con la comunidad educativa

Para Jiménez (2012). Relacionarse y trabajar de forma constructiva y comunicativa, incluyendo al mismo tiempo las propias acciones, cualidades y reglas para promover una mejor convivencia. La formación incluye habilidades organizativas, administrativas, de gestión, liderazgo, comunicación y motivación.

Para Novoa (2009). El docente no ve forma de separar los aspectos personales de los profesionales de sí mismo. Es importante estar preparado para los desafíos de la autorreflexión y el autoanálisis, así como para los desafíos de la autocomprensión para entender la educación como profesión humana y relacional. Los futuros profesores deben beneficiarse de la formación desarrollando los hábitos reflexivos que son cruciales en un campo que se define por ejemplos personales más que por matrices científicas o incluso pedagógicas.

f) Conoce y comprende las características de los estudiantes

En el perfil del educador del siglo XXI, para animar a los alumnos a participar en un aprendizaje significativo, es

fundamental que el instructor conozca los rasgos, los saberes previos y las experiencias de los educandos.

g) Practican relaciones interpersonales

Es necesario concebir al docente como un profesional que actúe y se interrelacione con la sociedad en un marco de respeto a la diversidad, a sus derechos y creencias; por ello es importante que el docente desarrolle competencias.

Según Galvis (2007)

✓ Las competencias Inter e intrapersonales.

Dada la complejidad, el cambio y la convulsión de las interacciones en la sociedad actual, es necesario desarrollar estas competencias. El profesor debe fomentar el liderazgo, la capacidad de interacción interpersonal pacífica y las resoluciones de conflictos, así como la capacidad de aprender cosas nuevas, ser innovador, automotivado y persistente ante los retos. El profesor debe estar abierto al cambio e inmerso en él (p. 56).

✓ Competencias Sociales

Los profesores deben adquirir las competencias o habilidades necesarias para promover las capacidades de los educandos para comunicarse, asociarse, negociar, emprender y completar proyectos educativos, así como para comprender la cultura infantil y juvenil y las características del contexto. No obstante, la sociedad espera que el profesor lleve a cabo esta acción dentro de un conjunto de principios morales que le permitan comportarse con sensatez en el contexto de las interacciones interpersonales (p. 56).

3.3. Bases conceptuales

3.3.1. Aspectos generales

Descripción

a) ¿Qué es el interaprendizaje?

La educación es un factor que influye en el bienestar y la calidad de vida de los sujetos a nivel mundial. Sin embargo, para contribuir en el desarrollo de la mejor calidad en la vida de los individuos, los profesores deben desarrollarse en su práctica pedagógica y estar preparados tanto en conocimientos como en instrucción.

De este modo, los grupos de interaprendizaje es un enfoque pedagógico que ayuda a los profesores a reflexionar sobre sus experiencias en el salón y a aprender activamente de ellas. Construir un conocimiento colectivo basado en temas de interés profesional a partir de sus experiencias escolares.

El MINEDU (2018), estima al Grupo de Interaprendizaje (GIA) como:

La estrategia de formación que anima a los profesores a compartir sus experiencias y a reflexionar. Los equipos de liderazgo institucional, los consultores educativos o los profesionales de la formación docente deben coordinarse con los educadores para planificar el GIA y permitir que los docentes compartan experiencias basadas en prácticas de enseñanza comprobadas en el aula (éxitos o problemas). Por ello, apunta al desarrollo continuo de una comunidad de aprendizajes profesionales. (p.13)

Los intercambios de experiencias entre grupos de aprendizajes hacen posible actuar desde una posición de entendimiento común.

Los intercambios de experiencias en grupos de aprendizajes mutuos ayudan a los integrantes actuar juntos, lo que resulta sumamente enriquecedor para los miembros refuercen las relaciones interpersonales, importantes en la superación de obstáculos.

Es importante que los profesionales del mismo nivel, posición o condiciones de trabajo se comuniquen y compartan experiencias y

conocimientos, pero esto debería ocurrir de una forma más integradora.

De acuerdo al MINEDU (2017). Los Grupos de interaprendizaje son ambientes donde los personales docentes y administrativos de una misma entidad interactúa para compartir experiencias y discutir temáticas de interés común vinculados con el aula, lo que propicia la socialización, la comunicación y el trabajo en equipo, la evaluación de la práctica docente y a través de la discusión y la reflexión resolver problemas juntos (p.7).

Un requisito esencial para esta estrategia es la participación activa de todos los integrantes de la institución y el consenso que surge del pensamiento en equipo. Considere los grupos de aprendizaje mutuo como un ambiente de trabajo inspirador para los docentes, el entorno de trabajo debe ser la motivación que el profesional necesita para actualizarse en sus conocimientos y desarrollarse personalmente para de esta manera adaptarse a las exigencias e intereses de una sociedad transformadora.

b) Guía de actividades para el interaprendizaje

Las guías son recursos didácticos importantes, porque constituye una presentación y una “hoja de ruta”, sobre la cual trabajar, orientan a los integrantes en la ejecución de las actividades de aprendizajes.

c) Aprendizaje

Ausubel, sostiene que los aprendizajes de los educandos dependen de las estructuras cognitivas previas sobre las nuevas informaciones, y las "estructuras cognitivas" se entienden como los conjuntos de ideas, conceptos y sus organizaciones que presenta un sujeto en un área determinada de los conocimientos. Entender las estructuras cognitivas de un alumno es fundamental para dirigir el aprendizaje. Es importante no solo saber cuántas informaciones

contienes, sino también qué definiciones y proposiciones trata y qué tan estables son.

Los principios de aprendizajes planteados por Ausubel proporcionan un marco para el diseño de herramientas metacognitivas, permitiéndonos entender las organizaciones de las estructuras cognitivas de los aprendices y posicionar mejor las actividades educativas, que dejará de ser visto como una tarea que debe hacerse con la "mente "en blanco" para desarrollar, o que los aprendizajes de los educandos empiece desde "cero", porque no es así, sino que los alumnos presentan una serie de experiencias.

3.3.2. Grupos de interaprendizaje

Trabajo colectivo para el interaprendizaje

El MINEDU –DIFODS (2013). Los GIA o Grupos de Interaprendizaje, son grupos de profesores que elaboran prácticas enfocadas a los aprendizajes colaborativos o interaprendizajes. Del mismo modo, se afirma que el GIA simboliza una comunidad de educadores que se reúnen de forma regular, un lugar para compartir historias y aclarar consideraciones grupales con el objetivo de crear nuevos conocimientos. De este modo, se fortalece la elaboración de propuestas educativas, la autoformación de los docentes y la toma de decisiones para el mejoramiento continuo. El GIA suelen estar conformados por maestros que laboran en la misma institución, lo que ayuda la práctica de lecciones aprendidas y el apego a decisiones para el mejoramiento continuo de la institución.

Según Stigliano y Gentile (2006) citado por Hurtado, Tamez y Loano (2017). Con respecto a la definición “la colaboración es una cuestión de construcción donde se forman y modifican ideas, y la indagación siempre se hace donde se lleva a cabo” (p.9), En otras palabras, el aprendizaje colaborativo se produce cuando los miembros del grupo comparten capacidades. Esto pone de relieve el valor del

trabajo en colaboración, porque la información siempre se está creando y transformando dondequiera que se trabaje.

a) Características de los grupos de interaprendizaje

Los educadores se agrupan para compartir sus experiencias pedagógicas; sin embargo, esto no siempre asegura que reflexionen lo suficiente o aprendan temáticas en función de sus intereses; estas situaciones generan una perspectiva diferente de este tipo de estrategia a la sugerida por las entidades responsables del apoyo pedagógico. En esta visión, todo grupo que trabaja para generar aprendizajes exhibe una agrupación de rasgos que lo distingue de otros grupos sociales.

PASEM (2014). Afirma que las cualidades de un grupo de interaprendizaje que más destacan son:

- Posibilita la acción, la interacción y la espontaneidad entre los miembros.
- Requiere que cada integrante se responsabilice de su participación.
- La propia dinámica del grupo es la que determina la forma de conducción o liderazgo, es democrática y coparticipativa.
- Promueve la armonía animando a todos a escuchar, reflexionar, compartir ideas, opiniones y experiencias dentro de una cultura de respeto mutuo (p. 203).

Las cualidades de los grupos de interaprendizaje permiten asimilar el aprendizaje basado en las experiencias y conocimientos del grupo para crear nuevos aprendizajes y mejorar así la eficacia de la enseñanza en el aula. Tipos de grupos de interaprendizaje

Según el Ministerio de Educación (2018, P. 13). Los grupos de interaprendizaje pueden dividirse en dos categorías:

- Institucionales: cuando en ellos participan profesores de una sola institución de aprendizaje.

- Interinstitucionales: Cuando el personal académico de diferentes instituciones de aprendizaje o establecimientos educativos se reúnen.

Ambos tipos de grupos de interaprendizaje pueden ser propuestos por expertos en formación del profesorado o asistentes pedagógicos.

c) **Objetivos de los grupos de interaprendizaje**

Según el Ministerio de Educación - PAEBA (2005). Pueden centrarse en:

- Proporcionar a los profesores respuestas oportunas y diferentes de lo que ya saben sobre sus necesidades de formación.
- Responder a las preguntas de los profesores sobre sus necesidades de formación de forma pertinente y diferenciada, partiendo de la reflexión sobre sus métodos pedagógicos.
- Promover la creación de equipos de profesores a través del trabajo en colaboración.
- Potenciar los esfuerzos del grupo en la aplicación de la estructura curricular, el desarrollo de nuevos métodos.
- Aprobar estrategias que apoyen la innovación en la enseñanza (p.9)

Según PASEM (2014). Los grupos y el interaprendizaje están diseñados para ayudar a los estudiantes y al profesorado a interactuar, comunicarse, tomar decisiones, encontrar respuestas y pasar a la acción.

Es imprescindible aprovechar la dinámica social que se crea en el grupo con el fin de promover y apoyar el desarrollo profesional y personal de los integrantes del grupo. Además, es crucial fomentar en los profesores actitudes de reflexión, pensamiento crítico y devoción por la meta que desean lograr. Ello involucra cultivar actitudes de cogestión y autogestión, así como crear una conciencia reflexiva, analítica y analizante.

Con todo ello se fomenta el aprendizaje permanente tanto de forma autónoma como colectiva, despertando las potencialidades individuales y colectivas (p.203)

Podemos afirmar entonces que el GIA, permite compartir experiencias basadas en la práctica pedagógica del profesor y reflexionar sobre las necesidades que genera. Además, ofrece orientaciones y respuestas que ayudan a los profesores a mejorar tanto su propio trabajo como el aprendizaje de sus alumnos y de esta manera los docentes mejorar sus competencias profesionales y el aprendizaje de sus alumnos.

d) Función de los grupos de interaprendizaje

Según, Minedu (2016). Afirmó, que el aprendizaje activo y creativo exige una buena actitud y disposición a escuchar a los grupos de interaprendizaje, tener una mentalidad y disposición a prestar atención para que la actividad progrese, las interacciones comunicativas del grupo con sus compañeros son cruciales para el desarrollo de las actividades programadas. (p. 19).

e) Momentos para el desarrollo de los grupos de interaprendizaje

Según el Ministerio de Educación (2018, p.57) explica que los grupos de interaprendizajes tiene 3 aspectos importantes:

- **Antes del GIA:** Se crea un ambiente que permite establecer un equipo de educadores conscientes del valor del aprendizaje entre iguales y de la excelente comunicación entre profesores basado en un ambiente de confianza y respeto; se identifican las necesidades de aprendizaje de los docentes participantes luego se coordina con el equipo de gestión del GIA para garantizar la participación de los profesores acompañados, materiales, fecha, hora, ambiente, etc... Del mismo modo, se debe coordinar y planificar con los profesores que participaran en el GIA.
- **Durante el GIA:** se crean tres momentos: la apertura, el proceso y el cierre. Desde el principio se delinear las metas a alcanzar y las

expectativas de los docentes participantes. Luego en consenso se elaboran los acuerdos o normas de convivencia para promover un ambiente de confianza y respeto. Luego se examina una experiencia pedagógica pertinente para el tema en cuestión. Las preguntas iniciales pretenden suscitar la participación, que luego conducirá a una reflexión basada en el intercambio de experiencias y debate.

- **Después del GIA:** Se examinan las conclusiones más importantes y acuerdos alcanzados durante el desarrollo de la sesión, así como la participación de los profesores en el grupo de interaprendizaje. Las situaciones observadas tomando en cuenta los aciertos, retos y recomendaciones respecto a los desempeños prioritarios.

3.3.3. Desempeño docente

El Marco del Buen Desempeño Docente

Según Montenegro (2003). Es la realización de tareas prescritas, en la que influyen variables relacionadas con el profesor, el alumno y el entorno. También se evalúa en otros niveles de rendimiento, como el entorno social y cultural, el entorno de la institución educativa, el aula y el mismo profesor a través de la acción reflexiva.

Vidarte (2005). La actuación docente debe estar muy desarrollada y fomentar en los estudiantes la capacidad de reflexionar y promover el pensamiento crítico para su desarrollo en su vida cotidiana; ofreciendo calidad en sus actividades de enseñanza, para lo cual el profesor debe tener la capacidad creativa y ofrecer alternativas de solución factibles.

3.3.4. Perfil del docente

Según Orellana (2003). Un profesor es un profesional capacitado que se especializa en impartir conocimientos en humanidades, ciencias o artes. Como experto en un determinado campo del saber y en la aplicación del conocimiento que le permite relacionar conocimientos, elabora materiales didácticos de la manera

más efectiva posible, ya sea utilizando herramientas mediadoras que inciden en el aprendizaje de los alumnos, conformando un proceso conocido como enseñanza-aprendizaje.

a) El nuevo perfil profesional del profesor de secundaria

En los sistemas educativos inclusivos de educación secundaria se han ampliado la enseñanza obligatoria hasta los 16 años. La educación secundaria es la etapa donde los problemas de convivencia y aprendizaje son más pronunciados, y es donde el docente debe desarrollar al máximo sus capacidades pedagógicas y tener un doble perfil:

- ✓ Una formación completa en la materia científica en la que instruirá a alumnos de 12 a 18 años.
- ✓ Especialización en las competencias profesionales que se exigen a los profesores.

Para cumplir este doble perfil, los profesores de secundaria necesitan una formación básica que deje clara la relación permanente entre su competencia en la materia, su didáctica singular y la construcción psicopedagógica. Esto significa que la cultura y la identidad profesional de los profesores no pueden desarrollarse mediante una formación exclusivamente teórica o en un ambiente en el que exista dispersión y fragmentación de la información académica.

b) Concepto de grupo

¿Qué es el grupo?

El término "grupo" hace referencia a una noción amplia que se emplea con frecuencia tanto en el habla habitual como en el lenguaje científico más formal. Hasta finales del siglo XVIII, la expresión sólo se hacía uso en el contexto de la química,

matemática y ciencias naturales, y su significado era reducido. La idea de grupo social surge entonces como término para designar grupos sociales con un tamaño y una organización específicos. El concepto de grupo social se ha definido en diferentes estudios sobre cómo se comportan los grupos: algunas corrientes señalan que, para que exista un grupo, el colectivo de personas que lo componen debe tener una estructura organizativa con normas de comportamiento establecidas. Otros académicos sostienen que los miembros de un grupo deben ser conscientes de su pertenencia a una organización mayor y que debe haber objetivos compartidos.

3.3.5. Evaluación del desempeño docente

Sistema de evaluación del desempeño docente

Valdés (2009). Define como el conjunto de pautas, presunciones e ideas que directivos, alumnos, sus padres y profesores ponen en práctica. Estos elementos trabajan juntos de forma ordenada e interconectada para organizar la información con el fin de emitir juicios de valor sobre la calidad del desempeño profesional.

Veloz (2009). Lo describe como un procedimiento metódico para recopilar datos precisos y confiables con la finalidad de evaluar y realizar la valoración del impacto en la educación de sus alumnos, el uso de sus habilidades pedagógicas, su emotividad, sus responsabilidades laborales y sus relaciones interpersonales con directivos, alumnos, padres, docentes y comunidad.

