

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



INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED
EDUCATIVA BAÑOS DE LA UGEL LAURICOCHA -
HUÁNUCO 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN SUPERIOR DE
CALIDAD, DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD

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

TESISTA: HUANCA CHUQUIMAMANI JAVIER HECTOR
ASESOR: DR. CAMARA ACERO ANDRES AVELINO

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis abnegados padres Simona y Diomedes,
por su apoyo moral incondicional en la
consolidación de mi formación profesional.

Javier.

AGRADECIMIENTO

- ✓ Al Dr. Andres Avelino Camara Acero, docente de la EPG de la UNHEVAL, por su asesoramiento oportuno y permante en la materialización de la presente investigación.

- ✓ Al Dr. Ido Lugo de la EPG de la UNHEVAL, por haber contrubuido con sus valiosos conocimientos en la consolidación de la presente estudio.

- ✓ Finalmente agradezco a los docentes de la Red Educativa Baños, por haber sido la parte importante de la presente investigación, durante el recojo de datos y la fase experimental.

RESUMEN

El objetivo principal fue determinar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco. En materiales, se utilizaron el cuaderno de trabajo de campo, información bibliográfica y computadora. Los métodos analítico-sintético han servido para concebir el todo y las partes de las fuentes de información teórica y empírica durante la interpretación de resultados y la discusión. La muestra fue 15 docentes del grupo experimental y 15 docentes del grupo control de la red Educativa Baños. Las técnicas de recojo de datos fueron el análisis bibliográfico, el análisis documental y la encuesta. El instrumento de recojo de datos fue el cuestionario. La técnica de la estadística sirvió para el análisis explicativo e inferencial de resultados de la investigación, mediante el uso de la hoja de cálculo y el SPSS. El resultado general refleja en que la mayor cantidad de docentes del grupo experimental se ubican en el nivel satisfactorio (47% a 73%) y en proceso (47% a 53%) con la aplicación del cuestionario de la pre prueba, respecto a su desempeño docente en aula; mientras que los docentes del grupo control, se ubican en el nivel satisfactorio (47% a 87%) y en el nivel destacado (47% a 53%) con la aplicación de la pre prueba, respecto a su desempeño docente en aula. El resultado de la pos prueba refleja que el mayor porcentaje de docentes del grupo experimental, después de la aplicación de la propuesta *intercambio de experiencias pedagógicas*. La conclusión principal, refleja que el intercambio de experiencias pedagógicas en cuanto a las comunidades profesionales de aprendizaje (CPA), jornadas de reflexión pedagógica y grupos de inter aprendizaje (GIA), mejoran significativamente el desempeño docente en aula relacionadas a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la red Educativa Baños-UGEL Lauricocha.

Palabras clave: Comunidades profesionales de aprendizaje, reflexión pedagógica, grupos de inter aprendizaje, calidad profesional.

ABSTRACT

The main objective was to determine that the exchange of pedagogical experiences improves the teaching performance of the Baños de la UGEL Lauricocha - Huánuco Educational Network. In materials, the field work notebook, bibliographic information and computer were used. The analytic-synthetic methods have served to conceive the whole and the parts of the sources of theoretical and empirical information during the interpretation of results and the discussion. The sample consisted of 15 teachers from the experimental group and 15 teachers from the control group of the Baños Educational Network. The data collection techniques were the bibliographic analysis, the documentary analysis and the survey. The data collection instrument was the questionnaire. The assigned statistics technique for the descriptive and inferential analysis of the research results, through the use of the spreadsheet and SPSS. The general result reflects that the largest number of teachers in the experimental group are located at the satisfactory level (47% to 73%) and in process (47% to 53%) with the application of the pre-test questionnaire, regarding their teaching performance in the classroom; while the teachers of the control group are located at the satisfactory level (47% to 87%) and at the outstanding level (47% to 53%) with the application of the pre-test, regarding their teaching performance in the classroom. The result of the post-test reflects that the highest percentage of teachers of the experimental group, after the application of the proposed exchange of pedagogical experiences. The main conclusion reflects that the exchange of pedagogical experiences in terms of professional learning communities (CPA), pedagogical reflection sessions and inter-learning groups (GIA), significantly improve teaching performance in classrooms related to preparation for learning, of students, teaching for student learning, participation in the management of the school articulated with the community and the development of professionalism and the teaching identity of the Baños-UGEL Lauricocha Educational Network.

Keywords: Professional learning communities, pedagogical reflection, inter-learning groups, professional quality.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentación del problema	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	13
1.3. Viabilidad de la investigación.....	15
1.4. Formulación del problema	15
1.4.1. Problema general.....	15
1.4.2. Problemas específicos	16
1.5. Formación de objetivos	16
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos específicos.....	17
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	18
2.1. Formulación de las hipótesis	18
2.1.1. Hipótesis general	18
2.1.2. Hipótesis específicas	18
2.2. Operacionalización de variables.....	19
2.3. Definición operacional de las variables	21
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes de investigación	22
3.2. Bases teóricas	36

3.3. Bases conceptuales.....	97
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	100
4.1. Ámbito	100
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	100
4.3. Población y muestra	100
4.4. Diseño de investigación	103
4.5. Técnicas e instrumentos	104
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	106
4.7. Aspectos éticos.....	107
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	108
5.1. Análisis descriptivo.....	108
5.2. Análisis Inferencial.....	120
5.3. Discusión de resultados.....	128
5.4. Aporte científico de la investigación.....	138
CONCLUSIONES	139
SUGERENCIAS	141
REFERENCIAS.....	142
ANEXOS.....	149

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada Intercambio de experiencias pedagógicas para mejorar el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la Ugel Lauricocha - Huánuco, se desarrolló según a las líneas de investigación y los procedimientos que establece el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Previa a la investigación, se ha realizado el diagnóstico de la realidad educativa en la UGEL Lauricocha, producto de este trabajo se ha priorizado el problema de mayor recurrencia en la docencia, en este caso la deficiente labor educativa de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria de la Red Educativa Baños, y en esa perspectiva se ejecutó el plan de intercambio de experiencias pedagógicas orientadas a mejorar el desempeño docente en las principales dimensiones. Para la construcción de las bases teóricas se han utilizado fuentes de información bibliográfica y documental referida a temas de experiencias pedagógicas y desempeño docente en educación primaria de la EBR. En el trabajo de campo se han empleado el cuestionario de pre prueba aplicado al grupo experimental y al grupo control, antes de la ejecución del plan, para saber el nivel de desempeño docente en aula; luego se han aplicado la pos prueba para recoger datos fácticos del grupo experimental y del grupo control sobre el nivel de desempeño docente, después de la aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas. Los datos empíricos fueron la fuente principal para el procesamiento estadístico, la determinación de los resultados, la discusión y las conclusiones finales.

Este estudio tiene cinco capítulos:

Capítulo I, está referida a aspectos básicos del problema de investigación.

Capítulo II, contiene el sistema de hipótesis.

Capítulo III, trata sobre el marco teórico.

Capítulo IV, contiene el marco metodológico.

Capítulo V, trata sobre resultados y discusión.

El propósito principal fue determinar la efectividad del intercambio de experiencias pedagógicas en la mejora de la labor docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

Las conclusiones arribadas en la investigación muestran que el intercambio de experiencias pedagógicas mejoran significativamente el desempeño en aula, en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la red Educativa Baños-UGEL Lauricocha. Los resultados arribados no son definitivos, sino un referente para emprender investigaciones mas profundas con mayor rigor científico de carácter transdisciplinar con la finalidad de mejorar la gestión de la enseñanza del docente y la gestión del aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente, nuestro reconocimiento y agradecimiento a todos los actores sociales y educativos que contribuyeron directa o indirectamente en la materialización de la presente investigación, sin el concurso de ellos no hubiera sido posible lograr el propsóto anhelado.

El tesista

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

La educación, como parte de la superestructura de la sociedad, es el instrumento y el principal pasaporte que conduce al desarrollo, progreso y crecimiento de las naciones del contexto mundial. Desde este punto de vista, la educación y el protagonismo activo de los docentes juegan un rol protagónico importante en la mejora de las condiciones básicas y primarias de la sociedad, además están comprometidos con la solución de problemas ambientales, sociales y culturales. No es una tarea fácil, sino compleja, porque implica conocer la realidad económica, política, social, educativa, cultural y ambiental; conocer las tendencias globales y regionales que preocupan a la humanidad; conocer y asumir los retos y desafíos desde la perspectiva educativa y pedagógica; saber teórica y prácticamente los enfoques y paradigmas educativos y pedagógicos; conocer las políticas globales respecto a la educación del presente milenio; ejercer la docencia desde una mirada holística, multidisciplinar, interdisciplinar y transdisciplinar; ser gestor del conocimiento; manejar el pensamiento complejo; ser gestor de la tecnología y de la información con fines pedagógicos; gestionar los procesos curriculares; gestionar el tiempo; manejar estrategias y habilidades de liderazgo; manejar habilidades blandas entre otros aspectos de manera continua y sostenible (Tobón, 2015); cuyo propósito principal es la formación eficaz y eficiente de los futuros ciudadanos con competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y valores.