3.3.6. Formación Permanente

Lacariere (2008). Explica las políticas relativas a la educación, a su concienciación, asimilación y perspectiva crítica, para el desarrollo de un determinado tipo de sociedad. Una técnica para aumentar la

probabilidad de incrementar el rendimiento escolar, así como los esfuerzos realizados por los profesores en todas las escuelas del mundo -públicas y privadas-, pasa por la formación del profesorado. Se reconoce como un espacio clave para elevar el nivel educativo.

¿Estilos de aprendizaje?

Las definiciones sencillas de estilos de aprendizaje incluyen los distintos métodos que pueden utilizar las personas para aprender un determinado tema. Para Alonso y Gallego (1994), las características cognitivas, emocionales y fisiológicas conocidas como estilos de aprendizaje sirven como indicaciones comparativamente fiables de cómo los estudiantes interpretan las interrelaciones sociales y reaccionan ante ese contexto de aprendizaje. Se promueve que todas se involucren, aceptan y procesan los estímulos e información utilizando una técnica particular. Cualquier informe psicopedagógico sobre un alumno suele incluir información sobre las características del estilo de aprendizaje del alumno, que deben servir de base para cualquier táctica de enseñanza y refuerzo pedagógico con el fin de garantizar que sean lo más eficaces posible para el alumno. Aunque hay desacuerdo entre los autores en cuanto a los estilos de aprendizaje de los estudiantes, los siguientes figuran frecuentemente:

- Contexto ambiental
- Bagaje cultural
- Edad
- Preferencia para agruparse (trabaja mejor sólo o en grupo)
- Estilo seguido para la resolución de problemas
- Estilo motivacional (interno o externo)

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

El estudio fue realizado en la red educativa del distrito de Umari, comprensión de la provincia de Pachitea, región Huánuco, sobre los círculos de interaprendizaje en los profesores de las diferentes Instituciones Educativas que conforman la red educativa y sobre el perfil profesional de los docentes, en el periodo 2022.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Tipo de investigación

El estudio se lleva a cabo para generar cambios en un ámbito concreto de la realidad, lo que la distingue de otros tipos de investigación aplicada por sus objetivos prácticos, inmediatos y claramente definidos. Carrasco, 2007), sobre la aplicación de los círculos de interaprendizaje se pretende mejorar el perfil profesional de los profesores de la red educativa del distrito de Umari jurisdicción de la provincia de Pachitea región Huánuco.

4.2.2. Nivel de investigación

El estudio corresponde al nivel aplicado, (Hernández, 2006, p.102). Correspondiente a la investigación Experimental, donde se determinó en qué medida la variable (1) los círculos de interaprendizaje se relaciona con la variable (2) perfil profesional de los docentes de la red educativa del distrito de Umari, que forman parte de la realidad que se está estudiando, donde se aplicará un nuevo sistema de círculos de interaprendizaje en los docentes para dar una explicación objetiva, real y científica con el objetivo de mejorar el perfil profesional” (Carrasco, 2007, p. 42).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población estuvo conformada por 120 profesores integrantes de las 22 Instituciones Educativas pertenecientes a la red educativa del distrito de Umari, provincia de Pachitea región Huánuco.

Tabla 1. Distribución de la población de estudio de docentes

| N° | Instituciones educativas | Nivel primario | | Nivel secundaria | | Total |
|----|--------------------------------------|----------------|---|------------------|----|-------|
| | | H | M | H | M | |
| 1 | Escuela 32589 - Pinquiray | | | 04 | 03 | 07 |
| 2 | Escuela 32591 Leoncio Prado | | | 09 | 07 | 16 |
| 3 | Escuela 32592 - Gutiérrez - Tambillo | | | 02 | 03 | 05 |
| 4 | Escuela 33449 - Niñacocha | | | 02 | 02 | 04 |
| 5 | Escuela 33450 - Cosmopolita | | | 00 | 02 | 02 |
| 6 | Escuela 33451 - Montehuasi | | | 01 | 03 | 04 |
| 7 | Escuela 32909 - Challhuayog | | | 02 | 01 | 03 |
| 8 | Escuela 32910 – Cruz Punta | | | 02 | 03 | 05 |
| 9 | Escuela 32623 - Tungra | | | 01 | 02 | 03 |
| 10 | Escuela 32624 - Huiyan | | | 01 | 02 | 03 |
| 11 | Escuela 32625 - Panaococha | | | 03 | 02 | 05 |
| 12 | Escuela 32626 - San marcos | | | 04 | 03 | 07 |
| 13 | Escuela 32627 - Cucho | | | 01 | 02 | 03 |
| 14 | Escuela 32628 - Mantacocha | | | 02 | 02 | 04 |
| 15 | Escuela 32633 - Pavina | | | 02 | 01 | 03 |
| 16 | Escuela 32634 - Ushumayo | | | 01 | 03 | 04 |
| 17 | Escuela 33233 - Huancaturpa | | | 02 | 03 | 05 |
| 18 | Escuela 33085 - Huayopata | | | 01 | 01 | 02 |
| 19 | Escuela 33109 - Picahuay | | | 03 | 02 | 05 |

| | | | | |
|----|--|-----------|-----------|------------|
| 20 | Escuela 32629 - Santo Toribio la Punta | 08 | 9 | 25 |
| 21 | Escuela 32631 - Raco | 02 | 05 | 07 |
| 22 | Escuela 32632 - Huanin | 03 | 03 | 06 |
| | Total | 56 | 64 | 120 |

Nota: Información de la Ugel Pachitea.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra estuvo constituida por 46 docentes nombrado y contratados de la red educativa del distrito de Umari provincia de Pachitea, región Huánuco Para elegir la muestra de la investigación se utilizó un muestreo intencional no probabilístico, ya que el investigador tomó sus propias decisiones sin seguir ninguna pauta matemática o estadística. (Carrasco, 2007). Para que la muestra sea representativa, se han tenido en cuenta los aspectos y particularidades comunes de los profesores del lugar donde se llevó a cabo la investigación.

Hernández (2015) dice: En las muestras no probabilísticas, la elección de las unidades depende de factores relacionados con las características y el contexto de la investigación, más que de la probabilidad. (p. 200).

Tabla 2. Muestra de docentes focalizados de las instituciones educativas del distrito de Umari provincia de Pachitea Huánuco

| N° | Grupo | Institución educativa | Nivel | cantidad |
|----|---------------------------|---|-------------------|-----------|
| 1 | Grupo experimental | Escuela 32629 - Santo Toribio la Punta | secundaria | 25 |
| 2 | Grupo control | Escuela 32591 Leoncio Prado Gutiérrez - Tambillo. | secundaria | 21 |
| | | Total | | 46 |

Nota: Información de la Ugel Pachitea - Huánuco

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

a) Criterios de inclusión

- Profesores que se encuentren laborando al 2022
- Profesores del nivel secundaria
- Docentes que no presentan licencia por salud
- Docentes que firmaron libremente el consentimiento para participar en el estudio.
- profesores nombrados y contratados al 2022

b) Criterios de exclusión

- Aquellos maestros que se encuentran con licencia por salud
- Aquellos maestros que se negaron a participar en la investigación.
- Docentes que no firmaron el consentimiento informado para el inicio de la investigación.
- Docentes que tienen tardanzas reiteradas en la institución educativa.
- Docentes que no estén laborando al 2022
- Docentes del nivel primaria

4.4. Diseño de investigación

El estudio corresponde al diseño experimental en su nivel cuasi experimental, Carrasco (2007), pues en este tipo de estudio se somete a un grupo a una prueba antes de administrarle un estímulo o un tratamiento experimental, tras lo cual se administra el tratamiento y se realiza otra prueba o medición. (p.65).

Esquema de investigación

RG1 O1 X..... O2

RG2 O2 O4

Donde:

RG1: Grupo experimental

O1: Pre prueba grupo experimental

O2: Post prueba grupo experimental

X: tratamiento experimental

RG2: Grupo control

O2: Pre prueba grupo control

O4: Post prueba grupo control

.... : No se aplica el estímulo o tratamiento experimental

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

a) Encuesta

Es una técnica que servirá para recopilar la información empírica procedente de los docentes de las instituciones educativas, respecto a los círculos de interaprendizaje para mejorar el perfil profesional.

b) Análisis documental

Esta técnica se utilizó para estudiar y evaluar las numerosas fuentes de datos documentales sobre los círculos de interaprendizaje para mejorar el perfil profesional de los docentes.

c) Análisis bibliográfico

Esta técnica se utilizó para estudiar y evaluar las diversas fuentes bibliográficas de información de los círculos de interaprendizaje con el fin de mejorar los perfiles profesionales de los docentes (Libros, revistas, artículos científicos, textos).

d) La encuesta

Es una técnica que se utilizó para la recopilar datos que se fundamenta en realizar un interrogatorio a las personas, a quienes se les plantea una variedad de interrogantes con respecto a su comportamiento. Intenciones, actitudes, conocimientos, motivaciones como también las particularidades demográficas de su estilo de vida. Dichas preguntas se pueden realizar de manera verbal, escrita, por computadora, y las respuestas se pueden obtener por cualquiera de estos medios. (Malhotra, 2008)

e) La observación

Desde la perspectiva de Ander-Egg (2003), tiene dos significados: se refiere primero con el método para investigar, que consiste en procesos para recoger información sobre el objeto de estudio, utilizando los sentidos con una lógica específica de los hechos; y el segundo, como instrumento que se utiliza en la investigación para recoger datos utilizando el método científico, buscando la validación y fiabilidad de los hallazgos.

Teniendo en cuenta lo anterior, para efectos de este documento, la "observación" se define como un método que establece una conexión directa y continua entre el hecho o fenómeno y el investigador. De este modo, la observación debe tener en cuenta lo siguiente cuando es empleada por el investigador para recoger datos:

- Que implica conocimientos y experiencia por parte del observador para que se lleve a cabo con sentido metódico y calidad en el registro de los datos.

- Organizarse con el objetivo de garantizar su validez y fiabilidad.
- Que debe ser superior a la analógica y a la analítica.

4.5.2. Instrumentos

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

a) Guía de observación

Con el fin de mejorar el perfil profesional, se utilizó el instrumento para recopilar datos objetivos de los maestros que formaron parte de la muestra de estudio de las instituciones educativas. La guía de observación está estructurada por dos variables y tres dimensiones en la variable dependiente, la primera dimensión académica, segunda dimensión investigación y la tercera dimensión referido a la responsabilidad social; las dimensiones a la vez tienen un conjunto de elementos que servirán para la construcción de los ítems, cuya escala valorativa será: inicio (1), proceso (2), satisfactorio (3) y destacado (4). Previo al uso de la guía de observación, será sometida a una evaluación de juicio de expertos, la cual será sometida por cinco profesionales con grado de maestría o doctorado en reconocidas carreras profesionales de la cátedra de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El propósito de la evaluación es determinar la confiabilidad y significatividad de la guía de observación, y se realizará tomando en consideración los criterios de pertinencia, coherencia y suficiencia.

El instrumento evaluado tiene correspondencia con los criterios, los objetivos, los ítems; la calidad técnica de la representatividad y la calidad del lenguaje utilizado, se tiene en cuenta también la coherencia con la matriz y la operacionalización de las variables.

La siguiente calificación, con una puntuación mínima de 14, se utilizará para evaluar el nivel de validez del instrumento de investigación.

El instrumento fue evaluado por profesionales expertos antes de ser puesto en uso.

Tabla 3. Resultados de la evaluación de expertos.

| Nombres y apellidos del validador | Decisión | Puntuación |
|--|-----------------|-------------------|
| Dr. Ido Iugo Villegas | Aprobado | 384 |
| Dr. Rojas Flores, Agustín Rufino | Aprobado | 384 |
| Dra. Malpartida Garay, Danitza | Aprobado | 384 |
| Mg. Elí Espinoza Ramos | Aprobado | 384 |
| Mg. María Luz Bonilla Ramirez | Aprobado | 384 |
| Sumatoria | | 1920 |
| Promedio | | 384 |

Tabla 4. Escala de calificación

| Escala de califica | calificación |
|---------------------------|---------------------|
| Cualitativa | Cuantitativa |
| Inicio | 1 |
| proceso | 2 |
| satisfactorio | 3 |
| Destacado | 4 |

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Según Hernández (2010), La consistencia y coherencia de los resultados de un instrumento de medición determinan su confiabilidad. (p. 20). En el proceso de recolección de datos se empleó una muestra piloto de 25 docentes de la Institución Educativa Integrada La Punta, con el fin de recolectar los datos necesarios para garantizar la confiabilidad del instrumento. Para estimar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach, la cual se calificará utilizando los siguiente formula y niveles de confiabilidad:

Tabla 5. Niveles de confiabilidad.

| Valores y niveles de confiabilidad | |
|------------------------------------|---------------------|
| 0,00 a 0,53 | Confiabilidad nula |
| 0,54 a 0,59 | Confiabilidad baja |
| 0,60 a 0,65 | Confiable |
| 0,66 a 0,71 | Muy confiable |
| 0,72 a 0,99 | Excelente confiable |
| 1,00 | Confiable perfecta |

En el nivel de confiabilidad del instrumento en la pre prueba del grupo experimental se obtuvieron los siguientes resultados:

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

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

k= 24

V_i = 12.221

V_t = 75.350

α = 0.874

Tabla 6. Resumen de procesamiento de casos

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 25 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |

| | | |
|-------|----|-------|
| Total | 25 | 100.0 |
|-------|----|-------|

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

Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.874 | 24 |

En el nivel de confiabilidad del instrumento en la pre prueba del grupo control se obtuvieron los siguientes resultados:

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

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

k= 24

V_i = 18.789

V_t = 103.800

α = 0.855

Tabla 8. Resumen de procesamiento de casos

| Resumen de procesamiento de casos | | N | % |
|-----------------------------------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 21 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 21 | 100.0 |

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

Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.855 | 24 |

Nivel de confiabilidad del instrumento en la pos prueba del grupo experimental se obtuvieron los siguientes resultados:

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

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

k= 24

V_i = 10.803

V_t = 62.934

α = 0.864

Tabla 10. Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 25 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 25 | 100.0 |

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

Tabla 11. Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.864 | 24 |

Nivel de confiabilidad del instrumento en la pos prueba del grupo control se obtuvieron los siguientes resultados:

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

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

k= 24

V_i = 10.266

V_t = 58.054

α = 0.859

Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 21 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 21 | 100.0 |

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

Tabla 13. Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.861 | 24 |

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1. Técnicas para el procesamiento de datos

- **Tablas estadísticas**

Se utilizaron tablas estadísticas para presentar y evaluar los datos de forma ordenada, facilitando a los lectores la lectura, el análisis y la interpretación de los datos obtenidos.

- **Gráficos de columnas o barras**

Se utilizó para establecer la relación entre las puntuaciones, frecuencias y los porcentajes correspondientes.

- **Tratamiento e interpretación de datos**

De acuerdo con los objetivos y las hipótesis, se realizaron los análisis descriptivos e inferenciales de los resultados.

Se utilizaron frecuencias absolutas simples y porcentajes a nivel descriptivo, y estadísticas como medidas de tendencia central y dispersión a nivel inferencial para evaluar las variables de la investigación. Además, se aplicaron la correlación de Spearman y estadísticas inferenciales con un intervalo de confianza del 95%. Para el análisis se utilizaron el software estadístico SPSS versión 22 y el programa Excel.

4.6.2. Técnicas para el análisis de datos

- **Distribución de frecuencias:** la técnica sirvió en la descripción de cada uno de los datos numéricos, como son la frecuencia absoluta y la frecuencia porcentual.
- **Gráfico de barras:** Esta técnica se utilizó para la presentación visual de resultados porcentuales después de haberse aplicado el instrumento.
- **Alfa de combach:** Técnica utilizada para evaluar el grado de confiabilidad del instrumento de medición en los círculos de interaprendizaje para mejorar el perfil profesional de los docentes de las instituciones educativas.
- **Prueba de hipótesis:** Técnica de hipótesis para contrastar la hipótesis y determinar las diferencias entre las medias basándose en los resultados de las pruebas previas y posteriores.

4.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó de acuerdo con los lineamientos y normas establecidas en el Reglamento General de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, de acuerdo a la 7ª edición de las normas APA y respetando el estilo, estructura, secciones y convenciones internacionales de redacción y ortografía. Se respetaron los autores de las fuentes consultadas, se mantuvo en secreto la identidad de los profesores encuestados y no se modificaron artificialmente los datos de la investigación. Por último, la información citada en el trabajo de investigación presentado fue sometida a la evaluación de turnitin con la finalidad de evitar similitudes con otras investigaciones.

- Teniendo en cuenta el reglamento interno de la universidad nacional Hermilio Valdizán
- En consideración a los datos obtenidos en los mecanismos de medición de las variables, como también en el procesamiento de datos.
- Respetando la confidencialidad de la información de los sujetos en la investigación.
- Diferenciar el aporte realizado por otros investigadores de las ideas planteadas

- Respetando siempre el derecho de autoría
- Realizando la interpretación de los textos planteados por otros investigadores sin distorsionar la idea central.
- Informar la realización de los objetivos del estudio antes de la recolección de datos.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Permitió poner en evidencia la sistematización de los resultados del trabajo de campo concerniente a los círculos de interaprendizaje para mejorar el perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea en el periodo 2021. La referida sistematización se presenta en figuras estadísticas y tablas, tomando en cuenta la frecuencia absoluta y porcentual, así como interpretando el comportamiento de datos de forma comparativa entre el grupo experimental y control en el pre y pos evaluación.

5.1.1. Escalas de medición sobre el perfil profesional de docentes.

Tabla 14. Escalas de medición sobre el perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021

| Escalas | Codificación |
|----------------|---------------------|
| En inicio | 1 |
| En proceso | 2 |
| Satisfactorio | 3 |
| Destacado | 4 |

5.1.2. Base de datos de la preprueba y posprueba considerando los grupos experimental y de control

Tabla 15. Resultados sobre el perfil profesional de docentes del grupo experimental, respecto a la preprueba.

| N° | | Grupo experimental – preprueba | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------|---------|---------|
| | | Dimensión 1 Dimensión académica | | | | | | | | Dimensión 2 Dimensión investigación | | | | | | | | Dimensión 3 Dimensión responsabilidad social | | | | | | | | Promedio variable | | |
| | | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Dimensión 1 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | Dimensión 2 | Ítem 17 | Ítem 18 | Ítem 19 | Ítem 20 | Ítem 21 | Ítem 22 | | Ítem 23 | Ítem 24 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 11 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 16 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 17 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 19 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 21 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 23 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 24 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 25 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |

Tabla 16. Resultados sobre el perfil profesional de docentes del grupo de control, respecto a la preprueba

| Grupo de control – preprueba | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|
| N° | Dimensión 1 Dimensión académica | | | | | | | | | Dimensión 2 Dimensión investigación | | | | | | | | | Dimensión 3 Dimensión responsabilidad social | | | | | | | | |
| | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Dimensión 1 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | Dimensión 2 | Ítem 17 | Ítem 18 | Ítem 19 | Ítem 20 | Ítem 21 | Ítem 22 | Ítem 23 | Ítem 24 | Dimensión 3 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 16 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 17 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 19 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 21 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 |

Tabla 17. Resultados sobre el perfil profesional de docentes del grupo experimental, respecto a la posprueba

| Grupo experimental – posprueba | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------|---------|-------------|
| N° | Dimensión 1 Dimensión académica | | | | | | | | | Dimensión 2 Dimensión investigación | | | | | | | | Dimensión 3 Dimensión responsabilidad social | | | | | | | | Promedio variable | | |
| | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Dimensión 1 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | Dimensión 2 | Ítem 17 | Ítem 18 | Ítem 19 | Ítem 20 | Ítem 21 | Ítem 22 | Ítem 23 | | Ítem 24 | Dimensión 3 |
| | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 12 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Tabla 18. Resultados sobre el perfil profesional de docentes del grupo de control, respecto a la posprueba

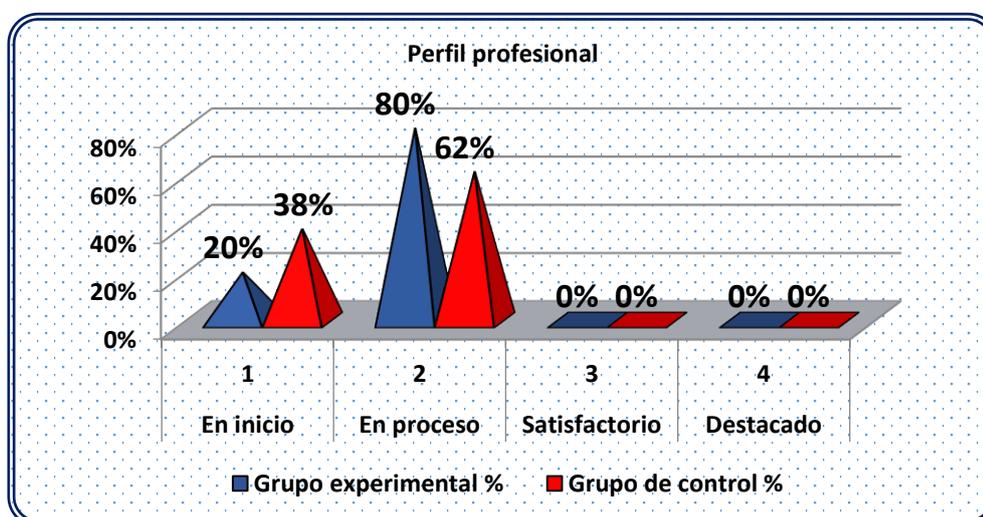
| Grupo de control - posprueba | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------|---------|-------------|
| N° | Dimensión 1 Dimensión académica | | | | | | | | | Dimensión 2 Dimensión investigación | | | | | | | | | Dimensión 3 Dimensión responsabilidad social | | | | | | | Promedio variable | | |
| | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Dimensión 1 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | Dimensión 2 | Ítem 17 | Ítem 18 | Ítem 19 | Ítem 20 | Ítem 21 | Ítem 22 | Ítem 23 | | Ítem 24 | Dimensión 3 |
| | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 7 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 9 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 17 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 20 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 21 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |

Análisis e interpretación de resultados de la variable perfil profesional de docentes, según preprueba

Tabla 19. Resultados generales de la variable dependiente sobre el perfil profesional respecto a la preprueba.

| Escalas | | G. E. | | G. C. | |
|---------------|---|-------|------|-------|------|
| | | fi | % | fi | % |
| Inicio | 1 | 5 | 20% | 8 | 38% |
| Proceso | 2 | 20 | 80% | 13 | 62% |
| Satisfactorio | 3 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Destacado | 4 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| TOTAL | | 25 | 100% | 21 | 100% |

Figura 1: Resultados generales de la variable dependiente sobre el perfil profesional respecto a la preprueba.



Análisis e interpretación

La tabla 19 y figura 1, se observa el trabajo de sistematización del resultado general de la preprueba del grupo experimental comparado con el grupo control, respecto al perfil profesional de la variable dependiente.

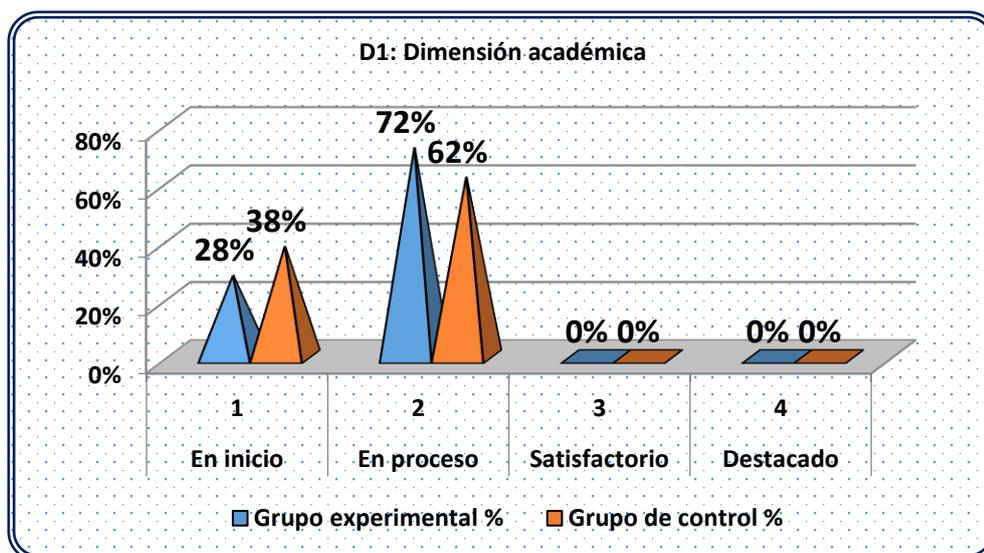
En el grupo experimental el 20% de los docentes se ubicaron en la escala **valorativa de inicio**, el 80% **en la escala valorativa de proceso** y ninguno se ubicó en las escalas valorativas de **satisfactorio** ni **destacado**. En el grupo de control el 38% se ubicó en la escala valorativa de **inicio**, el 62% **en la escala valorativa de proceso** y ninguno se ubicó en escalas superiores. También se evidencia que los docentes, en un inicio, aun no mostraban un perfil profesional significativo en lo que concierne a las dimensiones: académica, investigación y responsabilidad social.

Análisis e interpretación de resultados de la variable perfil profesional, según dimensiones en la preprueba

Tabla 20. Resultados sobre la variable dependiente dimensión académica del perfil profesional, respecto a la preprueba.

| Escalas | | G. E. | | G. C. | |
|---------------|---|-------|------|-------|------|
| | | fi | % | fi | % |
| Inicio | 1 | 7 | 28% | 8 | 38% |
| Proceso | 2 | 18 | 72% | 13 | 62% |
| Satisfactorio | 3 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Destacado | 4 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| TOTAL | | 25 | 100% | 21 | 100% |

Figura 2: *Resultados sobre la variable dependiente dimensión académica del perfil profesional, respecto a la preprueba.*



Análisis e interpretación

La tabla 20 y figura 2 se observa el trabajo de la sistematización de resultados de la preprueba del grupo experimental comparado con el grupo control, respecto al perfil profesional, dimensión académica de la variable dependiente.

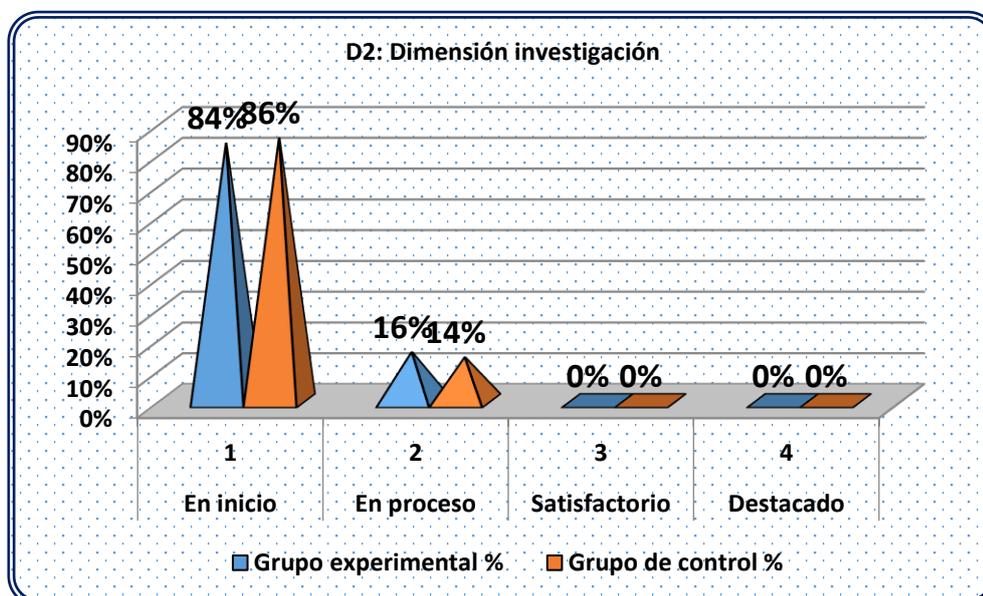
En el grupo experimental el 28% de los docentes se ubicaron en la escala valorativa de **inicio**, el 72% **en la escala valorativa de proceso** y ninguno se ubicó en las escalas valorativas de **satisfactorio** o **destacado**. En el grupo de control el 38% se ubicó en la escala valorativa de **inicio**, el 62% **en la escala valorativa de proceso** y ninguno se ubicó en escalas superiores. También se evidencia que los docentes, en un inicio, aun no mostraban perfil profesional significativo en la dimensión académica; es decir, de forma apropiada no lograban realizar la programación de su experiencia de aprendizaje utilizando los procesos pedagógicos, didácticos y cognitivos, asimismo, manejar las estrategias metodológicas interactivas para desarrollar la sesión de aprendizaje, conocer enfoques, paradigmas educativos y pedagógicos, manejar las plataformas para las clases virtuales (zoom, google meet, class room...), manejar los procedimientos metodológicos en la planificación de los documentos curriculares,

manejar metodologías e instrumentos de la evaluación formativa y los conocimientos científicos del área curricular que enseña.

Tabla 21. Resultados sobre la variable dependiente dimensión investigación del perfil profesional, respecto a la preprueba.

| Escalas | | G. E. | | G. C. | |
|---------------|---|-------|------|-------|------|
| | | Fi | % | fi | % |
| Inicio | 1 | 21 | 84% | 18 | 86% |
| Proceso | 2 | 4 | 16% | 3 | 14% |
| Satisfactorio | 3 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Destacado | 4 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| TOTAL | | 25 | 100% | 21 | 100% |

Figura 3: Resultados sobre la variable dependiente dimensión investigación del perfil profesional, respecto a la preprueba.



Análisis e interpretación

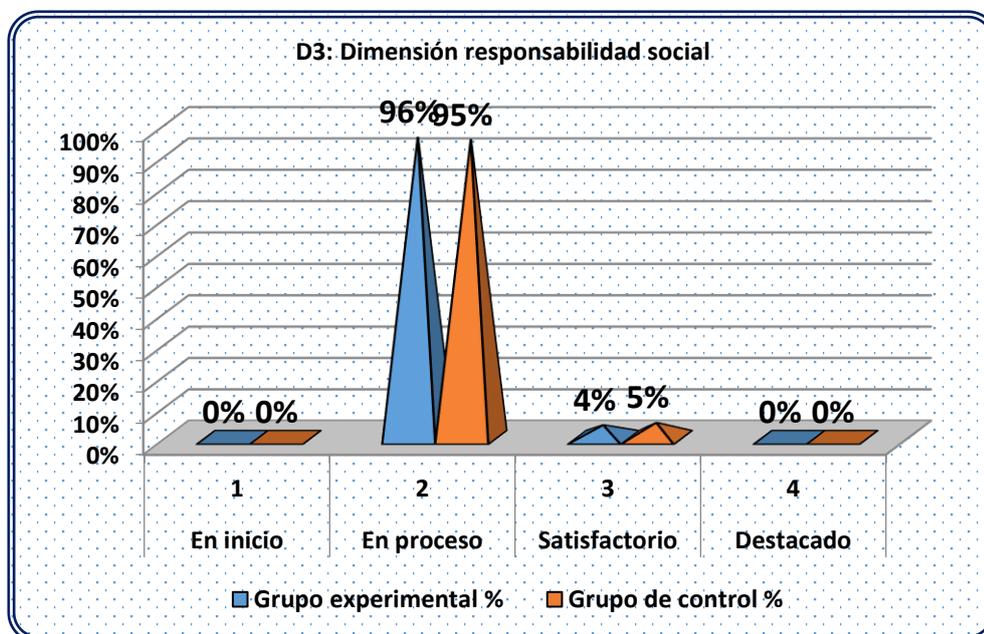
La tabla 21 y figura 3 observa el trabajo de sistematización de resultados de la preprueba del grupo experimental comparado con el grupo control, respecto al perfil profesional, dimensión investigación de la variable dependiente.