Ante la velocidad de los cambios en la sociedad actual, es necesario priorizar la visión de la política educativa, pero principalmente de aquellos que están considerando cambios profundos en la labor docente. El desempeño docente y la reevaluación docente son distantes y críticos para cualquier cambio en la política educativa; porque los maestros se encuentran entre las fuerzas más sólidas e influyentes para garantizar la equidad, la oportunidad y la calidad en la educación. Son vitales para el desarrollo social de los países del mundo, pero su formación, empleo,

situación y condiciones de trabajo a largo plazo siguen siendo motivo de preocupación.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019) el Equipo Especial Internacional sobre Docentes para la Educación aborda cuestiones relacionadas con la "escasez de maestros con buenos resultados". Se invita a los estados miembros a que velen por que los profesores y educadores estén equipados con las competencias necesarias, estén adecuadamente contratados y remunerados, bien formados, cualificados profesionalmente, motivados, distribuidos de manera equitativa y eficaz en todo el sistema educativo, asimismo apoyados y bien gestionados. (p. 4)

Lens (2014) refiere que solo Cuba y ningún otro país de América Latina contaba con un grupo de profesores públicos altamente profesionales. Destaca que durante los últimos 20 años no ha habido un aumento en el número de profesionales de la educación con las habilidades y competencias de una sociedad altamente competitiva y exigente.

En la actualidad, los gobiernos de todos los niveles consideran la calidad de la educación como un problema potencial en la sociedad, principalmente debido a la disminución de la calidad profesional de los maestros, que están llenos de problemas complejos, incluido el orden laboral (inestabilidad), la ley (cambios repentinos en la ley), las finanzas (presupuesto burlón del estado), la sociedad (polarización de los problemas sociales), la enseñanza (reforma curricular), la tecnología (falta de medios técnicos), la psicología (presión del estado y la sociedad), la educación (bajo rendimiento escolar). Este último es un problema continuo en el que los estudiantes no logran situarse en niveles de rendimiento académico satisfactorios y sobresalientes en las evaluaciones nacionales e internacionales (ECE, PISA, etc.). Estos factores forman la base de la mejora educativa en los países de América Latina y Perú, aunque no se ha logrado ningún éxito en la calidad de la educación y la calidad del aprendizaje en la educación formal básica. Estos países ven ahora la educación como una de sus prioridades y como una necesidad de desarrollo nacional y bienestar social.

Durante los últimos años, el Ministerio de Educación del Perú ha capacitado, actualizado e implementado a docentes de educación básica formal durante varios días con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios educativos y la calidad de la educación. Sin embargo, esto no es suficiente debido a diversos factores, como la falta de compromiso y automotivación por parte de los propios docentes, la falta de sostenibilidad de la formación, la falta de seguimiento y seguimiento del desempeño docente en algunas instituciones intermediarias, la remuneración financiera inadecuada, los compromisos adicionales con la enseñanza, etc.

Los principales factores para conseguir la calidad de la educación y la calidad del aprendizaje son el buen desempeño docente, principalmente la gestión disciplinar, la gestión curricular, la gestión de la estrategia metodológica, la gestión de las estrategias de evaluación formativa, la gestión ambiental escolar y el liderazgo profesional.

Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2012), desde la perspectiva de un Buen Marco de Desempeño Docente, el desempeño docente se limita al desarrollo y preparación del aprendizaje; enseñanza para que los estudiantes aprendan; participar en la gestión de la escuela, clarificar y desarrollar el profesionalismo y la identidad docente a la comunidad. (pp. 25-26).

Casanova (2012) la calidad de la enseñanza se considera un proceso permanente de optimización de las actividades docentes para promover y desarrollar el aprendizaje formativo entre los estudiantes. El valor de la enseñanza radica en la adquisición y el estilo del alumno (capacidad, asimilación de contenidos, actitud, pensamiento crítico, compromiso existencial, etc.) y la excelencia del propio comportamiento docente (interacción docente) y el efecto promovido por nuestra participación en la enseñanza como contexto para actividades sociales críticas. (p. 8)

No basta el conocimiento académico o disciplinar de las áreas curriculares por los docentes, sino movilizar un conjunto de elementos de manera articulada e integral, tales como la dimensión personal, social, cultural y axiológica según las nuevas

tendencias y enfoques educativos y pedagógicos contextualizadas a las necesidades, intereses, aspiraciones y propósitos concretos de la sociedad y de los estudiantes.

Según Martínez (2017) el desempeño docente es un concepto construido sobre muchos aspectos para determinarlo. En definitiva, cuando se hace referencia al término rendimiento, se refiere al acto correspondiente al comportamiento o práctica inherente a la profesión docente en este caso concreto. (p.2)

En la Red Educativa Baños de UGEL Lauricocha, la realidad educativa es casi similar a lo que está sucediendo a nivel nacional y regional. El rendimiento docente no es óptimo debido a limitaciones como la baja implementación de las jornadas docentes (capacitación, actualización, implementación) y la falta de monitoreo y ayudas didácticas por parte de UGEL y el Director de Instituciones Educativas. Además de lo anterior, existe un compromiso profesional mínimo y bien regulado para acceder a medios técnicos (Internet) para realizar cursos a distancia ofrecidos por el Ministerio de Educación a través de Peru Educa y otras instituciones del Perú.

Ante esta situación, es necesario continuar y fortalecer el intercambio de experiencias docentes como estrategia viable para la mejora del rendimiento académico de las instituciones educativas y de aula en los ámbitos personal, social, cultural, de valores y académico, con el objetivo de acrecentar el aprendizaje de los estudiantes en la red educativa Baños de Lauricocha.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación de la investigación

Justificación legal

La presente investigación está alineada a la línea de investigación *gestión educativa* de la Maestría en Gestión y Planeamiento Educativo, y a la estructura y los procedimientos metodológicos establecidos en el Reglamento General de la Posgrado de la UNHEVAL, y la redacción está en base a las normas Apa 7ma edición. Es coherente con la Ley Universitaria 30220, respecto a uno de los fines donde dice: es realizar y promover estudios científicos, técnicos y humanos,

creación intelectual y artística, una de sus funciones es la investigación.

Justificación teórica

Esta investigación posee una base teórica y epistemológica referida a las experiencias pedagógicas en gestión curricular, gestión del conocimiento, gestión del tiempo, gestión de los enfoques, gestión del talento humano; asimismo sobre el desempeño docente de Educación Básica Regular desde la perspectiva del Currículo Nacional. Estos aspectos teóricos serán la base y el soporte principal de nuestra investigación.

Justificación práctica

Esta investigación responde a la labor pedagógica actual de los docentes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha, en cuanto a la planificación curricular, manejo disciplinar, planificación de estrategias metodológicas, evaluación formativa, clima escolar, liderazgo pedagógico, trabajos de contención emocional, entre otros. En esa perspectiva está relacionada al desempeño pedagógico docente en aula y en el contexto institucional en el marco de la Ley General de Educación, Ley de la Reforma Magisterial y el Marco del Buen Desempeño Docente.

1.2.2. Importancia de la investigación

Esta investigación es importante porque los resultados a las que se arribe con la implementación de las actividades de intercambio de experiencias docentes, ayudarán a fortalecer la labor docente de las aulas e instituciones educativas de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha, en términos de competencia, conocimiento, desempeño, habilidades, competencias de la profesión docente, de esta manera, se mejorará el aprendizaje de los estudiantes.

1.3. Viabilidad de la investigación

Recurso teórico. La investigación referida al intercambio de experiencias pedagógicas y el desempeño docente en Educación Básica Regular, cuenta con abundante fuente de información bibliográfica, documental y hemerográfica.

Recursos humanos: El estudio poblacional estuvo conformado por docentes nombrados y contratados por la UGEL Lauricocha, y la muestra estuvo compuesta por docentes participantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha, quienes se ofrecieron como voluntarios para participar en el estudio como sujetos activos en los grupos experimental y control.

Recursos éticos: La ejecución de la investigación se hizo en estricto cumplimiento del consentimiento informado y los principios ético morales, la objetividad, la neutralidad y la imparcialidad en todo proceso de investigación.