En el grupo experimental el 84% de los docentes se ubicaron en la escala valorativa de **inicio**, el 16% **en la escala valorativa de proceso** y ninguno se ubicó en las escalas valorativas de **satisfactorio** o **destacado**. En el grupo control el 86% se ubicó en la escala valorativa de **inicio**, el 14% **en la escala valorativa de proceso** y ninguno se ubicó en escalas superiores. También se evidencia que los docentes, en un inicio, aun no mostraban perfil profesional significativo en la dimensión investigación; es decir, de forma apropiada no lograban manejar técnicas de investigación científica y formativa, asimismo, manejar instrumentos de investigación científica y formativa, manejar los procedimientos de la investigación formativa, conocer y maneja estrategias para realizar investigaciones monográficas, conocer los procedimientos para desarrollar la investigación acción, manejar procedimientos para la elaboración de informes académicos, manejar estrategias para la elaboración de estudios de casos ni conocer procedimientos para la elaboración de un artículo académico.

Tabla 22. Resultados sobre la variable dependiente dimensión responsabilidad social del perfil profesional, respecto a la preprueba.

| Escalas | | G. E. | | G. C. | |
|---------------|---|-------|------|-------|------|
| | | Fi | % | fi | % |
| Inicio | 1 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Proceso | 2 | 24 | 96% | 20 | 95% |
| Satisfactorio | 3 | 1 | 4% | 1 | 5% |
| Destacado | 4 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| TOTAL | | 25 | 100% | 21 | 100% |

Figura 4: Resultados sobre la variable dependiente dimensión responsabilidad social del perfil profesional, respecto a la preprueba.



Análisis e interpretación

La tabla 22 y figura 4 se observa el trabajo de sistematización de resultados de la preprueba del grupo experimental comparado con el grupo de control, respecto al perfil profesional, dimensión responsabilidad social respecto a la variable dependiente.

En el grupo experimental el 96% de los docentes se ubicó en la escala valorativa de **proceso**, el 4% en la **escala valorativa de satisfactorio** y nadie se ubicó en la escala valorativa **destacado**. En el grupo de control el 95% se ubicó en la **escala valorativa de proceso**, el 5% en la **escala valorativa satisfactorio** y ninguno se ubicó en escala superior. También se evidencia que los docentes, en un inicio, aun no mostraban perfil profesional significativo en la dimensión responsabilidad social; es decir, de forma apropiada no lograban involucrarse en la propuesta de alternativas de solución a problemas o asuntos que involucra a la comunidad educativa, asimismo, realizar acciones culturales, tomar decisiones y proponer alternativas de resolución de

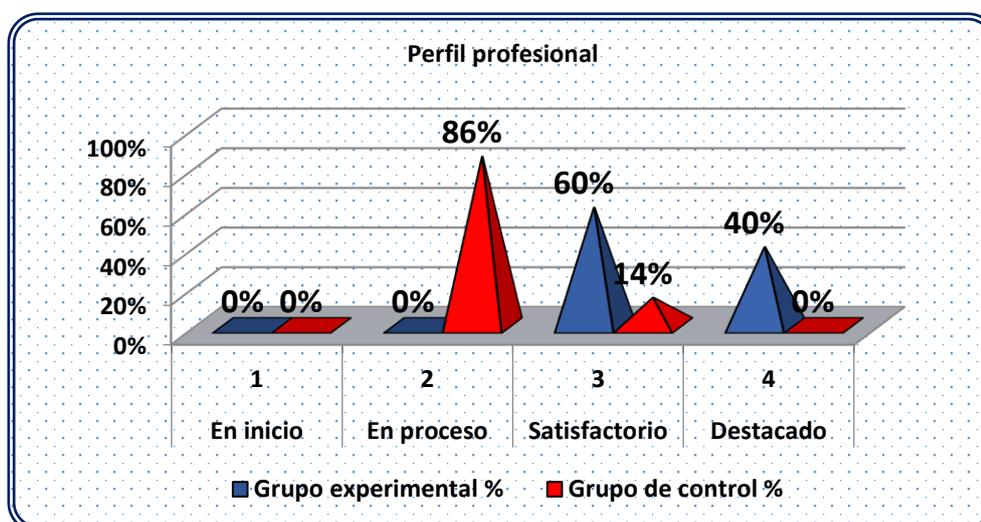
problemas en beneficio de la institución educativa, establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad, también, liderar trabajos en equipo, ejecutar planes o proyectos culturales y sociales en beneficio de la institución; del mismo modo, participar en acciones para el desarrollo de la escuela para padres basadas en el respeto, la colaboración y el compromiso.

Análisis e interpretación de resultados de la variable perfil profesional de docentes, según posprueba

Tabla 23. Resultados generales sobre la variable dependiente perfil profesional, respecto a la posprueba.

| Escalas | | G. E. | | G. C. | |
|---------------|---|-------|------|-------|------|
| | | Fi | % | fi | % |
| Inicio | 1 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Proceso | 2 | 0 | 0% | 18 | 86% |
| Satisfactorio | 3 | 15 | 60% | 3 | 14% |
| Destacado | 4 | 10 | 40% | 0 | 0% |
| TOTAL | | 25 | 100% | 21 | 100% |

Figura 5: Resultados generales sobre la variable dependiente perfil profesional, respecto a la posprueba.



Análisis e interpretación

La tabla 22 y figura 5 se observa la sistematización del resultado general de la posprueba del grupo experimental comparado con el grupo control, respecto al perfil profesional de la variable dependiente.

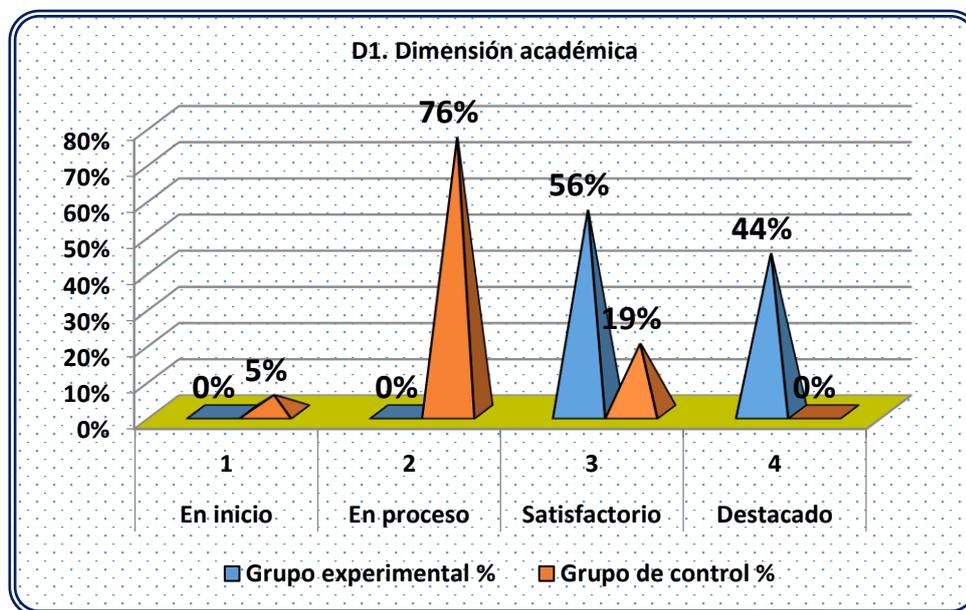
En el grupo experimental el 40% de docentes se ubicó en la escala valorativa **destacado**, el 60% en la escala valorativa **satisfactorio**, y ningún docente por debajo de estas escalas, con predisposición a mejorar. En el grupo de control el 86% se ubicó en la escala valorativa de **proceso**, el 14% en la escala valorativa **satisfactorio** y nadie se ubicó en la escala valorativa **destacado**. Lo expresado indica que no se muestra un perfil profesional significativo en el grupo control, mientras que, el grupo experimental sí, toda vez que se implementó los círculos de interaprendizaje, donde los docentes mostraron de forma significativa el referido perfil en las dimensiones académica, investigación y responsabilidad social.

Análisis e interpretación de resultados de la variable perfil profesional, según dimensiones en la posprueba

Tabla 24. Resultados sobre la variable dependiente de la dimensión académica, respecto a la posprueba.

| Escalas | | G. E. | | G. C. | |
|---------------|---|-------|------|-------|------|
| | | Fi | % | fi | % |
| Inicio | 1 | 0 | 0% | 1 | 5% |
| Proceso | 2 | 0 | 0% | 16 | 76% |
| Satisfactorio | 3 | 14 | 56% | 4 | 19% |
| Destacado | 4 | 11 | 44% | 0 | 0% |
| TOTAL | | 25 | 100% | 21 | 100% |

Figura 6: Resultados sobre la variable dependiente de la dimensión académica, respecto a la posprueba.



Análisis e interpretación

La tabla 24 y figura 6 se observa el trabajo de la sistematización de resultados de la posprueba del grupo experimental comparado con el grupo de control, respecto al perfil profesional de la variable dependiente.

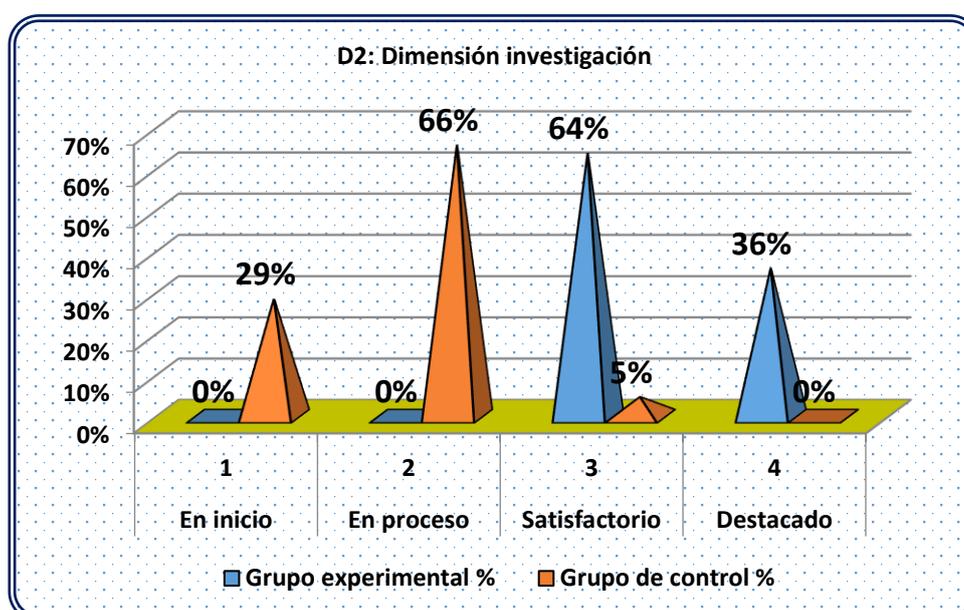
En el grupo experimental el 44% de docentes se ubicó en la escala valorativa **destacado**, el 56% en la escala valorativa **satisfactorio**, y ningún docente por debajo de estas escalas, con posibilidades de mejora. En el grupo control el 5% se ubicó en la escala valorativa de **inicio**, el 76% en la escala valorativa de **proceso**, el 19% en la escala valorativa **satisfactorio** y nadie se ubicó en la escala valorativa **destacada**. Lo expresado indica que el perfil profesional del grupo control no es significativo en la referida dimensión, mientras que, el grupo experimental si, toda vez que se implementó los círculos de interaprendizaje, donde los docentes de forma apropiada lograron realizar la planificación pedagógica, haciendo uso de los procesos didácticos

y cognitivos, asimismo, manejar las estrategias metodológicas para el desarrollo de su sesión de aprendizaje, conocer los enfoques y paradigmas educativos y pedagógicos, manejar las plataformas para las clases virtuales (zoom, google meet, class room...), manejar los procedimientos metodológicos en la planificación de los documentos curriculares, manejar técnicas e instrumentos de la evaluación formativa, manejar teorías y los conocimientos científicos del área curricular que enseña.

Tabla 25. Resultados sobre la variable dependiente de la dimensión investigación respecto a la posprueba.

| Escalas | | G. E. | | G. C. | |
|---------------|---|-------|------|-------|------|
| | | fi | % | fi | % |
| Inicio | 1 | 0 | 0% | 6 | 29% |
| Proceso | 2 | 0 | 0% | 14 | 66% |
| Satisfactorio | 3 | 16 | 64% | 1 | 5% |
| Destacado | 4 | 9 | 36% | 0 | 0% |
| TOTAL | | 25 | 100% | 21 | 100% |

Figura 7: Resultados sobre la variable dependiente de la dimensión investigación respecto a la posprueba.



Análisis e interpretación

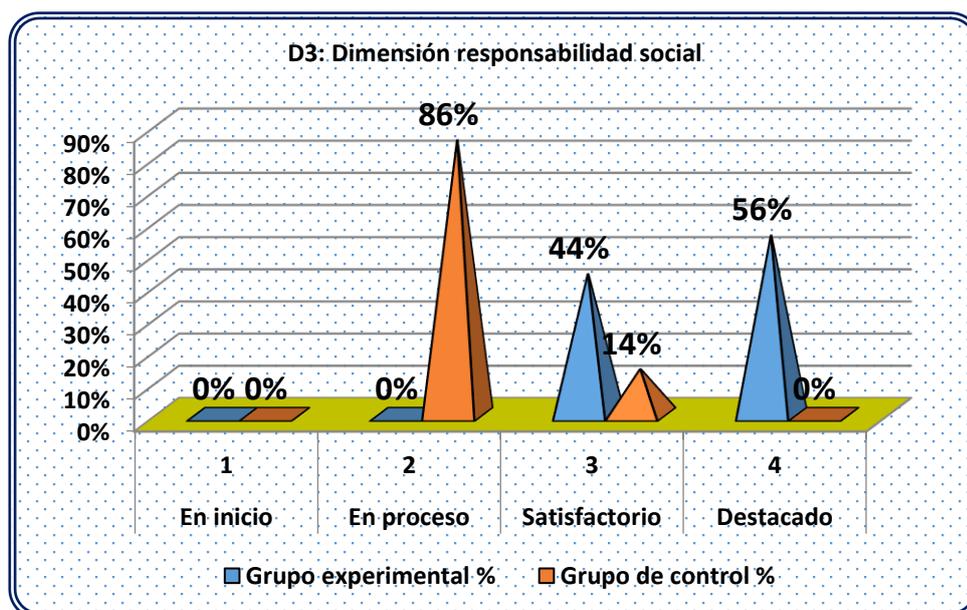
La tabla 25 y figura 7 se observa el trabajo de sistematización de resultados de la posprueba del grupo experimental comparado con el grupo de control, respecto al perfil profesional, dimensión investigación de la variable dependiente.

En el grupo experimental el 36% de docentes se ubicó en la escala de valorativa **destacado**, el 64% en la escala valorativa **satisfactoria**, y ningún docente por debajo de estas escalas, con posibilidades de mejora. En el grupo de control el 29% se ubicó en la escala valorativa de **inicio**, el 66% en la escala valorativa de **proceso**, el 5% en la escala valorativa de **satisfactorio** y nadie en la escala valorativa **destacado**. Lo expresado indica que el grupo control ante la referida dimensión no muestra un perfil profesional significativo, mientras que, el grupo experimental si, toda vez que se implementó los círculos de interaprendizaje, donde los docentes de forma apropiada lograron manejar técnicas de investigación científica y formativa, asimismo, manejar instrumentos de investigación científica y formativa, manejar los procedimientos de la investigación formativa, conocer y maneja estrategias para realizar investigaciones monográficas, conocer los procedimientos para desarrollar la investigación acción, manejar procedimientos para la elaboración de informes académicos, manejar estrategias para la elaboración de estudios de casos y conocer procedimientos para la elaboración de un artículo académico.