Recurso temporal: La investigación en la etapa de la planificación, la ejecución y la sustentación, se realizó respetando el período establecido en el cronograma de trabajo. La aplicación de la propuesta a nivel del grupo experimental y el recojo de datos de la pre prueba y pos prueba de ambos grupos, no exedió el tiempo razonable.

Recurso financiero: Se contó con la disponibilidad económica para sufragar los gastos de la ejecución del estudio.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿En qué medida el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco 2021?

1.4.2. Problemas específicos

- a. ¿En qué medida el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco 2021?
- b. ¿En qué medida el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco 2021?
- c. ¿En qué medida el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco 2021?
- d. ¿En qué medida el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco 2021?

1.5. Formación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Demostrar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.
- b. Probar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.
- c. Comprobar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.
- d. Demostrar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

El intercambio de experiencias pedagógicas mejora en forma significativa el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL de Lauricocha – Huánuco.

2.1.2. Hipótesis específicas

- a. El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión *preparación para el aprendizaje de los estudiantes* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.
- b. El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión *enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.
- c. El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión *preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.
- d. El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión *desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

2.2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítmes	Escala de puntuación	Escala de medición	Instrumento
Variable independiente: Intercambio de experiencias pedagógicas	Comunidades profesionales de aprendizaje (CPA).	1. Planificación curricular y análisis de experiencia de aprendizaje de los docentes.				Plan de intercambio de experiencias pedagógicas
		2. Diversificación curricular a partir de experiencia de aprendizaje.				
		3. Propósito de aprendizaje.				
		4. Formulación de criterios de evaluación.				
		5. Diseño de instrumentos de evaluación.				
	Jornadas de reflexión pedagógica	6. Mediación pedagógica.				
		7. Recojo y organización de evidencias de aprendizaje.				
		8. Análisis de evidencias.				
	Grupos de inter aprendizaje (GIA)	9. Retroalimentación de la evidencia de aprendizaje.				
		10. Estrategias metodológicas				
		11. Evaluación formativa				
		12. Contención emocional				
		13. Reflexión teórica respecto a la práctica pedagógica.				
Variable dependiente: Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce las características de tus estudiante	Preguntas: 1 al 4	Insatisfactori o En proceso Satisfactorio Destacado	Ordinal	Cuestionario (Pre prueba y pos prueba)
		2. Pone en práctica los enfoques y procesos pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel en tus estudiantes				
		3. Planifica tus sesiones teniendo en cuenta la coherencia de los aprendizajes				
		4. Realiza la evaluación de manera permanente a sus alumnos.				
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	5. Crea Usted un clima adecuado para realizar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes.	Preguntas: 5 al 10	Insatisfactori o En proceso Satisfactorio Destacado	Ordinal	Cuestionario (Pre prueba y pos prueba)
		6. Crea Usted un clima de confianza para que sus estudiantes desarrollen un pensamiento crítico.				
		7. Conduce Usted el proceso de enseñanza de todos sus estudiantes.				
		8. Aprende reflexiva y creativamente sus estudiantes.				
		9. Evalua permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto.				

		10. Retroalimenta a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales				
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	11. Participa activamente colaborando en la gestión de la escuela	Preguntas: 11 al 16	Insatisfactorio o En proceso Satisfactorio Destacado	Ordinal	Cuestionario (Pre prueba y pos prueba)
		12. Participa en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional				
		13. Se relaciona Usted con las familias y otras instituciones del estado				
		14. Aprovecha Usted los recursos de la comunidad en los procesos educativos				
		15. Se involucra Usted en las costumbres de la comunidad				
		16. Contribuye al establecimiento de un clima institucional favorable				
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	17. Participa Usted de algún curso virtual del estado	Preguntas: 17 a 20	Insatisfactorio o En proceso Satisfactorio Destacado	Ordinal	Cuestionario (Pre prueba y pos prueba)
		18. Reflexiona sobre su práctica pedagógica con sus colegas				
		19. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				
		20. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes				

2.3. Definición operacional de las variables

Variable independiente: Intercambio de experiencias pedagógicas

Esta variable está estructurado en tres dimensiones: Comunidades profesionales de aprendizaje (CPA), Jornadas de reflexión pedagógicas y Grupos de inter aprendizaje (GIA) con sus respectivas actividades o temas. Esta variable será materia de trabajo experimental mediante el desarrollo de sesiones en base a un plan de trabajo específico y la ruta de trabajo pedagógico, a fin de mejorar la práctica docente en la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

Variable dependiente: Desempeño docente

Esta variable se divide en cuatro dimensiones: preparar a los estudiantes para el aprendizaje, enseñar para que los estudiantes aprendan, participar en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad. Cada una de estas áreas tiene indicadores, tomados del Marco para el Buen Desempeño Docente en la Educación Básica Formal. De acuerdo con los indicadores, los cuestionarios previos y posteriores a la prueba se desarrollan para medir los proyectos de la siguiente manera: inicio (1), proceso (2), satisfactorio (3), destacado (4)

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

A nivel internacional

Cabarcas y Contreras (2019) desarrollaron la investigación titulada “*Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*”. Estudio presentado y sustentado en la Facultad de Ciencias Humanas y Ciencias Sociales de la Universidad de la Costa, Barranquilla-Colombia, para optar el Grado de Magíster en Educación. El problema que abordó es la falta de evaluación del desempeño de los docentes. El objetivo fue establecer la relación entre la Evaluación del Desempeño Docente (EDD) en el Nivel de Educación Básica Primaria en Instituciones Públicas del Distrito de Barranquilla y los componentes del Índice de Calidad Integral de la Educación (ISCE). El método desarrollado fue bajo la guía de paradigmas cuantitativos y diseños no experimentalmente fáciles de correlacionar, utilizando muestras no probabilísticas que involucraron a 144 escuelas y 737 maestros de escuelas primarias. En este estudio, arribaron a las siguientes conclusiones:

- a) La EDD no es un tema de actualidad, ya que la importancia del proceso de evaluación en las entidades educativas se ha debatido durante más de una década y habitualmente se calcula por los resultados de los estudiantes en pruebas estandarizadas e implementadas por cada estado. En Colombia, el Manual de Evaluación del Desempeño Docente toma en cuenta este criterio para mejorar los procesos de calidad y demuestra que este elemento contribuye directa y efectivamente a los fines educativos.
- b) Con respecto a las preguntas anteriores, vale la pena preguntarse si en la realización de la evaluación se tuvieron en cuenta el propósito para el cual se estableció la evaluación, los parámetros apropiados y la relación o variables pertinentes en términos de desempeño docente y calidad de la educación.
- c) Esta evaluación a menudo se interpreta como una oportunidad para sancionar cosas con las que las personas no están de acuerdo, o tal vez como una forma

de obediencia a lo que una persona no quiere hacer y lo que debe hacerse. Por lo tanto, debe incluir no solo el proceso académico del estudiante, sino también el trabajo del educador y los propósitos educativos de cada estado, que a su vez están divididos por la ley que lo rige.

- d) A partir de este enfoque y de los resultados del estudio, es necesario reflexionar sobre cómo las instituciones públicas de la región barranquina realizan procesos de evaluación del desempeño docente y qué estrategias utilizan los evaluadores para evitar que los resultados se distorsionen, es decir, su respuesta a las realidades institucionales. De esta manera, queremos asegurar una información clara, veraz, relevante, coherente y objetiva que identifique las debilidades y fortalezas de los docentes para repensar las estrategias de enseñanza que deben aplicarse en el aula.
- e) Es por eso que la idea de vincular la calidad de un profesor con el aprendizaje de buenos estudiantes es indiscutible, tanto que para Tejedor (2012), el mejor procedimiento para evaluar el desempeño docente es construir relaciones: el aprendizaje de los estudiantes significa buenos maestros, y los estudiantes no aprenden malos maestros.
- f) Sin embargo, al comparar los resultados del EDD con los de la institución de investigación ISCE, se observó que aunque los sujetos analizados recibieron altas puntuaciones cuantitativas en la evaluación, en la mayoría de los casos estos resultados no tuvieron un efecto positivo en los resultados de aprendizaje del estudiante y afectaron el alcance del logro de calidad.
- g) Después de analizar el rendimiento, el cronograma y la eficiencia de los ISCE, las afirmaciones anteriores son consistentes y no existe correlación estadística entre el equipo y estos componentes del instrumento de medición, es decir, no hay evidencia entre el EDD y estos componentes del instrumento de medición, por lo que es aceptable asumir cero.
- h) Sin embargo, la sección de Entorno Escolar mide la relación entre el entorno del aula y la existencia de un entorno propicio para el aprendizaje y el seguimiento del aprendizaje, se refiere a mecanismos específicos de retroalimentación para el trabajo realizado por los estudiantes en el aula y otros factores como el tiempo, la disciplina y la convivencia, mostrando

correlaciones estadísticamente significativas, indicando que cuanto mayor es la calificación del profesor, menor es la medición en el entorno escolar.

- i) Es importante destacar que la dimensión competencial para evaluar el desempeño docente es clara para el entorno escolar de la dimensión ISCE, ya que ambas evalúan a los docentes. El primero es sobre la opinión del director sobre el tema, y el segundo es sobre la opinión del estudiante sobre el maestro. De acuerdo con el Programa de Campo de Formación Docente (2016-2019), se revela que es el componente de menor puntuación en la región.
- j) Considerar si EDD está cumpliendo su propósito como estrategia de mejora. En este sentido, Mausa (2014) destaca que “si se mejora la composición de la enseñanza, los resultados de aprendizaje de los estudiantes mejorarán el propósito de la institución”. En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia se ha fijado cuatro metas educativas: el logro de las metas educativas, la mejora de la calidad de la educación, la garantía del desarrollo óptimo de los educandos moral, intelectual y físicamente, y el estímulo a los educadores para que se dediquen al desarrollo personal y profesional (Decreto N° 1278, 2002). Al mismo tiempo, Schmelkes (1994) señala que desde la perspectiva de la filosofía de la calidad, se evalúa por resultados más que por resultados, y que los controles clásicos basados en el análisis de los resultados de la evaluación no mejoran la calidad del proceso.
- k) Finalmente, la evaluación del desempeño pedagógico aplicado debe ser muy consistente con el proceso de calidad, pero al analizar los resultados de los coeficientes de correlación asociados al estándar de calidad educativa, esta correspondencia parece ser ineficaz, ya que es claro que los datos parecen estar distribuidos de manera desigual en la representación gráfica. Se ha observado que los datos se inclinan un poco hacia la derecha, ya que la mayoría de las puntuaciones obtenidas por los docentes entran en la categoría de satisfactorias y destacadas. Por lo tanto, es necesario considerar todos los factores que afectan la realización de la calidad de una manera u otra, así como todos los factores acompañantes que interfieren con el comportamiento de los educadores en el proceso de enseñanza, lo que a su vez realmente muestra lo que está sucediendo en el aula. (pp. 99-104)

Mérida (2018) realizó una investigación titulada “*Evaluación del desempeño docente en el sector público*”. Tesis presentada y sustentada en la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar, para optar el Grado Académico de Licenciada. El problema que abordó fue la falta de educación de calidad debido a la baja tasa de rendimiento de las pruebas. El objetivo fue determinar cómo se puede aplicar la evaluación del desempeño docente en el ciclo básico del Distrito 07-01-05 (departamento oficial) en el área urbana de Sololá. En el aspecto metodológico: la población de estudio estuvo conformada por cuatro directores y 50 profesores, 62 de los cuales pertenecen a los cuatro centros educativos estudiados. En dicha investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

- a) Se concluyó que el 100% de las autoridades de las escuelas públicas son conscientes de los beneficios de la evaluación del desempeño docente durante el ciclo básico, pero sus evaluaciones semestrales son diferentes; enfatizar la aplicación de la herramienta aumentará la credibilidad de las instituciones educativas, permitirá a los docentes comprender sus debilidades y fortalezas, y fortalecerá la colaboración y el trabajo en equipo, ya que puede lograr los objetivos perseguidos por la institución de acuerdo con su misión y visión, pero desafortunadamente, no evalúan sistemáticamente el desempeño docente y, por lo tanto, no se benefician de la implementación de dichas herramientas.
- b) Sobre la base de las respuestas recibidas de la encuesta, el 75% de las autoridades competentes indicaron que el director era el que evaluaba el desempeño de los maestros en las instituciones, el 25% indicó que era subdirector y, sobre la base de las respuestas proporcionadas por los maestros, la proporción más alta indicó que el director evaluaba el 64,29% de las autoridades competentes, con el 26,19% de los subdirectores, el 7,14% de los demás maestros y el 2,38% de los estudiantes. Desde esta perspectiva, la conclusión es que el director evaluó el desempeño del 65% en el Centro Educativo, pero la discrepancia en la información puede deberse a la falta de un sistema formal de evaluación.
- c) Las herramientas más comunes para evaluar a los docentes son las observaciones y encuestas, que se refieren al bajo porcentaje de entrevistas y

combinaciones, lo que significa que las autoridades educativas no utilizan herramientas formalmente estructuradas para evaluar el desempeño de los docentes, por lo que los docentes no conocen los criterios por los cuales evalúan su desempeño, ya que la información proporcionada por el director es muy diferente a la proporcionada por los docentes de los cuatro centros educativos.

- d) Durante la visita de campo, se puede determinar que, en cuanto al ciclo de solicitud de evaluación, el director indica en el porcentaje más representativo que la realizan mensualmente, cada tres meses y anualmente, mientras que el docente responde que la herramienta les aplica todos los meses, cada tres meses, cada seis meses y cada año, y luego determina que las autoridades la aplican de manera irregular, para que la herramienta no sea socializada, lo que tiene un impacto significativo en el desempeño educativo de los estudiantes, ya que no utilizan los resultados para brindar retroalimentación al docente, lo que se traduce en un desempeño general en su profesión. (pp. 75-76)

Alava (2018) realizó una investigación titulada “*Comunidad profesional de aprendizaje para la mejora de la práctica docente en matemática de la Institución Educativa Pública N° 5052, Callao*”. Tesis presentada y sustentada en la Escuela Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola, para obtener el Título Profesional de Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. El problema con el estudio fue que los estudiantes de primaria de la Institución Educativa Virgen de la Merced N° 5052, fue el bajo nivel de aprendizaje en la resolución de problemas cuantitativos en estudiantes. El propósito del Plan de Acción Aplicada fue aumentar el nivel de logro en el abordamiento del número de problemas en la institución de educación pública Virgen de la Merced No. 5052. En dicha investigación arribó a las siguientes conclusiones:

- a) La gestión escolar dirigida por el profesor es la recomendación de la escuela que queremos, diseñada para centrarse en la gestión del proceso de enseñanza con el fin de lograr el aprendizaje esperado de los estudiantes. Bajo el método actual de gestión escolar, los administradores deben ser dirigidos por maestros;

del mismo modo, los gerentes deben ser capaces de promover una visión compartida en las instituciones educativas para ofrecer un aprendizaje de alta calidad.

- b) El MAE es una dimensión muy importante en la gestión de todas las escuelas, ya que nos permite diagnosticar las necesidades y fortalezas de los docentes y proponer planes de mejora, que a su vez serán evaluados por el director y los propios docentes.
- c) Asesorar a los docentes a través de comunidades profesionales de aprendizaje que les permitan establecer metas, orientarlos para mejorar sus prácticas docentes, y buscar y desarrollar diferentes actividades para alcanzar las metas marcadas por los estudiantes. (p. 27)

A nivel nacional

García (2019) realizó una investigación titulada “*Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019*”. La tesis fue presentada y sustentada en la Unidad de Posgrado de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el Grado de Magíster en Educación con mención en Educación. El problema priorizado fue la falta de un entorno organizativo en el lugar de trabajo, que se cree que afecta naturalmente el rendimiento académico de los estudiantes en un entorno en el que se realizan funciones profesionales, como un entorno físico adecuado, la falta de equipo, la iluminación inadecuada y otros aspectos necesarios de las funciones docentes; El objetivo fue establecer un vínculo entre el ambiente de trabajo y el desempeño docente de la Unidad Educativa Francisco García Jiménez en Guayaquil. El paradigma de investigación fue cuantitativa, a nivel de relevancia descriptiva. La población estuvo conformada por todos los directores y docentes de la unidad educativa Francisco García Jiménez en Guayaquil. En esa investigación, llegó a las siguientes conclusiones:

- a) El ambiente organizativo, empezando por el apoyo motivador de las autoridades y de la comunidad educativa en su conjunto, es casi insensajoso; como resultado, el desempeño docente en la muestra

estudiada fue inadecuado.