Tabla 26. Resultados sobre la variable dependiente de la dimensión responsabilidad social respecto a la posprueba.

| Escalas | | G. E. | | G. C. | |
|---------------|---|-------|------|-------|------|
| | | fi | % | fi | % |
| Inicio | 1 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Proceso | 2 | 0 | 0% | 18 | 86% |
| Satisfactorio | 3 | 11 | 44% | 3 | 14% |
| Destacado | 4 | 14 | 56% | 0 | 0% |
| TOTAL | | 25 | 100% | 21 | 100% |

Figura 8: Resultados sobre la variable dependiente de la dimensión responsabilidad social respecto a la posprueba.



Análisis e interpretación

La tabla 26 y figura 08 se observa el trabajo de sistematización de resultados de la posprueba del grupo experimental comparado con el grupo de control, respecto al perfil profesional, dimensión responsabilidad social de la variable dependiente.

En el grupo experimental el 44% de docentes se ubicó en la escala valorativa **destacada**, el 56% en la escala valorativa **satisfactorio**, y ninguno por debajo de estas escalas, con tendencia a seguir mejorando. En el grupo de control el 86% se ubicó en la escala valorativa de **proceso**, el 14% en la escala valorativa **satisfactorio** y ninguno logró ubicarse en la escala valorativa **destacado**. Lo expresado indica que el grupo control no muestra un perfil profesional significativo en la referida dimensión, mientras que, el grupo experimental si, toda vez que se implementó los círculos de interaprendizaje, donde los docentes de forma apropiada lograron involucrarse en su institución y comunidad a encontrar soluciones a las dificultades, asimismo, participar en la solución de problemas y la toma de decisiones, estableciendo relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad, también, liderar trabajos en equipo, ejecutar planes o proyectos culturales y sociales en beneficio de la comunidad educativa; del mismo modo, participar en acciones para la planificación y ejecución de la escuela de padres y crear relaciones de cooperación, respeto y corresponsabilidad con las familias.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Se realizó mediante una prueba no paramétrica; tomando en cuenta las características de los datos. Para confirmar la orientación hacia una prueba no paramétrica, previamente se ha realizado la prueba de normalidad, que concluye indicando que los datos no se aproximan a una distribución normal.

I) Prueba de normalidad orientada a la prueba de hipótesis general

Prueba de normalidad de las puntuaciones promedio del perfil profesional docente

1°. Hipótesis (de normalidad)

H_0 : los datos se aproximan a la normalidad.

H_a : Los datos no se aproximan a la normalidad.

2°. Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

3°. Estadístico de prueba: Método de Shapiro Wilk ($n < 50$).

Tabla 27. Prueba de normalidad de puntajes de la variable perfil profesional en la posprueba

| | | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------------|--------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| Posprueba | | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Variable: Perfil profesional | Grupo experimental | ,388 | 25 | ,000 | ,625 | 25 | ,000 |
| | Grupo de control | ,512 | 21 | ,000 | ,422 | 21 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión: La cantidad de datos en cada grupo es menor a 50 por tanto se toma en cuenta el análisis según Shapiro Wilk. El p-valor de la prueba menor que $\alpha = 0,05$, en ambos grupos, rechaza la hipótesis nula de normalidad; por lo cual, se concluye indicando que los datos no se aproximan a la normalidad.

Los resultados del análisis de datos orientaron realizar la contrastación de hipótesis mediante una prueba no paramétrica; en este caso con el contraste U de Mann-Whitney con grupos independientes.

Prueba de normalidad orientada a las pruebas de hipótesis específicas.

El análisis se ha realizado de forma similar a la general.

Tabla 28. Prueba de normalidad de puntajes de dimensiones en la posprueba

Pruebas de normalidad

| Posprueba | | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------------------|--------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| D1: Dimensión académica. | Grupo experimental | ,367 | 25 | ,000 | ,634 | 25 | ,000 |
| | Grupo de control | ,427 | 21 | ,000 | ,646 | 21 | ,000 |
| D2: Dimensión investigación. | Grupo experimental | ,409 | 25 | ,000 | ,610 | 25 | ,000 |
| | Grupo de control | ,385 | 21 | ,000 | ,709 | 21 | ,000 |
| D3: Dimensión responsabilidad social. | Grupo experimental | ,367 | 25 | ,000 | ,634 | 25 | ,000 |
| | Grupo de control | ,512 | 21 | ,000 | ,422 | 21 | ,000 |

Decisión de normalidad para las pruebas de hipótesis específicas:

De forma similar que la general se determinó con Shapiro Wilk. En todos los casos el p-valor menor que $\alpha = 0,05$ rechaza la hipótesis nula (de normalidad). También se hizo las pruebas de hipótesis mediante U de Mann-Whitney.

II) Contrastación de hipótesis.**➤ Contrastación de la hipótesis general****A. Hipótesis**

Hipótesis nula (H₀): La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje no mejora significativamente el perfil profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.

$$H_0: \mu_e \leq \mu_c$$

Hipótesis alternativa (H₁): La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.

$$H_1: \mu_e > \mu_c$$

Donde:

H_0 = Hipótesis nula

H_1 = Hipótesis alternativa

B. Nivel de significancia y confiabilidad

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Nivel de confiabilidad: $1 - \alpha = 0,95$

C. **Estadístico de prueba:** U de Mann-Witney.

D. **Estimación del p-valor**

Tabla 29. Estadístico de la prueba de hipótesis general

| Estadísticos de prueba^a | |
|---|--------------------------------|
| | Variable Perfil profesional |
| U de Mann-Whitney | 22,500 |
| Sig. asintótica(bilateral) | ,000 |

a. Variable de agrupación: Posprueba

E. Decisión:

El p-valor = 0,00 menor que $\alpha = 0,05$; permite rechazar la hipótesis nula y aseverar que la adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional.

- **Contrastación de hipótesis específicas**
- ✓ **Contrastación de la hipótesis específica 1**

A. Hipótesis

Hipótesis nula (H_0): La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje no mejora significativamente el perfil profesional

en la dimensión académica de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.

$$H_0: \mu_e \leq \mu_c$$

Hipótesis alternativa (H₁): La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión académica de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.

$$H_1: \mu_e > \mu_c$$

Donde:

H₀ = Hipótesis nula

H₁ = Hipótesis alternativa

B. Nivel de significancia y confiabilidad

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Nivel de confiabilidad: $1 - \alpha = 0,95$

C. Estadístico de prueba: U de Mann-Witney.

D. Estimación del p-valor

Tabla 30. Estadístico de la prueba de hipótesis específica 1

| Estadísticos de prueba^a | |
|---|--------|
| D1: Dimensión académica | |
| U de Mann-Whitney | 28,000 |
| Sig. asintótica(bilateral) | ,000 |

a. Variable de agrupación: Posprueba

E. Decisión:

F. El p-valor = 0,00 menor que $\alpha = 0,05$; permite rechazar la hipótesis nula y aseverar que la adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión académica.

✓ **Contrastación de la hipótesis específica 2**

A. Hipótesis

Hipótesis nula (H_0): La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje no mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión investigación.

$$H_0: \mu_e \leq \mu_c$$

Hipótesis alternativa (H_1): La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión investigación.

$$H_1: \mu_e > \mu_c$$

Donde:

H_0 = Hipótesis nula

H_1 = Hipótesis alternativa

B. Nivel de significancia y confiabilidad

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Nivel de confiabilidad: $1 - \alpha = 0,95$

C. Estadístico de prueba: U de Mann-Witney.

D. Estimación del p-valor

Tabla 31. Estadístico de la prueba de hipótesis específica 2
Estadístico de prueba

| D2: Dimensión investigación | |
|-----------------------------|-------|
| U de Mann-Whitney | 8,000 |
| Sig. asintótica(bilateral) | ,000 |

a. Variable de agrupación: Posprueba



A. Decisión:

El p-valor = 0,00 menor que $\alpha = 0,05$; permite rechazar la hipótesis nula y aseverar que la adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión investigación.

✓ Contrastación de la hipótesis específica 3

A. Hipótesis

Hipótesis nula (H₀): La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje no mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión responsabilidad social de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.

$$H_0: \mu_e \leq \mu_c$$

Hipótesis alternativa (H₁): La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión responsabilidad social de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021.

$$H_1: \mu_e > \mu_c$$

Donde:

H₀ = Hipótesis nula

H₁ = Hipótesis alternativa

B. Nivel de significancia y confiabilidad

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Nivel de confiabilidad: $1 - \alpha = 0,95$

C. Estadístico de prueba: U de Mann-Witney.**D. Estimación del p-valor**

Tabla 32. Estadístico de la prueba de hipótesis específica 3

| Estadísticos de prueba^a | |
|---|--------|
| D3: Dimensión responsabilidad social | |
| U de Mann-Whitney | 16,500 |
| Sig. asintótica(bilateral) | ,000 |

a. Variable de agrupación: Posprueba

E. Decisión:

El p-valor = 0,00 menor que $\alpha = 0,05$; permite rechazar la hipótesis nula y aseverar que la adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión responsabilidad social.

5.3. Discusión de resultados

El estudio demostró que, la adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional de los profesores de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, provincia de Pachitea, esto al analizar y comparar los resultados obtenidos en pre y pos prueba del grupo experimental y el grupo control donde se encontró un valor de confiabilidad de:

$1 - \alpha = 0,95$, el cual demuestra que la implementación de los círculos de interaprendizaje tiene un resultado positivo en el desarrollo del perfil profesional de los docentes.

En la misma línea

Tinoco (2019). Realizó una investigación titulada *Perfil profesional del docente y su efecto en la formación competitiva de los egresados, Universidad Técnica de Machala Ecuador*. El propósito del estudio fue mostrar cómo influye el perfil profesional del docente en el desarrollo competitivo de los egresados de la Unidad Académica. El estudio examina las consecuencias que tiene el perfil profesional del docente en los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales. (p. 3-5). Se utilizó la metodología aplicada y se desarrolló en 55 personas como muestra del estudio, se utilizó la encuesta y los resultados de la dimensión Formación Profesional reafirman que las variables más significativas son el perfil profesional de los profesores, la práctica docente, el crecimiento de sus capacidades de investigación y sus vínculos con la comunidad tienen un impacto positivo en la calidad de egresados de las unidades socio académicas., Universidad Técnica de Machala, Ecuador. De la misma manera en el estudio se demuestra que la implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional de los profesores e las Instituciones Educativas del distrito de Umari, provincia de Pachitea, con el objetivo de garantizar el proceso de enseñanza – aprendizaje y de esta manera contribuir en la mejora de la calidad educativa.

Por otra parte, Calderón (2019). Realizó un estudio sobre *Los grupos de interaprendizaje y la mejora del desempeño docente de la red educativa a zona Lago – Ilave Puno*. La investigación aborda la necesidad de compartir experiencias entre docentes, temas de facilitación de aprendizaje grupal o colaborativo, creando espacios para que los educadores interactúen lateralmente con sus pares, intercambiado experiencias a través de la discusión y reflexión sobre el desempeño docente, con el objetivo de establecer pautas y orientación para potenciar la enseñanza y el aprendizaje mutuo como estrategia de apoyo que promueva a los profesores interactivamente reflexionar sobre sus experiencias en el aula y conocer los intereses de otros profesionales, lo que a su vez se enmarca en su actuación profesional como docentes. El estudio arribó a las siguientes conclusiones: la imperiosa necesidad de que los profesores compartan sus experiencias, facilite el aprendizaje en grupo o colaborativo, creen espacios para que interactúen lateralmente con sus compañeros, compartan sus experiencias mediante el debate y la reflexión sobre sus métodos de enseñanza, y creen pautas para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Como parte de su actuación profesional como docentes, los grupos de aprendizaje son una técnica de apoyo para los profesores que permite reflexionar y participar activamente en el aprendizaje sobre sus experiencias en el aula y sus intereses profesionales. Por ende, en el estudio realizado corroboramos y validamos que la adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión académica de los docentes de las Instituciones Educativas que formaron parte del estudio realizado.

Simeón (2018). Realizó una investigación titulada *Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*. El objeto del estudio era determinar hasta qué punto eran comunes los grupos de interaprendizaje en el crecimiento de las competencias docentes. El estudio analiza el desarrollo de las actividades de interaprendizaje de los profesores y, lo que es más importante, el desarrollo de sus competencias. El estudio arribó a las siguientes conclusiones: los grupos de interaprendizaje influyen significativamente en el crecimiento de las competencias docentes en la institución educativa "Proyecto Integral Chavarra. En la prueba de Nagelkerke, los hallazgos de Pseudo R-cuadrado tuvieron el coeficiente más alto, 36,6%. De manera similar, el área COR entre el desarrollo de las competencias docentes y los grupos de interaprendizaje muestra un resultado estadístico de 77.2%, porcentaje que indica que los grupos de interaprendizaje inciden significativamente en el desarrollo de las competencias docentes. Los grupos de interaprendizaje juegan un papel vital en el desarrollo de competencias académicas de los instructores de la institución educativa en el cual la prueba de Nagelkerke reveló un coeficiente de 22,6% para la incidencia de una variable sobre la otra en los cuadrados Pseudo R. De manera similar, el área COR entre los grupos de interaprendizaje y la mejora de las competencias docentes muestra un resultado estadístico de 68,5%, lo que indica que los grupos de interaprendizaje inciden significativamente en la mejora de las competencias académicas de los docentes. Los grupos de interaprendizaje en el establecimiento educativo influyen considerablemente en el crecimiento de las competencias administrativas de los instructores. La prueba de Nagelkerke

obtuvo un coeficiente de 36,4%, que muestra la mejor evidencia de dependencia entre las variables, a partir de los valores de Pseudo R cuadrados. Además, el área COR entre el desarrollo de las competencias administrativas de los profesores y los grupos de interaprendizaje muestra un informe estadístico del 72,2%, cifra que sugiere que los grupos de interaprendizaje tienen una influencia significativa en la capacidad de los profesores para desarrollar competencias administrativas. Los grupos de interaprendizaje tienen un mayor impacto en el crecimiento de la competencia humano-social de los instructores en la institución educativa, los hallazgos de los cuadrados P pseudo R muestran un coeficiente del 31% en la prueba de Nagelkerke, dejando claro que los grupos de interaprendizaje son más dependientes en el crecimiento de la competencia humano-social de los docentes en esta prueba. Además, un resultado estadístico del 74,6% muestra que existe una correlación significativa (COR) entre el desarrollo de las competencias humano-sociales de los profesores y los grupos de interaprendizaje, lo que demuestra la importancia de estos grupos. Por ello se puede corroborar que la adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión investigación de los profesores que participaron en el estudio de investigación.

Por otra parte, Demera (2019). Realizó una investigación titulada *Programa de Gestión Educativa para mejorar el desempeño docente de una institución de Guayaquil – 2019*. El Estudio tuvo como propósito establecer si el programa de gestión mejora el desempeño de los profesores en el establecimiento educativo Augusto Mendoza Moreira de Guayaquil, Ecuador, en el año 2019. El estudio aborda la problemática del bajo desempeño docente

con especial énfasis en la creación de la capacitación pedagógica del personal con el propósito de mejorar el desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, como deber del directivo en el proceso de gestión educativa. El método utilizado fue cuantitativo y descriptivo con un diseño pre experimental, realizado en una de población – muestra de 40 profesores, el instrumento fue el cuestionario. De acuerdo con la tabulación de los resultados obtenidos en relación con el propósito, en el pre-test antes de implementar el programa se obtuvo como resultado el 50%, y después de realizar la implementación del programa la frecuencia aumentó a un 80% en el pos tes, lo que indica que el programa es eficaz. En relación al segundo objetivo, se estima que el profesor dirige y maneja procesos de enseñanza, los contenidos y el uso ocasional de recursos y estrategias pertinentes en un 58%, pero tras la aplicación del programa esta frecuencia se incrementa hasta el 80% según el pos test, en relación al tercer propósito: El análisis reveló que los docentes evaluaron consistentemente el aprendizaje con una frecuencia de 47% en el pre-test, pero que esto cambió después de la aplicación del programa, y la frecuencia aumentó a 85% en el post-test. El aumento de todos los indicadores de equivalencia lleva a la conclusión de que el programa ha tenido éxito. El profesor casi siempre fomenta un entorno favorable para la convivencia, la diversidad, el aprendizaje y la democracia. Sin embargo, tras poner en marcha el programa y comprobar los resultados, la frecuencia aumenta considerablemente hasta el 90%. De la misma manera la investigación permite aseverar que la adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la

dimensión responsabilidad social de los docentes que participaron en la muestra de estudio realizado en el distrito de Umari.