- b) Con respecto al clima organizacional, no apoyó la motivación de la mayoría de los docentes para preparar y desarrollar la enseñanza, y no estuvieron de acuerdo, indicando que tenían diferentes frecuencias en términos de apoyo, como el uso de materiales didácticos, teniendo en cuenta las diferencias completas en la organización.
- c) Además, el ambiente organizacional en las instituciones estudiadas está relacionado con el entorno físico de aprendizaje, que no se menciona con mayor frecuencia como el más apropiado, pero el estilo de supervisión demostrado por los maestros en términos de equipo, iluminación y ventilación rara vez se acepta.
- d) Además, el papel del ambiente organizacional, respecto al trabajo en equipo, advierte de una falta de coordinación y resolución de algunas cuestiones para mejorar el aprendizaje de los alumnos, mostrando divergencias.
- e) Ambiente organizativo relacionado con la profesionalidad de la docencia. En su opinión, algunas de las diferencias en la estabilidad laboral eran personales, creando así diferencias en la continuación del trabajo profesional calificado en la educación tradicional. (pp. 142-143)

Tinoco (2018) realizó una investigación titulada “*Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas polidocentes de primaria del Distrito de Lauricocha – Huanta*”. El problema del estudio fue la falta de calidad docente institucional. El objetivo fue determinar la relación entre el monitoreo y los materiales didácticos y el desempeño pedagógico de los docentes en las instituciones educativas multiedificadas de las escuelas primarias del distrito de Lauricocha-Huanta. El estudio pertenece al tipo de aplicado. Los métodos utilizados fueron descriptivos, relacionados con el diseño descriptivo. La población estuvo conformada por 36 docentes de 04 instituciones educativas del Distrito de Lauricocha-Huanta, las cuales se enfocan en el tratamiento de múltiples docentes, bajo la jurisdicción de la Unidad de Administración Educativa 305 “Recaredo Pérez Palma” el Distrito de Ayacucho.

En esta encuesta se extrajeron las siguientes conclusiones:

- a) Aplicando este estudio, se encontró una baja correlación estadísticamente significativa entre el monitoreo de la población y el maestro y el compañerismo docente y el desempeño docente en instituciones educativas multigrado en el distrito de Lauricocha-Huanta.
- b) Con base en los datos obtenidos de variables, a saber, el principal seguimiento y compañerismo de los docentes en el campus multigrado del Distrito de Lauricocha, se observó que el desarrollo profesional de los maestros de primaria y secundaria en las instituciones educativas del Distrito de Lauricocha fue dominante, representando el 33,18%, seguido por las relaciones interpersonales el 30,7%, seguido por la dimensión docente, que representa el 19,51%, y finalmente la dimensión comunitaria, que representa el 16,61%, lo que permitió determinar la importancia de mejorar el monitoreo y el compañerismo, con un enfoque en la dimensión baja, de acuerdo con los resultados de la encuesta, el asesoramiento debe ser una prioridad relacionada con la comunidad y la dimensión pedagógica.
- c) En cuanto a los principales aspectos de la variable de desempeño docente en el distrito de Lauricocha, el aspecto docente de los educandos representó el 43,54% de los maestros de enseñanza primaria en las instituciones educativas de Lauricocha, seguido por el 25,09% de los maestros de enseñanza primaria de las instituciones educativas de Lauricocha; le siguió el desarrollo de la dimensión profesional, que representó el 17,03%, y la tasa final de participación en la gestión escolar y la dimensión comunitaria fue del 14,34%. A partir del análisis de los datos, es evidente el progreso del desempeño de los docentes en la enseñanza como dimensión de aprendizaje. Por lo tanto, necesitamos mejorar el desempeño de los maestros en la preparación para la gestión comunitaria. (p. 51)

Pajuela (2018) realizó una investigación titulada “*Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres, 2018*”. La tesis fue presentada y sustentada por la Escuela de Posgrado de la Universidad Las Américas del Perú, para optar el Grado de Magíster en Administración de Empresas. El objetivo fue evaluar el alcance de la relación entre el entorno organizacional y la gestión del desempeño docente en la Escuela Honores de San Martín de Porres, 2018. Los métodos utilizados se enmarcan dentro de un marco de correlación descriptiva no experimental de transversalidad (transaccional). La población estudiada estuvo constituida por 62 personas. En esa investigación, llegó a las siguientes conclusiones:

- a) El nivel de percepción del ambiente organizacional por parte de los trabajadores de la Escuela de Honor San Martín de Polles 2018 mostró que el 91.9% estuvo de acuerdo, lo que indica un alto nivel de aceptación por parte de los trabajadores y por lo tanto una buena aceptación.
- b) Al analizar los resultados por dimensión del entorno organizacional, encontramos que hubo una aceptación considerable (91.9%) en la cultura y diseño organizacional de la organización, indicando que en ambas dimensiones, los trabajadores creían que la entidad trabajaba adecuadamente para desarrollar un buen ambiente organizacional.
- c) En cuanto al desempeño pedagógico de los trabajadores de la Escuela de Honor San Martín de Polles 2018, el 75,8% dijo estar de acuerdo, indicando que el nivel fue inferior a la dimensión anterior y, como resultado, los trabajadores tuvieron un buen desempeño. Con respecto al análisis de las dimensiones correspondientes de las variables de desempeño docente, encontramos que la aceptación de preparar a los estudiantes para el aprendizaje, enseñar para el aprendizaje de los estudiantes, participar en la gestión escolar para clarificar la sociedad y desarrollar el profesionalismo y la identidad docente, lo que indica que en todos los niveles, el desempeño de los maestros cumple con los requisitos de las instituciones educativas.
- d) Con respecto a la relevancia del entorno organizacional para el desempeño docente, se ha establecido una relación bastante positiva, indicando que el clima organizacional afecta directamente el desempeño de los docentes. La

ventaja de las instituciones educativas radica en el pleno desarrollo de todos los empleados. (p. 115)

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*”. La tesis fue presentada y sustentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el Grado de Magíster en Administración educativa. El propósito del estudio fue determinar la incidencia de los grupos de aprendizaje mutuo en el desarrollo de habilidades docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría-Los Olivos, 2018. La investigación se guía por un paradigma cuantitativo. Tipo de investigación básica y diseño de estudio no experimentales. La población está representada por 80 docentes de la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría en el distrito los Olivos-Lima. En esa investigación, llegó a la siguiente conclusión:

a) Los grupos de estudio han tenido un impacto significativo en el desarrollo de habilidades docentes en la institución educativa "Proyecto Integral Chavarría" – Los Olivos, 2018. En el desarrollo de grupos de aprendizaje y habilidades de enseñanza, la representatividad del campo COR muestra un resultado estadístico del 77,2%, y los porcentajes mostrados indican que el grupo de aprendizaje tiene un impacto significativo en el desarrollo de habilidades de enseñanza. (p. 112)

Arias (2017) realizó una investigación titulada “*Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 2018*”. La tesis fue presentada y sustentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el Grado de Magíster. El problema general fue la falta de calidad educativa, rendimiento pedagógico y habilidades de comprensión lectora de los estudiantes de esta institución educativa. El objetivo fue determinar la relación entre la calidad, el rendimiento docente y la comprensión lectora en las escuelas primarias y secundarias de las instituciones educativas de 2018. El tipo de estudio es descriptivamente exploratorio, cuantitativamente relacionado dentro del paradigma de correlación, y el diseño del estudio es no experimental, transversal o

transaccional. La población lo conformó 165 estudiantes de primaria en el V ciclo de Educación Pública en el Distrito de San Vicente de Cañete en 2018. En esa investigación, llegó a las siguientes conclusiones:

- a) En cuanto al nivel de variables, la calidad de la educación es normal, al igual que el desempeño de la enseñanza; Sin embargo, el nivel de comprensión lectora de los estudiantes de primaria y secundaria en las instituciones educativas en 2018 aún está en curso. Dado que la relación de primer orden entre la calidad educativa, el rendimiento docente y la comprensión lectora de los estudiantes de primaria y secundaria en las instituciones educativas es 0.4902262, indica una correlación positiva moderada, y la prueba de hipótesis se basa en la estadística de la prueba $Z(1-\alpha/2)$ representa 1.96, mientras que la Z calculada es 6.10974; Representa los cálculos $Z(1-\alpha/2) < Z$. Con un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de confianza del 95%, se rechazó la hipótesis nula, por lo que hubo una relación entre la calidad educativa, el rendimiento pedagógico y la comprensión lectora de los estudiantes de primaria y secundaria en las instituciones educativas en 2018.
- b) En 2018, la relación calidad educativa, rendimiento docente y capacidad de comprensión lectora de los estudiantes de primaria y secundaria en las instituciones educativas fue de 0,4903, lo que representa una relación moderada y positiva. En cuanto a las pruebas de hipótesis, calculamos $Z(1-\alpha/2) < Z$. Esto significa rechazar la hipótesis nula.
- c) La relación entre calidad educativa, rendimiento docente y comprensión lectora entre los estudiantes de primaria y secundaria en las instituciones educativas en 2018 fue de 0,420362, lo que representa una relación moderada y positiva. Para las pruebas de hipótesis, indica que $Z(1-\alpha/2) < \text{cálculos } Z$. Esto significa rechazar la hipótesis nula.
- d) En 2018, la relación entre la calidad educativa, el rendimiento docente y la comprensión lectora de los estudiantes de primaria en las instituciones educativas en la dimensión de razonamiento fue de 0,410262, lo que representa una relación moderada y positiva. En cuanto a las pruebas de hipótesis, calculamos $Z(1-\alpha/2) < Z$. Esto significa rechazar la hipótesis nula.

- e) La relación entre las dimensiones estándar de la calidad de la educación, el rendimiento docente y la comprensión lectora de los estudiantes de primaria es de 0,401282, lo que representa una relación moderada y positiva. En cuanto a las pruebas de hipótesis, calculamos $Z(1-\alpha/2) < Z$. Esto significa rechazar la hipótesis nula. (p. 118-119)

Chavez (2017) realizó una investigación titulada “*Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo*”. La tesis fue presentada y sustentada en la Escuela de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, para optar el Grado de Magíster en Educación. El objetivo del estudio fue identificar diferencias en el desempeño docente entre los estudiantes de las instituciones de educación técnica del séptimo ciclo del distrito de Pangoa-Satipo; se establece en el marco del método científico; el diseño utilizado es más descriptivo; el tipo y nivel descriptivo de la investigación aplicada; la población y muestra es de 275 estudiantes del séptimo ciclo de instituciones de educación técnica en el distrito de Pangoa, de los cuales 145 son de la institución educativa "San Martín de Pangoa" y 130 de la institución educativa "San Ramón". En esa investigación, llegó a las siguientes conclusiones:

- a) Según el VII ciclo de instituciones de enseñanza técnica del distrito de Pangoa-Satipo, no hubo diferencias significativas en el rendimiento docente de los estudiantes; sé que, según los datos disponibles, están en niveles normales.
- b) No hubo diferencias significativas en el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes del VII ciclo de las instituciones de enseñanza técnica del distrito de Pangoa-Satipo; sé que, según los datos disponibles, están en niveles normales.
- c) No hubo diferencias significativas en la enseñanza de los estudiantes en el VII ciclo de las instituciones de enseñanza técnica del distrito de Pangoa-Satipo; sé que, según los datos disponibles, están en niveles normales.
- d) No hubo diferencias significativas en la participación de los estudiantes en la gestión escolar en el VII ciclo de las instituciones de enseñanza técnica

del distrito de Pangoa-Satipo; sé que, según los datos disponibles, están en niveles normales.

- e) Según el VII ciclo de instituciones de enseñanza técnica del distrito de Pangoa-Satipo, no hubo diferencias significativas en el profesionalismo y la situación docente de los estudiantes; sé que, según los datos disponibles, están en niveles normales. (pp. 86-89)

A nivel regional y local

Castillo (2018) realizó una investigación titulada “*El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL-Huánuco, 2016*”. La disertación fue presentada y sustentada en la Escuela de Posgrado en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. En cuyo estudio, el problema se relacionó con el bajo rendimiento docente y la dificultad de la calidad del aprendizaje de los alumnos; el objetivo es determinar la relación entre el acompañamiento docente y el desempeño docente en la institución educativa UGEL Huánuco – 2016; es un tipo básico de investigación porque sus resultados enriquecen el conocimiento teórico; además el diseño fue no experimental de tipos de transacciones hipotéticas establece relaciones entre variables: acompañamiento docente y desempeño docente; la muestra consistió en 48 maestros de áreas rurales – Unidocente – y el tamaño de la muestra fue elegido de una manera que fue deliberadamente no provocada. En esa investigación, llegó a las siguientes conclusiones:

- a) Es evidente que el objetivo propuesto se logró demostrando la relación entre el acompañamiento docente y el desempeño docente; incluir el proceso de enseñanza y aprendizaje se refiere al uso de recursos didácticos relevantes y relevantes para el aprendizaje, la gestión de contenidos, la motivación permanente de los estudiantes, el desarrollo de diversos métodos y estrategias de evaluación y la mediación docente para determinar si existe una relación y para probar hipótesis, para determinar: los maestros se prefieren a sí mismos, y la importancia del desempeño docente no es muy grande, especialmente en

la planificación. La correlación entre estas dos variables es opuesta, ya sea muy baja o no.

- b) Con respecto a la meta 1, es claro que muestran una tendencia a evaluarse a sí mismos a través del acompañamiento docente, enfatizando que el desempeño docente mejorará siempre y cuando el compañerismo de los docentes sea altamente consistente y seguro con el desarrollo profesional, sin embargo, dado que la correlación es casi nula, la probabilidad de elegir desempeño con expectativas válidas es alta.
- c) Con respecto a la meta 2, la interrelación entre la planificación, ejecución y evaluación de los materiales didácticos a nivel muestra que si la enseñanza es eficaz pero el rendimiento docente es deficiente en todos los aspectos, la comprensión de la participación en la gestión de las escuelas o redes escolares desde una perspectiva democrática de la comunidad de aprendizaje depende de la comunicación eficaz con los diversos agentes de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos de educación institucional y la contribución al establecimiento de un clima institucional propicio. Incluye el aprecio y el respeto por la comunidad y su identidad, así como la responsabilidad compartida de las familias por los resultados del aprendizaje.
- d) Con respecto a la meta 3, si existe una correlación aceptable entre el acompañamiento docente y el desempeño docente, se pueden inferir los elementos básicos: (1) las características o atributos personales son: conocimientos, habilidades, talentos, características de personalidad, autoconciencia. (2) tienen una relación causal con la ejecución que produce resultados exitosos. Lo muestran en acción. (3) son características humanas fundamentales porque un sistema interactivo y global, como un todo indivisible, es superior, distinto de la suma de atributos individuales. (4) resultados obtenidos en diferentes contextos.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Intercambio de experiencias pedagógicas

Aspectos generales

a) Nociones básicas

El intercambio de experiencias docentes es el proceso de fortalecimiento de la capacidad profesional de los docentes en el marco de la Política Nacional de Educación. Esta es una oportunidad para participar en el intercambio y capitalización de experiencias docentes basadas en el alcance del trabajo de la institución, y los maestros, bajo el liderazgo de maestros o directores fuertes, participan en la evaluación y reflexión del desempeño docente del aula y las instituciones educativas, temas relacionados con la gestión curricular, la gestión del conocimiento, las estrategias metodológicas de enseñanza, los sistemas de evaluación de la formación, el control emocional, el trabajo a distancia y los logros de aprendizaje. El propósito del intercambio de experiencias docentes es fortalecer la capacidad profesional de los docentes en los ámbitos personal, social, de valores, cultural y académico con el fin de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Isnardi (1970), citado en Federación Uruguaya de Magisterio-Trabajadores de Enseñanza (FUM TEP, 2013) define las experiencias pedagógicas como [...] “conocer las experiencias de nuestros maestros, extender las publicaciones didácticas nacionales en los distintos niveles educativos y medios urbanos, suburbanos o rurales es nutrir nuestra enseñanza pública con la savia que nos fortalece, la defensa de la cultura nacional” (p.294).

Su objetivo es crear un espacio favorable y oportuno para que los docentes compartan experiencias y se adapten a la educación no presencial o a distancia en situaciones complejas y adversas para garantizar que la continuidad de la formación profesional y el desempeño docente satisfaga las necesidades e intereses de los estudiantes y la sociedad.

b) Temáticas a abordar en el intercambio de experiencias pedagógicas

Gestión curricular: Currículo Nacional, planificación curricular (programación curricular anual, unidad de aprendizaje, proyectos área, proyectos inter área, experiencias de aprendizaje, planificador de aprendizaje, sesiones de aprendizaje, módulos de aprendizaje), evaluación curricular.

Gestión del conocimiento: Enfoques educativos, enfoque pedagógicos, manejo disciplinar, manejo multidisciplinar, manejo interdisciplinar, manejo transdisciplinar.

Gestión del tiempo: Programación anual, programación semestral, programación trimestral, programación bimestral, programación mensual, programación semanal, programación diaria, programación por horas.

Gestión de recursos: Recursos didácticos, recursos pedagógicos, recursos educativos, recursos tecnológicos, recursos virtuales.

Gestión del talento humano: Docentes, estudiantes, padres de familia, grupos de interés.

Gestión de procesos: Estrategias metodológicas, métodos de enseñanza-aprendizaje, técnicas, formas, modos y procedimientos.