5.4. Aporte científico a la investigación

La exploración realizada es fundamental por su gran importancia metodológica, teórica, y práctica, porque permite demostrar la efectividad de implementar círculos de interaprendizaje en las instituciones educativas para mejorar el perfil profesional de los maestros.

CONCLUSIONES

- Se demostró que los círculos de interaprendizaje mejora el perfil profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari. El resultado general de la variable perfil profesional pos prueba del grupo experimental muestra óptimos resultados, evidenciándose que el 40% de docentes se encuentra ubicado en la escala valorativa destacado y el 60% en la escala valorativa satisfactorio; mientras que el grupo control no obtuvo resultados significativos ubicándose entre la escala valorativa de inicio y proceso.
- Se demostró que los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión académica de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari. El resultado muestra en la pre prueba que el 28% de los docentes se ubicó en la escala valorativa de inicio y el 72% en la escala valorativa de proceso; mientras que en la pos prueba el 56% se ubicaron en la escala valorativa de satisfactorio y el 44% en la escala valorativa destacado, evidenciándose óptimos resultados en el grupo experimental.
- Se comparó los resultados de cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión investigación de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari. El resultado muestra en la pre prueba que el 84% de los docentes se ubicó en la escala valorativa de inicio y el 16% en la escala valorativa de proceso; mientras que en la pos prueba el 64% se ubicaron en la escala valorativa satisfactorio y el 36% en la escala valorativa

destacado, evidenciándose óptimos resultados en el desarrollo académico del grupo experimental.

- Se explicó cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión responsabilidad social de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari. El resultado muestra en la pre prueba que el 96% de docentes se ubicó en la escala valorativa de proceso y el 4% en la escala valorativa satisfactorio; y en la pos prueba el 44% se ubicaron en la escala valorativa satisfactorio y el 56% en la escala valorativa destacado, evidenciándose óptimos resultados en el desarrollo académico del grupo experimental.

SUGERENCIAS

- Se recomienda a la Institución Educativa Integrada La Punta N° 32629 del distrito de Umari, dentro de sus planes de mejora continua debe realizar la implementación de círculos de interaprendizaje con la finalidad de fortalecer competencias profesionales de los profesores y de esta manera mejorar el desempeño académico.
- Se recomienda a la red educativa del distrito de Umari de la provincial de Pachitea dentro del plan de trabajo de mejora continua, debe de implementar círculos de interaprendizaje por especialidades con el propósito de afianzar y contribuir en el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes y por ende desempeño académico.
- Se recomienda a la Ugel Pachitea, institución líder de la provincia, debe de promover espacios de encuentros pedagógicos por áreas curriculares con el fin de fortalecer las competencias profesionales de los profesores y de esta manera contribuir en la mejora de la enseñanza y calidad del aprendizaje.
- Se recomienda a la Dirección de Educación Huánuco a través de sus especialistas o a través de las ugeles promover jornadas de capacitación o encuentros académicos para docentes y directivos sobre temas que mejoren el perfil profesional y de esta manera coadyuvar a la mejora de los aprendizajes.
- Se recomienda establecer grupos de interaprendizaje como estrategia para empoderar a los maestros en la planificación y desarrollo de actividades que conlleve a la formación permanente.

REFERENCIAS

- Domínguez Rodríguez. (2017). *El surgimiento y desarrollo de las comunidades de aprendizaje como modelos de inclusión y mejora educativa en Andalucía*. [Tesis doctoral, Universidad de Castilla - La Mancha].
<https://n9.cl/fsjmr>
- Carrasco Diaz, S. (2005). “*Metodología de la investigación científica*” pautas metodológicas para elaborar proyectos de investigación. Edición San Marcos.
[file:///C:/Users/nancy/Downloads/Metodologia de La Investigacion Cientifi.pdf](file:///C:/Users/nancy/Downloads/Metodologia%20de%20La%20Investigacion%20Cientifi.pdf)
- Marcela Román y F. Javier Murillo (2008). *Las evaluaciones de los desempeños docentes: objetos de discusión y fuentes de proporciones en el ámbito formativo*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Volumen 1,2-6.
<https://n9.cl/jep86>
- Cornejo Turpo (2018). *Gestiones pedagógicas del maestro y conjunto de interaprendizajes en las entidades formativas de nivel de educación primaria*. [Tesis doctoral. UANCV]. <https://n9.cl/k5r69>
- Calderón Quino (2019). *La formación permanente de los grupos de interaprendizaje y la mejora del desempeño docente de la red educativa a zona Lago – Ilave Puno*. [Tesis doctoral. UNE. Lima – Perú]. <https://n9.cl/9fjrv>

Simeón Aguirre (2018). *Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias Docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*. [Tesis de Maestría, UCV].

<https://n9.cl/z4x6d>

Demera Tapia (2019). *Plan de Gestión Educativa para maximizar los desempeños docentes de una entidad de Guayaquil – 2019*. [Tesis de Maestría, UCV. Piura- Perú]. <https://n9.cl/xci4g>

Freyre Pérez (2018). *Gestiones institucionales y desempeños docentes del centro educativo integral N°64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria región Huánuco 2018*. [Tesis de Maestría, UCV – Perú].

<https://n9.cl/o7h8p>

Tarazona Timoteo (2020). *Monitoreos y asesorías pedagógicas en los desempeños docentes del C.E. Julio Benavides Sanguinetti de Ambo, Huánuco, 2017*. [Tesis de Maestría. UDH]. <https://n9.cl/35aty>

Castillo Ortega (2018). *Los acompañamientos pedagógicos en el desempeño docente de los Centros Educativos de la UGEL- Huánuco, 2016*. [Tesis de Doctorado, UNE. Perú]. <https://n9.cl/zsjkp>

Rojas Pablo (2018). *Desempeños docentes en los rendimientos académicos del Curso de Matemática en el estudiante del Centro Educativo Tres de Mayo de Lauricocha - Huánuco*. [Tesis de Maestría, UNE. Perú]. <https://n9.cl/t8elp>

- Bautista Quispe (2019). *Desarrollo de los desempeños docentes de matemática mediante los monitoreos de acompañamientos e interaprendizajes*. [Tesis de Doctorado, UNAP. Puno – Perú]. <https://n9.cl/tmvtk>
- Ramírez Paniura (2019). *El conjunto de interaprendizaje en maestros del Centro de Formación Básica Alternativa de la Red 02- UGEL 06 Vitarte, año 2019*. [Tesis de maestría, UCV. Lima – Perú]. <https://n9.cl/m9o0f>
- Cabrera Tuanama (2018). *Desempeños docentes y calidades educativas en la UNSM*. [Tesis de Doctorado, Lima – Perú]. <https://n9.cl/8weni>
- Rivera Carhuanchó (2019). *Acompañamientos pedagógicos y el procedimiento pedagógico en el Centro Educativo “Edelmira del Pando” Vitarte, 2019*. [Tesis ,UCV Lima – Perú]. <https://n9.cl/mmmre>
- Popam W. J. (2005). *Evaluaciones trans-formativas, el valor transformador de las evaluaciones formativas*. Editorial Narcea S.A. Madrid. <https://n9.cl/4xdc1>
- Tinoco Izquierdo (2019). *Perfiles profesionales de los docentes e impactos en las formaciones competitivas de los egresados, Universidad Técnica de Machala Ecuador, periodo 2016-2017*. [Tesis de Doctorado, UNMSM. Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10828>
- López Alexis A. (2010). Las evaluaciones formativas en las enseñanzas del inglés. *Voz y Silencio: Revista Latinoamericana de Formación*, Vol. 1, No. 2, 111-124 ISSN: 2215-8421.
<https://n9.cl/tfnam>

Fierrez Soler, E. (2017). Recensión: ¿Qué es la educación? Educación xx1: *revista de la facultad de formación 2018. Universidad de educación a distancia de Madrid*. Volumen 21.2.

<https://n9.cl/2nur5>

Campos Saborío, Natalia. (2003). Los docentes investigadores: su inicio teórico y sus características. *Revista Educación 27 (2): 39-43-2003. Instituto de Investigaciones para el Mejoramiento de la Educación Costarricense de la Universidad de Costa Rica (IIMEC) Revista Educación 27(2), 2003.*

<https://n9.cl/80i4m>

Delgado, Yizza María y De Vita, Nery (2019). Competencia Investigativa del maestro en la Capacitación Universitaria. *Revista científica*. Vol. 4, N° 13. 05-08-2019.

<https://n9.cl/4tbwb>

Hortigüela David, Pérez Ángel, González Gustavo (2019). Pero... ¿A qué nos Referimos Verdaderamente con las Evaluaciones Formativas y Compartidas?: *Confusión Habitual y Reflexión Práctica. Revista Iberoamericana de Valoración Formativa*, 2019, 12(1), 13-27.

<https://n9.cl/4yeaw>

García-Varcácel Muñoz-Repiso, A. y Basilotta Gómez-Pablos, V. (2017). Aprendizajes basados en planes (ABP): *Valoración desde el punto de vista de educandos de Formación Primaria. Revista de Estudio Educativo*, 35(1), 113-131.

<https://n9.cl/jql9g>

Aragón García, Maribel; Jiménez Galán, Yasmín Ivette (2009). Diagnósticos del estilo de aprendizajes en el educando: *Estrategias docentes para maximizar las calidades educativas CPU-e*, *Revista de Estudio Educativo*, núm. 9.

<https://n9.cl/c2za0>

Obaco Soto, Edgar Efrain (2019). Competencia docente para las resoluciones del conflicto en el entorno estudiantil. *Educere*, vol. 24, núm. 77, pp. 37-46, 2020. UNIANDES.

<https://n9.cl/e82pd>

MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño directivo [Archivo PDF]

<https://n9.cl/kkq1q>

MINEDU. (2012). Marco del buen desempeño docente [Archivo PDF]

<https://n9.cl/gw9x3>

Calixto Rivera, (2015). *Metodologías para la elaboración de las comprensiones lectoras en los procesos E-A*. [Archivo PDF].

<https://n9.cl/mroic>

Frade Rubio (2007). *Nuevo paradigma educativo: los enfoques por competencia en formación*. [Archivo PDF].

<https://n9.cl/hpqku>

Philippe Perrenoud (2004). *Diez nuevas competencias para forma*. [Archivo PDF]

<https://n9.cl/d3ubv>

Vásquez Ortiz (2015). *Los conocimientos del maestro para educar en probabilidades:*

Un estudio integral desde los modelos de los Conocimientos Didácticos-Matemáticos [Archivo PDF].

<https://n9.cl/a8kdk>

Vicente Talanquer (2015) Educación Química *La importancia de la evaluación formativa* [Archivo PDF].

<https://n9.cl/5g139>

Velásquez Arboleda, Oscar Hernan, Los nuevos roles del maestro virtual para el ámbito virtual de aprendizaje, “El caso CEIPA” [Archivo PDF].

<https://n9.cl/gwa4s>

Anderson, G. And Herr, K. (2007). El maestro-investigador: Investigación - Acción como una manera apropiada del desarrollo del conocimiento [Archivo PDF].

<https://n9.cl/8yect>

Giovanni Iño Daza, Weimar (2018). Estudio educativo desde una teoría cualitativa: Las historias orales como criterio. *Voz De La Formación*, 3(6), 93-110

[Archivo PDF]. <https://n9.cl/5232v>

Hurtado Bello, Patricia, Tamez Almaguer, Rosina y Lozano Rodríguez, Armando (2017). Característica que expone el educando con estilo de aprendizaje distinto en entorno de aprendizajes colaborativos. *Tendencias pedagógicas* N°30 2017 [Archivo PDF].

<https://n9.cl/ra5ltr>

Enrique Vílchez Quesada² Gaby Ulate Salís (2010). Diagnósticos del procedimiento de plan educativo en Costa Rica [Archivo PDF].

<https://n9.cl/hzww>

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: CIRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI, PACHITEA 2021

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|--|--|--|--|---|
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variable independiente Círculos de Interaprendizaje | Ámbito de estudio: Red educativa del distrito de Umari. - Huánuco Tipo: Aplicada Nivel de investigación: Aplicativa Población: 120 muestra: 46 Diseño de investigación: experimental Técnicas: Guía de observación, documenta, bibliográfico. |
| ¿Cómo los círculos de interaprendizaje mejora el perfil profesional de docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021? | Demostrar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021 | La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea. | Variable dependiente Perfil profesional | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | hipótesis específica | Dimensiones | |
| ¿Cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión académica de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea? | Demostrar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión académica de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea? | La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión académica de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea. | Variable independiente Planificación Ejecución Control | |
| ¿Cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión investigación de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea? | Comparar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión investigación de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea? | La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión investigación de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea. | Variable dependiente Dimensión académica | |
| ¿Cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión responsabilidad social de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea? | Explicar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional en la dimensión responsabilidad social de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Umari, Pachitea. | La adecuada implementación de los círculos de interaprendizaje mejora significativamente el perfil profesional en la dimensión responsabilidad social de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea. | Dimensión investigación Dimensión responsabilidad social | |

ANEXO 02. Consentimiento informado



ANEXO 02.

Consentimiento informado



ID: _____

FECHA: 18-08-2022

**TÍTULO: CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL
PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI, PACHITEA 2021**

OBJETIVO: Determinar cómo los círculos de interaprendizaje mejoran el perfil profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Umari, Pachitea 2021

INVESTIGADOR: Nancy Valle Condezo

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del investigador responsable: _____

Umari...18... de agosto... del, 2022

ANEXO 03. Instrumentos



ANEXO 03
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

GUÍA DE OBSERVACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE (AUTOCALIFICACIÓN PRELIMINAR)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres:
- 1.2. DNI N°:
- 1.3. Área:
- 1.4. Nivel:
- 1.5. Grados a cargo:
- 1.6. Edad:
- 1.7. Sexo: Masculino () Femenino ()
- 1.8. Fecha de la observación:

II. LEYENDA DE LA EVALUACIÓN:

| Leyenda | | | |
|---------|------------|---------------|-----------|
| Inicio | En proceso | Satisfactorio | Destacado |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 00 – 10 | 11 – 13 | 14 – 17 | 18 – 20 |

I. Perfil profesional de docentes

3.1. Dimensión académica

| N° | Ítems | Escala valoración | | | |
|----|--|-------------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | ¿Realiza la planificación de su experiencia de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, didácticos y cognitivos? | | | | |
| 2 | ¿Maneja las estrategias metodológicas interactivas en el desarrollo de sus clases? | | | | |
| 3 | ¿Conoce los enfoques y paradigmas educativos y pedagógicos? | | | | |
| 4 | ¿Maneja las plataformas para el desarrollo de las clases virtuales (zoom, google meet, class room, etc...)? | | | | |
| 5 | ¿Maneja los procedimientos metodológicos en la planificación de los documentos curriculares? | | | | |
| 6 | ¿Maneja técnicas e instrumentos de la evaluación formativa? | | | | |
| 7 | ¿Maneja teorías y procedimientos metodológicos de la evaluación formativa? | | | | |
| 8 | ¿Maneja los conocimientos científicos del área curricular que enseña? | | | | |

3.2. Dimensión investigación

| N° | Ítems | Escala de valoración | | | |
|----|--|----------------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | ¿Maneja técnicas de investigación científica y formativa? | | | | |
| 2 | ¿Maneja instrumentos de investigación científica y formativa? | | | | |
| 3 | ¿Maneja los procedimientos de la investigación formativa? | | | | |
| 4 | ¿Conoce y maneja estrategias para realizar investigaciones monográficas? | | | | |
| 5 | ¿Conoce los procedimientos para desarrollar la investigación acción? | | | | |
| 6 | ¿Maneja procedimientos para la elaboración de informes académicos? | | | | |
| 7 | ¿Maneja estrategias para la elaboración de estudios de casos? | | | | |
| 8 | ¿Conoce procedimientos para la elaboración de un artículo académico? | | | | |