Gestión de evaluación: Métodos de evaluación, técnicas de evaluación, herramientas de evaluación, tipo de evaluación y manejo de tipos de evaluación.

Gestión del clima escolar: Liderazgo escolar, contención emocional, participación escolar, empoderamiento escolar, convivencia escolar, principios y valores escolares.

c) Espacios de intercambio de experiencias pedagógicas

Espacios físicos: Institución educativa, aulas escolares, gabinetes, laboratorios y lugares campestres.

Espacios virtuales: plataforma virtual, facebook y whatsapp.

Medios de comunicación: Televisión, radio, etc.

d) Importancia de las experiencias pedagógicas

- Fortalecer las habilidades, destrezas, conocimientos, destrezas, valores y actitudes de los docentes.
- Mejorar el rendimiento docente de las aulas e instituciones educativas.
- Mejorar el empoderamiento profesional y social de los docentes en contexto.
- Mejorar el rendimiento de los estudiantes.
- Mejorar las habilidades críticas, reflexivas y creativas de los docentes.
- Promover la promoción y el reconocimiento institucional de los docentes.
- Mejorar los horizontes académicos y profesionales de los docentes.

Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA)

a) Consideraciones básicas

Según Malpica (2018) la Comunidad de Aprendizaje Profesional (CPA) es un grupo de personas que se desarrollan juntas, compartiendo sus experiencias de desempeño y pasión por un objetivo común. Estas comunidades se utilizan cada vez más en todas las áreas del mundo del trabajo, especialmente en la educación, ya que permiten a sus miembros y organizaciones aprender nuevas habilidades y procesos, así como identificar y centrarse en los problemas actuales.

Los docentes desarrollan sus prácticas docentes de forma consciente o inconsciente a través de interacciones e interacciones sociales con otros actores de la sociedad, principalmente con otros colegas y profesionales del ámbito de la educación. A veces, participar informalmente en un proyecto, en discusiones que intentan resolver un problema en particular, o como parte de un equipo de trabajo que intenta hacer mejoras o innovaciones permanentes. En estos espacios de trabajo universitarios, la mayoría de los profesores están potenciando su rendimiento profesional, donde se sienten motivados para sentirse seguros en cualquier contexto geográfico, social y cultural con buena solvencia académica y moral. La naturaleza humana, en el trabajo en equipo, el trabajo colaborativo, experimentar el mejor aprendizaje en el trabajo, discutir, analizar y evaluar el trabajo docente, y proponer estrategias para optimizar el trabajo docente para mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes.

Mitchell y Sackney (2000) con respecto a la comunidad profesional de aprendizaje, los CPA se pueden definir como un grupo de personas que comparten y cuestionan sus prácticas de una manera continua, reflexiva, colaborativa, inclusiva y orientada al estudiante.

Tomando en cuenta a Malpica y Navareño (2018) podría decirse que lo interesante en el campo de la educación es que supera el trabajo espontáneo, la coincidencia y la naturaleza voluntaria de los propios profesionales, transformándolos así en modelos de desarrollo estructural y docente, estructura, planificación, trabajo y evaluación.

Actualmente, el trabajo colaborativo no se produce a través de un aumento o pre-establecimiento entre profesionales de la educación, sobre todo porque no es una cultura genética y no existe el hábito de compartir y crear conocimiento entre pares. De hecho, lo que tenemos en común es que cada uno tiene su propio espacio para el desarrollo profesional y el rendimiento, y cada uno enseña en función de sus propios datos de referencia y

herramientas de enseñanza. (Malpica, 2018, p.8)

Por lo tanto, lograr el aprendizaje entre pares es un desafío que todas las instituciones que deseen mejorar sus procesos de enseñanza y prácticas educativas innovadoras deben perseguir.

Por otro lado Pankake y Moller (2002) desde una visión centrada en la escuela, en el caso de una comunidad de aprendizaje profesional, se refiere a una escuela comprometida con el desarrollo de una cultura de aprendizaje colectiva y creativa caracterizada por valores y una visión compartida caracterizada por estándares de liderazgo distribuido y trabajo colaborativo, y fomenta la exploración de prácticas en condiciones organizacionales que faciliten todos estos procesos.

Según Hargreaves (2008, como se citó Krichesky y Murillo, 2011) desde la visión de la comunidad escolar en general, los CPA son una estrategia organizacional muy fuerte diseñada para alentar y capacitar a los maestros y otros miembros de la comunidad para que aprendan y trabajen juntos para mejorar la calidad de vida de todos los participantes. En este sentido, los CPA son también una forma de vida en la que existe una preocupación general por el desarrollo general de los estudiantes, así como por el bienestar de todos los miembros de la comunidad. Por lo tanto, los CPA deben ser una comunidad inclusiva que sepa cómo responder a la diversidad que aportan los estudiantes, esté comprometida con los ideales de justicia social y obligue a los gobiernos y sus burocracias a asumir la responsabilidad de esta misión. (p. 8)

En las instituciones educativas divididas, la innovación no puede ser posible sin la producción de conocimientos y condiciones para la mejora del sentido común, ya que una condición indispensable para la mejora y la innovación es el compromiso y la responsabilidad de todos los actores involucrados directa o indirectamente en la mejora de la calidad del aprendizaje de los estudiantes. La innovación y la coherencia en el

desempeño docente deben tener en cuenta los procesos de formación institucional y ser capaces de generar enfoques comunes entre los docentes. Por lo tanto, necesitamos un modelo educativo que sirva de base para la formación docente y el empoderamiento profesional. En general, la formación profesional en las universidades y en las instituciones no universitarias de educación superior carece de coherencia general y sistemática y se adapta al cambiante entorno mundial y a las realidades geográficas, sociales y culturales de la biodiversidad.

No basta con desarrollar un equipo de mejora o un equipo de innovación, porque casi no hay interrelación entre estas estructuras. Cada uno forma su propio espacio de trabajo, pero no necesariamente se alinean con el propósito más amplio de poder incluir todo. Son un grupo de iniciativas individuales que no necesariamente persiguen objetivos institucionales. En cuanto al equipo de trabajo, tienen un objetivo común, pero ese es solo el objetivo del equipo, por lo que la experiencia y la práctica requeridas para el cambio son desarrolladas por solo unas pocas personas, que se presume que explican y persuaden a otros para que pasen por la misma experiencia, pero esto generalmente no sucede porque otros maestros no tienen experiencia y por lo tanto no tienen en ningún momento la empatía y prioridad necesarias para el cambio. (Malpica, 2018, p. 5).

La Comunidad de Aprendizaje Profesional está formada por profesionales que comparten la misma visión que los estudiantes que quieren alcanzar a lo largo del proceso de aprendizaje, por lo que todos sus objetivos, programas y capacitación continua deben contribuir a la realización de una visión más compartida.

Louis y Kruse (1995) refiere que una comunidad profesional ideal es una comunidad donde las fortalezas colectivas de la experiencia y el conocimiento están interconectadas y complementadas por las relaciones sociales entre las estructuras escolares y los miembros centrales (...) Las comunidades son una parte integral de la estructura y la cultura escolar (...)

No es un fin en sí mismo, sino que permite guiar los esfuerzos de mejora y se convierte en un factor para estabilizar y expandir la reforma educativa. (pp. 249-250).

En el desarrollo de la comunidad de aprendizaje profesional, los diferentes equipos de perfeccionamiento se interconectan a través de una referencia común, que es horizontal, ni que decir tiene, con el fin de mantener y mejorar la coherencia entre nuestras expectativas de que los estudiantes completen su formación y el trabajo que hacemos en todas las aulas para que todos puedan alcanzar sus habilidades, conocimientos y rendimiento en el marco de los objetivos formales de la educación básica.