3.3. Dimensión responsabilidad social

| N° | Ítems | Escala de valoración | | | |
|----|---|----------------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | ¿Gestiona planes o proyectos de responsabilidad social en favor de la institución educativa y la comunidad? | | | | |
| 2 | ¿Realiza acciones culturales en beneficio de la Institución Educativa? | | | | |
| 3 | ¿Participa en la toma de decisiones y la resolución de problemas de la Institución Educativa? | | | | |
| 4 | ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad? | | | | |
| 5 | ¿Lidera trabajos en equipo en beneficio de la Institución educativa? | | | | |
| 6 | ¿Participa en acciones para el desarrollo de la escuela para padres? | | | | |
| 7 | ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias? | | | | |
| 8 | ¿Evalúa los logros y dificultades de las acciones realizadas como parte de la responsabilidad social? | | | | |

FIRMA

Nombres y apellidos:

DNI N°:

ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos



ANEXO 03
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

| | |
|--|-----------------------|
| Grado académico, nombres y apellidos del experto | Dr. Ido LUGO VILLEGAS |
| Cargo e institución donde labora | UNHEVAL |
| Nombre del instrumento de evaluación | Guía de observación |
| Autora del instrumento | Nancy VALLE CONDEZO |

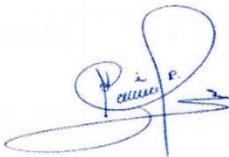
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

| OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN | | | | | OBSERVACIÓN | |
|--------------------------------|---------------------|---|------------|------------|-------------|----------|-------------|--|
| VARIABLE | DIMENSIONES | ÍTEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | | |
| Perfil profesional | Dimensión académica | 1. ¿Realiza la planificación de su experiencia de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, didácticos y cognitivos? | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 2. ¿Maneja las estrategias metodológicas interactivas en el desarrollo de sus clases? | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 3. ¿Conoce los enfoques y paradigmas educativos y pedagógicos? | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 4. ¿Maneja las plataformas para el desarrollo de las clases virtuales (zoom, google meet, class room, etc...)? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 5. ¿Maneja los procedimientos metodológicos en la planificación de los documentos curriculares? | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 6. ¿Maneja técnicas e instrumentos de la evaluación formativa? | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 7. ¿Maneja teorías y procedimientos metodológicos de la evaluación formativa? | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 8. ¿Maneja los conocimientos científicos del área curricular que enseña? | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | |
|---|---|----|---|---|---|---|--|
| Dimensión investigación | 9. ¿Maneja técnicas de investigación científica y formativa? | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10. ¿Maneja instrumentos de investigación científica y formativa? | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 11. ¿Maneja los procedimientos de la investigación formativa? | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12. ¿Conoce y maneja estrategias para realizar investigaciones monográficas? | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13. ¿Conoce los procedimientos para desarrollar la investigación acción? | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14. ¿Maneja procedimientos para la elaboración de informes académicos? | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 15. ¿Maneja estrategias para la elaboración de estudios de casos? | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16. ¿Conoce procedimientos para la elaboración de un artículo académico y científico? | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Dimensión responsabilidad social | 17. ¿Gestiona planes o proyectos de responsabilidad social en favor de la institución educativa y la comunidad? | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18. ¿Realiza acciones culturales en beneficio de la Institución Educativa? | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 19. ¿Participa en la toma de decisiones y la resolución de problemas de la Institución Educativa? | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 20. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad? | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 21. ¿Lidera trabajos en equipo en beneficio de la institución educativa? | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 22. ¿Participa en acciones para el desarrollo de la escuela para padres? | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 23. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias? | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 24. ¿Evalúa los logros y dificultades de las acciones realizadas como parte de la responsabilidad social? | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

IV. RECOMENDACIONES : Puede proceder con la aplicación de su instrumento.

| Lugar y Fecha | DNI | Firma del Experto | Teléfono |
|------------------------------|----------|--|-----------|
| Huánuco, 20 de junio de 2022 | 22428875 |  | 962543124 |



ANEXO 03
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

| | |
|--|----------------------------------|
| Grado académico, nombres y apellidos del experto | Mg. Francisco Elí ESPINOZA RAMOS |
| Cargo e institución donde labora | Docente / UNHEVAL |
| Nombre del instrumento de evaluación | Guía de observación |
| Autora del instrumento | Nancy Valle Condezo |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

| | | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN | | | | | OBSERVACIÓN |
|---------------------------|----------------------------|---|------------|-------------------------|-------------|----------|---|--|-------------|
| VARIABLE | DIMENSIONES | ITEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | | | |
| Perfil profesional | Dimensión académica | 1. ¿Realiza la planificación de su experiencia de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, didácticos y cognitivos? | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| | | 2. ¿Maneja las estrategias metodológicas interactivas en el desarrollo de sus clases? | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| | | 3. ¿Conoce los enfoques y paradigmas educativos y pedagógicos? | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| | | 4. ¿Maneja las plataformas para el desarrollo de las clases virtuales (zoom, google meet, class room, etc...)? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| | | 5. ¿Maneja los procedimientos metodológicos en la planificación de los documentos curriculares? | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| | | 6. ¿Maneja técnicas e instrumentos de la evaluación formativa? | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| | | 7. ¿Maneja teorías y procedimientos metodológicos de la evaluación formativa? | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| | | 8. ¿Maneja los conocimientos científicos del área curricular que enseña? | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------------|---|----|---|---|---|---|--|
| Dimensión investigación | 9. ¿Maneja técnicas de investigación científica y formativa? | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10. ¿Maneja instrumentos de investigación científica y formativa? | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 11. ¿Maneja los procedimientos de la investigación formativa? | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12. ¿Conoce y maneja estrategias para realizar investigaciones monográficas? | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13. ¿Conoce los procedimientos para desarrollar la investigación acción? | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14. ¿Maneja procedimientos para la elaboración de informes académicos? | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 15. ¿Maneja estrategias para la elaboración de estudios de casos? | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16. ¿Conoce procedimientos para la elaboración de un artículo académico? | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Dimensión responsabilidad social | 17. ¿Gestiona planes o proyectos de responsabilidad social en favor de la institución educativa y la comunidad? | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18. ¿Realiza acciones culturales en beneficio de la Institución Educativa? | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 19. ¿Participa en la toma de decisiones y la resolución de problemas de la Institución Educativa? | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 20. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad? | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 21. ¿Lidera trabajos en equipo en beneficio de la Institución educativa? | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 22. ¿Participa en acciones para el desarrollo de la escuela para padres? | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 23. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias? | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 24. ¿Evalúa los logros y dificultades de las acciones realizadas como parte de la responsabilidad social? | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

IV. RECOMENDACIONES : Considerando la validez del instrumento, recomiendo su
correspondiente aplicación.

| | | | |
|--|----------|--|-----------|
| Huánuco, <u>22</u> de <u>junio</u> de 2022 | 22509098 |  | 962694745 |
| Lugar y Fecha | DNI | Firma del Experto | Teléfono |



ANEXO 03
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

| | |
|---|----------------------------------|
| Grado académico, nombres y apellidos del experto | María Luz Bonilla Ramirez |
| Cargo e institución donde labora | Docente en la UNHEVAL |
| Nombre del instrumento de evaluación | Guía de observación |
| Autora del instrumento | Nancy Valle Condezo |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

| OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN | | | | | OBSERVACIÓN | |
|--------------------------------|----------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|-------------|--|
| VARIABLE | DIMENSIONES | ÍTEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | | |
| Perfil profesional | Dimensión académica | 1. ¿Realiza la planificación de su experiencia de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, didácticos y cognitivos? | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 2. ¿Maneja las estrategias metodológicas interactivas en el desarrollo de sus clases? | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 3. ¿Conoce los enfoques y paradigmas educativos y pedagógicos? | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 4. ¿Maneja las plataformas para el desarrollo de las clases virtuales (zoom, google meet, class room, etc...)? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 5. ¿Maneja los procedimientos metodológicos en la planificación de los documentos curriculares? | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 6. ¿Maneja técnicas e instrumentos de la evaluación formativa? | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 7. ¿Maneja teorías y procedimientos metodológicos de la evaluación formativa? | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 8. ¿Maneja los conocimientos científicos del área curricular que enseña? | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | |
|---|---|----|---|---|---|---|--|
| Dimensión investigación | 9. ¿Maneja técnicas de investigación científica y formativa? | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10. ¿Maneja instrumentos de investigación científica y formativa? | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 11. ¿Maneja los procedimientos de la investigación formativa? | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12. ¿Conoce y maneja estrategias para realizar investigaciones monográficas? | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13. ¿ Conoce los procedimientos para desarrollar la investigación acción? | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14. ¿Maneja procedimientos para la elaboración de informes académicos? | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 15. ¿Maneja estrategias para la elaboración de estudios de casos? | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16. ¿Conoce procedimientos para la elaboración de un artículo académico? | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Dimensión responsabilidad social | 17. ¿Gestiona planes o proyectos de responsabilidad social en favor de la institución educativa y la comunidad? | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18. ¿Realiza acciones culturales en beneficio de la Institución Educativa? | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 19. ¿Participa en la toma de decisiones y la resolución de problemas de la Institución Educativa? | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 20. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad? | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 21. ¿Lidera trabajos en equipo en beneficio de la Institución educativa? | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 22. ¿ Participa en acciones para el desarrollo de la escuela para padres? | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 23. ¿ Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias? | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 24. ¿ Evalúa los logros y dificultades de las acciones realizadas como parte de la responsabilidad social? | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | |
|--|----------|---|-----------|
| <p>III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO</p> | | | |
| <p>IV. RECOMENDACIONES :</p> <p>.....</p> | | | |
| Huánuco, 30 de Junio de 2022 | 70182197 |  <small>M^{te}. María Luz Arellano Romales Especialidad: Biología, Química y Ciencias del Ambiente</small> | 956292976 |
| Lugar y Fecha | DNI | Firma del Experto | Teléfono |



ANEXO 03
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

| | |
|---|--------------------------|
| Grado académico, nombres y apellidos del experto | DANITZA MALPARTIDA GARAY |
| Cargo e institución donde labora | Docente en la UNHEVAL |
| Nombre del instrumento de evaluación | Guía de observación |
| Autora del instrumento | Nancy Valle Condezo |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

| OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN | | | | | OBSERVACIÓN | |
|--------------------------------|----------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|-------------|--|
| VARIABLE | DIMENSIONES | ÍTEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | | |
| Perfil profesional | Dimensión académica | 1. ¿Realiza la planificación de su experiencia de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, didácticos y cognitivos? | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 2. ¿Maneja las estrategias metodológicas interactivas en el desarrollo de sus clases? | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 3. ¿Conoce los enfoques y paradigmas educativos y pedagógicos? | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 4. ¿Maneja las plataformas para el desarrollo de las clases virtuales (zoom, google meet, class room, etc...)? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 5. ¿Maneja los procedimientos metodológicos en la planificación de los documentos curriculares? | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 6. ¿Maneja técnicas e instrumentos de la evaluación formativa? | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 7. ¿Maneja teorías y procedimientos metodológicos de la evaluación formativa? | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 8. ¿Maneja los conocimientos científicos del área curricular que enseña? | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | |
|---|---|----|---|---|---|---|--|
| Dimensión investigación | 9. ¿Maneja técnicas de investigación científica y formativa? | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10. ¿Maneja instrumentos de investigación científica y formativa? | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 11. ¿Maneja los procedimientos de la investigación formativa? | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12. ¿Conoce y maneja estrategias para realizar investigaciones monográficas? | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13. ¿ Conoce los procedimientos para desarrollar la investigación acción? | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14. ¿Maneja procedimientos para la elaboración de informes académicos? | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Dimensión responsabilidad social | 15. ¿Maneja estrategias para la elaboración de estudios de casos? | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16. ¿Conoce procedimientos para la elaboración de un artículo académico? | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 17. ¿Gestiona planes o proyectos de responsabilidad social en favor de la institución educativa y la comunidad? | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18. ¿Realiza acciones culturales en beneficio de la Institución Educativa? | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 19. ¿Participa en la toma de decisiones y la resolución de problemas de la Institución Educativa? | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 20. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad? | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 21. ¿Lidera trabajos en equipo en beneficio de la Institución educativa? | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 22. ¿ Participa en acciones para el desarrollo de la escuela para padres? | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 23. ¿ Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias? | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 24. ¿ Evalúa los logros y dificultades de las acciones realizadas como parte de la responsabilidad social? | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO MEJORAR NO VÁLIDO

IV. RECOMENDACIONES :

| | | | |
|------------------------------|----------|--|-----------|
| Huánuco, 30 de Junio de 2022 | 22518652 |  | 910674718 |
| Lugar y Fecha | DNI | Firma del Experto | Teléfono |



ANEXO 03
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

| | |
|---|---------------------------------|
| Grado académico, nombres y apellidos del experto | Dr. Agustín Rufino Rojas Flores |
| Cargo e institución donde labora | Docente de la Unheval |
| Nombre del instrumento de evaluación | Guía de observación |
| Autora del instrumento | Nancy Valle Condezo |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

| OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN | | | | | OBSERVACIÓN | |
|--------------------------------|----------------------------|---|------------|------------|-------------|----------|-------------|--|
| VARIABLE | DIMENSIONES | ITEMS | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | | |
| Perfil profesional | Dimensión académica | 1. ¿Realiza la planificación de su experiencia de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, didácticos y cognitivos? | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 2. ¿Maneja las estrategias metodológicas interactivas en el desarrollo de sus clases? | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 3. ¿Conoce los enfoques y paradigmas educativos y pedagógicos? | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 4. ¿Maneja las plataformas para el desarrollo de las clases virtuales (zoom, google meet, class room, etc...)? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 5. ¿Maneja los procedimientos metodológicos en la planificación de los documentos curriculares? | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 6. ¿Maneja técnicas e instrumentos de la evaluación formativa? | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 7. ¿Maneja teorías y procedimientos metodológicos de la evaluación formativa? | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | | 8. ¿Maneja los conocimientos científicos del área curricular que enseña? | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | |
|---|---|----|---|---|---|---|--|
| Dimensión investigación | 9. ¿Maneja técnicas de investigación científica y formativa? | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10. ¿Maneja instrumentos de investigación científica y formativa? | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 11. ¿Maneja los procedimientos de la investigación formativa? | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12. ¿Conoce y maneja estrategias para realizar investigaciones monográficas? | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13. ¿ Conoce los procedimientos para desarrollar la investigación acción? | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14. ¿Maneja procedimientos para la elaboración de informes académicos? | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 15. ¿Maneja estrategias para la elaboración de estudios de casos? | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16. ¿Conoce procedimientos para la elaboración de un artículo académico? | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Dimensión responsabilidad social | 17. ¿Gestiona planes o proyectos de responsabilidad social en favor de la institución educativa y la comunidad? | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18. ¿Realiza acciones culturales en beneficio de la Institución Educativa? | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 19. ¿Participa en la toma de decisiones y la resolución de problemas de la Institución Educativa? | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 20. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con la comunidad? | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 21. ¿Lidera trabajos en equipo en beneficio de la Institución educativa? | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 22. ¿ Participa en acciones para el desarrollo de la escuela para padres? | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 23. ¿ Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias? | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 24. ¿ Evalúa los logros y dificultades de las acciones realizadas como parte de la responsabilidad social? | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO MEJORAR NO VÁLIDO

IV. RECOMENDACIONES :

| | | | |
|------------------------------|----------|---|------------|
| Huánuco, 29 de junio de 2022 | 22674143 |  Dr. Agustín Rutino Rojas Flores | 962 229016 |
| Lugar y Fecha | DNI | Firma del Experto | Teléfono |

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”



Huánuco 17 de agosto del 2022

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA ECUESTA PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN “CIRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI”

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LEONCIO PRADO GUTIERREZ: Elvira Pardavé Díaz

Yo, Nancy Valle Condezo, identificada con DNI N° 40303596, domiciliada en C. P. de Vichaycoto s/n distrito de Pillco Marca Huánuco y docente de la Institución Educativa Integrada “La Punta” perteneciente a la red educativa del distrito de Umari. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, habiendo sido aprobado el proyecto de investigación por la universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, mediante resolución N° 0848-2022-UNHEVAL-FCE/D en la maestría Gestión y Planeamiento Educativo. Solicito la autorización para la aplicación del instrumento de recolección de datos del pre y post test de investigación denominado “CIRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI”, el cual tendrá como objetivo recopilar datos que servirá para realizar el informe de dicha investigación.

Agradezco por anticipado su atención.

Nancy Valle Condezo

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBRANÍA NACIONAL”

Huánuco 08 de junio del 2022

SOLICITO: APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO “GUÍA DE OBSERVACIÓN” A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA LA PUNTA – UMARI.

DIRECTORA: Silvia Petronila Mory Vara

Yo, Nancy Valle Condezo, identificada con DNI N° 40303596, domiciliada en el C.P. de Vichaycoto s/n distrito de Pillco Marca , Huánuco y docente nombrada de la prestigiosa Institución Educativa que usted dirige. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, habiendo realizado mi proyecto de tesis en la maestría Gestión y Planeamiento Educativo titulado “CIRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI, PACHITEA 2021” y habiendo sido aprobado por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, mediante resolución N° 0848-2022-UNHEVAL-FCE/D. solicito realizar la aplicación del instrumento denominado guía de observación a los docentes del nivel primaria y secundaria con el objetivo de observar el desarrollo de dicho proyecto que servirá para realizar mi informe final.

Agradezco por anticipado su atención.

Prof. Nancy Valle Condezo

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN HCU
E.I. N° 32629 LA PUNTA PANAQ
MESA DE PARTES
FECHA: 10-06-22 FOLIOS.
HORA: 12:11 PM *Aug. 021*
RESPON
SABLE

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBRANÍA NACIONAL”

Huánuco 10 de junio del 2022

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DENOMINADO “CIRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI”.

DIRECTORA: Silvia Petronila Mory Vara

Yo, Nancy Valle Condezo, identificada con DNI N° 40303596, domiciliada en el C.P. de Vichaycoto s/n distrito de Pillco Marca , Huánuco y docente nombrada de la prestigiosa Institución Educativa que usted dirige. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, habiendo sido aprobado mi proyecto de tesis por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, mediante resolución N° 0848-2022-UNHEVAL-FCE/D en la maestría Gestión y Planeamiento Educativo, solicito la autorización para el desarrollo e implementación del programa denominado “CIRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI, PACHITEA 2021” el cual servirá para recopilar datos y ser analizados para el informe final de tesis.

Agradezco por anticipado su atención.



Prof. Nancy Valle Condezo

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN HCU
E.I. N° 32629 LA PUNTA PANAO
MESA DE PARTES
FECHA: 10-06-22 FOLIOS.
HORA: 12:11 PM Reg. 028
RESPON
SABLE

NOTA BIOGRÁFICA

Realice mis estudios superiores en el Instituto Superior Pedagógico Marcos Duran Martel del cual egresé como docente titulada en el área de Ciencias Sociales, continúe mis estudios para obtener el grado de bachiller en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, también realice estudios de Maestría en Gestión Pública en la Universidad San Martín de Porras del cual soy egresada, durante mi permanencia en España realicé estudios de Master en Gerencia Pública en la escuela de negocios - EUCIM Business School. Trabajé como docente en la Institución Educativa Integrada N° 32629 en el distrito de Umari provincia de Pachitea y actualmente estoy trabajando como docente responsable del área de Ciencias Sociales en la Institución Educativa “Santa Rosa”, realicé diversas investigaciones en el centro arqueológico de Ushno y las pinturas rupestres de Killqamachay con el cual he participado en la feria de ciencias FENCYT a nivel nacional con estudiantes del nivel secundaria representando a la región Huánuco.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00 horas** del día **23 DE NOVIEMBRE DE 2023**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

| | |
|------------------------------------|------------|
| Dr. Arturo LUCAS CABELLO | Presidente |
| Dr. Andrés Avelino CÁMARA ACERO | Secretario |
| Dra. Narda Socorro TORRES MARTINEZ | Vocal |

Asesor de tesis: Dr. Ido LUGO VILLEGAS (RESOLUCIÓN N° 0181-2022-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Nancy VALLE CONDEZO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI, PACHITEA 2021.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... Dieciséis (16),
 Equivalente a Bueno por lo que se declara Aprobada
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... 19:30 horas del día 23 de noviembre de 2023.

.....
 PRESIDENTE
 DNI N°

.....
 SECRETARIO
 DNI N° 22470932

.....
 VOCAL
 DNI N° 22422988

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 3182-2023-UNHEVAL-FCE/D).



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 0011-2023-SOFTWARE

ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente constancia de Antiplagio, aplicando el Software **TURNITIN**, el cual reporta un **15% de similitud**, correspondiente a la interesada **Nancy VALLE CONDEZO**, de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, la tesis titulada: **CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI, PACHITEA 2021**, considerando como asesor al **Dr. Ido LUGO VILLEGAS**.

DECLARANDO APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 02 de octubre de 2023.



DR. ARTURO LUCAS CABELLO
DIRECTOR DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL PERFIL PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI, PACHITEA 2021

AUTOR

Nancy VALLE CONDEZO

RECUENTO DE PALABRAS

30407 Words

RECUENTO DE CARACTERES

160329 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

143 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.3MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 2, 2023 12:16 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 2, 2023 12:18 PM GMT-5**● 15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.unheval.edu.pe Internet | 5% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Internet | 1% |
| 3 | repositorio.une.edu.pe Internet | 1% |
| 4 | repositorio.usil.edu.pe Internet | <1% |
| 5 | Universidad Cesar Vallejo on 2017-02-08 Submitted works | <1% |
| 6 | cybertesis.unmsm.edu.pe Internet | <1% |
| 7 | Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2023-10-02 Submitted works | <1% |
| 8 | renati.sunedu.gob.pe Internet | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 9 | repositorio.upt.edu.pe Internet | <1% |
| 10 | redalyc.org Internet | <1% |
| 11 | slideshare.net Internet | <1% |
| 12 | lareferencia.info Internet | <1% |
| 13 | coursehero.com Internet | <1% |
| 14 | issuu.com Internet | <1% |
| 15 | prezi.com Internet | <1% |
| 16 | Caribbean University on 2023-08-03 Submitted works | <1% |
| 17 | hdl.handle.net Internet | <1% |
| 18 | docplayer.es Internet | <1% |
| 19 | repositorio.udh.edu.pe Internet | <1% |
| 20 | scribd.com Internet | <1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 21 | Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-10-22 | <1% |
| | Submitted works | |
| 22 | es.slideshare.net | <1% |
| | Internet | |
| 23 | (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e quali... | <1% |
| | Publication | |
| 24 | researchgate.net | <1% |
| | Internet | |
| 25 | alicia.concytec.gob.pe | <1% |
| | Internet | |
| 26 | es.scribd.com | <1% |
| | Internet | |
| 27 | Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2018-10-17 | <1% |
| | Submitted works | |
| 28 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-09 | <1% |
| | Submitted works | |
| 29 | idus.us.es | <1% |
| | Internet | |
| 30 | repositorio.autonmadeica.edu.pe | <1% |
| | Internet | |
| 31 | ESCUNI - Centro Universitario de Magisterio on 2022-05-05 | <1% |
| | Submitted works | |
| 32 | Universidad Cesar Vallejo on 2017-05-19 | <1% |
| | Submitted works | |

| | | |
|----|---|-----|
| 33 | Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-03-31 | <1% |
| | Submitted works | |
| 34 | repositorio.autonoma.edu.pe | <1% |
| | Internet | |
| 35 | repositorio.unapiquitos.edu.pe | <1% |
| | Internet | |
| 36 | Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación on 2018-05-16 | <1% |
| | Submitted works | |
| 37 | Universidad Anahuac México Sur on 2022-12-06 | <1% |
| | Submitted works | |
| 38 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-07 | <1% |
| | Submitted works | |
| 39 | Gonzales, Olinda Airola Vilchez. "Las Comunidades de Aprendizaje Pro..." | <1% |
| | Publication | |
| 40 | Universidad Internacional de la Rioja on 2021-07-26 | <1% |
| | Submitted works | |
| 41 | repositorio.udea.edu.pe | <1% |
| | Internet | |
| 42 | journal.espe.edu.ec | <1% |
| | Internet | |
| 43 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-20 | <1% |
| | Submitted works | |
| 44 | Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2020-02-25 | <1% |
| | Submitted works | |

| | | |
|----|---|-----|
| 45 | Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-10-11 Submitted works | <1% |
| 46 | tcd.ufl.edu Internet | <1% |
| 47 | Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2021-12-13 Submitted works | <1% |
| 48 | cms.ual.es Internet | <1% |
| 49 | repositorio.unu.edu.pe Internet | <1% |
| 50 | isuma.tv Internet | <1% |
| 51 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-17 Submitted works | <1% |
| 52 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-18 Submitted works | <1% |
| 53 | Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-18 Submitted works | <1% |
| 54 | Universidad de Deusto on 2022-05-28 Submitted works | <1% |
| 55 | repositorio.espe.edu.ec Internet | <1% |
| 56 | tesis.pucp.edu.pe Internet | <1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 57 | lareferencia.info Internet | <1% |
| 58 | webmanager.cl Internet | <1% |
| 59 | Universidad Americana on 2017-10-23 Submitted works | <1% |
| 60 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-02-28 Submitted works | <1% |
| 61 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-10 Submitted works | <1% |
| 62 | Universidad Cesar Vallejo on 2018-01-22 Submitted works | <1% |
| 63 | Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-06-14 Submitted works | <1% |
| 64 | Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-05-31 Submitted works | <1% |
| 65 | Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-12-31 Submitted works | <1% |
| 66 | dspace.unach.edu.ec Internet | <1% |
| 67 | epiproduct.chilrenscolorado.org Internet | <1% |
| 68 | firgoa.usc.es Internet | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 69 | go.gale.com Internet | <1% |
| 70 | lamenteesmaravillosa.com Internet | <1% |
| 71 | modtecnoeduc.blogspot.com Internet | <1% |
| 72 | rraae.cedia.edu.ec Internet | <1% |
| 73 | vdocumento.com Internet | <1% |
| 74 | ennovate.cl Internet | <1% |
| 75 | ilustrados.com Internet | <1% |
| 76 | journaltocs.ac.uk Internet | <1% |
| 77 | linguee.com Internet | <1% |
| 78 | Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2007-09-27 Submitted works | <1% |
| 79 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-09 Submitted works | <1% |
| 80 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-06 Submitted works | <1% |

Reporte de similitud

| | | |
|----|--|-----|
| 81 | Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-03 Submitted works | <1% |
| 82 | Universidad Nacional de Colombia on 2023-06-22 Submitted works | <1% |
| 83 | archive.org Internet | <1% |
| 84 | de.slideshare.net Internet | <1% |
| 85 | dspace.unitru.edu.pe Internet | <1% |
| 86 | educas.com.pe Internet | <1% |
| 87 | ingles.uimp.es Internet | <1% |
| 88 | octaedro.com Internet | <1% |
| 89 | pt.scribd.com Internet | <1% |
| 90 | repositorio.uwiener.edu.pe Internet | <1% |
| 91 | resources.finalsite.net Internet | <1% |
| 92 | revista.iimec.ucr.ac.cr Internet | <1% |

Reporte de similitud

| | | |
|-----|---|-----|
| 93 | ruidera.uclm.es Internet | <1% |
| 94 | theibfr.com Internet | <1% |
| 95 | adimad.org Internet | <1% |
| 96 | comesa.org.mx Internet | <1% |
| 97 | fceia.unr.edu.ar Internet | <1% |
| 98 | guamatur.com Internet | <1% |
| 99 | jesuitinaspamplona.org Internet | <1% |
| 100 | mundohvacr.com.mx Internet | <1% |
| 101 | radiocutivalu.org Internet | <1% |
| 102 | tandfonline.com Internet | <1% |
| 103 | tdx.cat Internet | <1% |
| 104 | unfpa.org Internet | <1% |



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

| | | | | | | |
|---|---|------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|--|
| Pregrado | Segunda Especialidad | Posgrado: | <input type="checkbox"/> Maestría | <input checked="" type="checkbox"/> X | <input type="checkbox"/> Doctorado | |
| Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU) | | | | | | |
| Facultad | | | | | | |
| Escuela Profesional | | | | | | |
| Carrera Profesional | | | | | | |
| Grado que otorga | | | | | | |
| Título que otorga | | | | | | |
| Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU) | | | | | | |
| Facultad | | | | | | |
| Nombre del programa | | | | | | |
| Título que Otorga | | | | | | |
| Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU) | | | | | | |
| Nombre del Programa de estudio | EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO | | | | | |
| Grado que otorga | MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO | | | | | |

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

| | | | | | | |
|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-----------|
| Apellidos y Nombres: | VALLE CONDEZO NANCY | | | | | |
| Tipo de Documento: | <input type="checkbox"/> DNI | <input checked="" type="checkbox"/> X | <input type="checkbox"/> Pasaporte | <input type="checkbox"/> C.E. | Nro. de Celular: | 944243087 |
| Nro. de Documento: | 40303596 | | | Correo Electrónico: | vcnancyta@gmail.com | |
| Apellidos y Nombres: | | | | | | |
| Tipo de Documento: | <input type="checkbox"/> DNI | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Pasaporte | <input type="checkbox"/> C.E. | Nro. de Celular: | |
| Nro. de Documento: | | | | Correo Electrónico: | | |
| Apellidos y Nombres: | | | | | | |
| Tipo de Documento: | <input type="checkbox"/> DNI | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Pasaporte | <input type="checkbox"/> C.E. | Nro. de Celular: | |
| Nro. de Documento: | | | | Correo Electrónico: | | |

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

| | | | | | | | |
|---|------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| ¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda) | | | | | <input type="checkbox"/> SI | <input checked="" type="checkbox"/> X | <input type="checkbox"/> NO |
| Apellidos y Nombres: | LUGO VILLEGAS IDO | | | ORCID ID: | 0000-0002-5523-6438 | | |
| Tipo de Documento: | <input type="checkbox"/> DNI | <input checked="" type="checkbox"/> X | <input type="checkbox"/> Pasaporte | <input type="checkbox"/> C.E. | Nro. de documento: | 22428875 | |

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

| | |
|--------------------|-------------------------------|
| Presidente: | LUCAS CABELLO ARTURO |
| Secretario: | CÁMARA ACERO ANDRÉS AVELINO |
| Vocal: | TORRES MARTINEZ NARDA SOCORRO |
| Vocal: | |
| Vocal: | |
| Accesitario | |


5. Declaración Jurada: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

| |
|--|
| a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i> |
| CIRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE UMARI, PACHITEA 2021 |
| b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i> |
| MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO |
| c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias. |
| d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros. |
| e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional. |
| f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente. |
| g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado. |
| h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. |

6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

| | | | | | |
|--|----------------------------|---------------|--------------------------------------|----|---|
| Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i> | | 2023 | | | |
| Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i> | Tesis | X | Tesis Formato Artículo | | |
| | Trabajo de Investigación | | Trabajo de Suficiencia Profesional | | |
| | Trabajo Académico | | Otros <i>(especifique modalidad)</i> | | |
| Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i> | FORMACIÓN ACADÉMICA | INVESTIGACIÓN | RESPONSABILIDAD SOCIAL | | |
| Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i> | Acceso Abierto | X | Condición Cerrada (*) | | |
| | Con Período de Embargo (*) | | Fecha de Fin de Embargo: | | |
| ¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i> | | | SI | NO | X |
| Información de la Agencia Patrocinadora: | | | | | |

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

| | | |
|--|---------------------|---|
| Firma:  | |  |
| Apellidos y Nombres: | VALLE CONDEZO NANCY | Huella Digital |
| DNI: | 40303596 | |
| Firma: | | |
| Apellidos y Nombres: | | Huella Digital |
| DNI: | | |
| Firma: | | |
| Apellidos y Nombres: | | Huella Digital |
| DNI: | | |
| Fecha: 24/04/2024 | | |

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.