De acuerdo a Malpica (2018) la comunidad de aprendizaje profesional, está comprometida a investigar nuevas formas de lograr sus objetivos de aprendizaje. Anima a los maestros a pensar creativamente sobre sus prácticas y cómo compartirlas con otros colegas. Cuando se descubren nuevas prácticas, se prueban y, si se demuestra su utilidad, se extienden a otros colegas a través de redes de aprendizaje entre pares. Cada equipo de mejora es sistemático, organizado, tiene un objetivo común y reflexiona sobre diferentes aspectos de la práctica educativa.

b) Aportes teóricos sobre las comunidades profesionales de aprendizaje

Tabla 1.*Características de las comunidades profesionales de aprendizaje*

Características de las comunidades profesionales de aprendizaje	
Autor	
Louis K. (1995); Bolam, McMahon, Stoll et.al (2005) citados en Bolívar (2008).	<ul style="list-style-type: none"> • Características de las comunidades de aprendizaje CPA. • Valores y visión compartidos. • Responsabilidad colectiva. • Focalizada en el aprendizaje de los estudiantes en el mejor saber hacer de los profesores. • Colaboración y desprivatización de la práctica. Aprendizaje profesional a nivel individual y de grupo. • Apertura, redes y alianzas. • Comunidad inclusiva, confianza mutua, respeto y apoyo.
Lieberman (2000); Hord (2004); Stoll et.al. (2006); Stoll y Louis (2007); Hord y Hirsch (2008) Murillo & Krichesky (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Valores y visión compartida. • Responsabilidad colectiva. • Aprendizaje individual y colectivo. • Apertura de redes y alianzas. • Confianza, respeto y apoyo mutuo. • Liderazgo distribuido. • Compartir la práctica profesional. • Condiciones para la colaboración.
Silins, Zarins y Mulford (2002) citados por Escudero (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Indagación ambiental. • Visión y metas compartidas. • Colaboración. • Toma de iniciativas. • Revisión regular, seguimiento y evaluación reflexiva, crítica. • Reconocimiento del trabajo bien hecho Formación y desarrollo del profesorado.
Hord, (1997) citado por Bolívar R (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo compartido de apoyo. • Creatividad colectiva. • Valores y visión compartidos. • Condiciones de apoyo. • Compartir la práctica profesional.
Hord (2004); Louis et.al., (1995) en Stoll et al., (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Valores y visión compartidos. • Responsabilidad colectiva. • Investigación profesional reflexiva. • Colaboración. • Promover el aprendizaje individual como grupal.
Molina (2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión en las personas . • Ambiente enriquecedor. • Construcción social del conocimiento Aprendizaje compartido. • Perspectivas múltiples. • Entradas en mejorar el aprendizaje del estudiante. • Tamaño reducido.

Fuente: Tomado de Guerra (2019, pp. 29-30)

c) Una comunidad profesional de aprendizaje efectiva

La teoría actual del "aprendizaje posicional" enfatiza que la cognición y el aprendizaje es un proceso social y organizacional en torno a comunidades en red o de práctica, y que los nuevos miembros aprenden al participar mejor en estas comunidades. Las comunidades de práctica implican compromisos mutuos por parte de los participantes, como empresas conjuntas negociadas, con formas comunes de hacer las cosas o historias, algunos de los cuales aprenden unos de otros y acuerdan un significado común de la situación.

Wenger (2001) señala que “las comunidades de práctica constituyen el tejido social del aprendizaje de una organización.[...] En consecuencia, la capacidad de una organización de profundizar y renovar su aprendizaje depende de fomentar la formación, el desarrollo y la transformación de comunidades de práctica” (p.300).

Como una comunidad de profesionales, en lugar de una colección de profesionales, comparten su conocimiento de los nuevos métodos de enseñanza, actúan juntos en las instituciones educativas y dan forma a las identidades de los participantes. Apoyar el desarrollo de las instituciones educativas como organizaciones y como un curso de acción prioritario para reconstruir las escuelas, proporcionando capacitación e innovación no solo para los estudiantes, sino también para los propios maestros. La profesión de educación extendida y holística se basa en los componentes fundamentales de la enseñanza que interactúan con otros colegas.

Según Vargas (2017) las escuelas como comunidad profesional representan cambios fundamentales en la comprensión de las instituciones educativas y las prácticas profesionales porque se basan en las perspectivas ecológicas, orgánicas y no tradicionales, descentralizadas y mecánicas de la organización. La forma más efectiva de lograr una mejora continua es construir una comunidad de aprendizaje profesional. Por lo tanto, la comunidad de aprendizaje profesional, como cultura colaborativa y configuración práctica de las organizaciones de aprendizaje, es uno de los mejores equipos para promover la mejora continua a largo plazo y

aumentar el aprendizaje de los estudiantes.

Al respecto Bolan (2006) se llaman comunidades de práctica, no una colección de profesionales, que comparten conocimientos de nuevos métodos de enseñanza, mientras que el centro actúa en conjunto, y también identifica a los participantes. Bolam et al., (2005, citado por Bolívar, 2008) consideran que “una comunidad de aprendizaje efectiva tiene la capacidad de promover y mantener el aprendizaje de todos los profesionales en la comunidad escolar con el propósito colectivo de incrementar el aprendizaje de los alumnos” (p.8).

d) Construcción y desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje docente

En este sentido, el proceso de construcción y desarrollo de comunidades de aprendizaje profesional debe ser cíclico. Cada período implica experimentar los objetivos de socialización y aprendizaje de la educación dentro del círculo de enseñanza para lograr los objetivos de los estudiantes.

Las preguntas para los objetivos educativos comunes son las siguientes: ¿Cómo contribuye cada maestro a la capacidad del estudiante? La respuesta a esta pregunta vale la pena que cada profesional (que primero debe ser consciente de sus necesidades y carencias) se autodiagnostique regularmente las prácticas educativas y desarrolle un plan estratégico basado en los datos disponibles sobre las realidades del aula para fortalecer la capacidad docente colectiva basada en el perfil de las habilidades del estudiante, lo que ayuda a enfocar ideas, discusiones, acciones mejoradas, proyectos innovadores y decisiones sobre inversión central o adaptación. (Malpica, 2018, p. 6).

Después de estos ejercicios, los grupos de mejora tienden a desarrollarse porque ya no se gestionan de forma independiente y en su lugar comienzan a pensar en soluciones a problemas comunes, y un análisis que involucra a todos los maestros muestra que el aprendizaje igualitario es un factor fundamental. Por lo tanto, un plan estratégico para el autodiagnóstico y el fortalecimiento de la capacidad docente es un factor que impulsa la mejora en el desarrollo de equipos y equipos para construir una comunidad profesional de aprendizaje docente.

Tomando en cuenta a Malpica (2018) bajo este proceso participativo y reflexivo, ahora es posible lograr planes claros para desarrollar un enfoque institucional común y aceptar las contribuciones y compromisos de todos los docentes (o al menos de la mayoría) en el análisis de los objetivos de aprendizaje y las prácticas educativas, como en la planificación estratégica para el desarrollo docente. Para ello, es importante que la acción para desarrollar la formación del profesorado y las prácticas formativas comience no sólo en la dirección (incluso fuera del centro), sino también en los propios esfuerzos de los profesores por diseñar acuerdos metodológicos entre pares, que luego se conviertan en el contenido, aprendizaje y evaluación de la práctica entre iguales. Si la formación y el desarrollo del profesorado se centran en el propio acuerdo del profesorado, es decir, lo que hay que hacer para garantizar que las universidades logren competencias de aprendizaje más significativas entre los estudiantes, es decir, un aprendizaje más profundo y efectivo para los profesionales, puede haber una mayor seguridad de que las prácticas educativas continuarán mejorándose de manera informada y que existen programas para mejorar a los maestros. La innovación en el aula y la enseñanza será significativa.

e) **Los acuerdos metodológicos comunes como base de la innovación en las comunidades profesionales de aprendizaje**

La formación basada en la práctica en el aula para generar aprendizaje en acción y una reflexión informada de esta práctica se basa en la capacidad existente de la agencia para diseñar protocolos metodológicos comunes para todo el profesorado, que por lo tanto pueden aplicarse a todas las aulas a través de pautas de trabajo comunes. (Malpica, 2018, p. 7).

Todas estas reflexiones sobre el propósito del aprendizaje, el diseño y el reconocimiento de patrones de trabajo comunes en las comunidades de aprendizaje profesional, sientan las bases para el aprendizaje profundo y las prácticas educativas. El objetivo de todo este trabajo no es terminar en documentos (modelos de trabajo comunes), sino desarrollar hábitos de enseñanza colectivos y garantizar la coherencia en el proceso de enseñanza de acuerdo con los objetivos de aprendizaje de las instituciones educativas. Sin embargo, todos los docentes de las instituciones educativas pueden pasar de la documentación a los hábitos colectivos, siempre que existan estrategias adecuadas de colaboración docente e interacción de aprendizaje entre iguales.

Para ello, se debe buscar el espacio, el tiempo y el apoyo adecuados desde una perspectiva organizativa y de gestión que permita ese diálogo y aprendizaje de la acción.

Por un lado, se deben buscar estructuras que permitan un diálogo tranquilo, que permita a los profesionales introducir las prácticas de los demás y desarrollar una capacidad de reflexión sobre su desempeño, pero que ya no dependan de las ideas colectivas o individuales, sino de las normas de trabajo comunes que desean poner en práctica. En otras palabras, la práctica de la reflexión en sí misma se convierte en un espacio de diálogo y aprendizaje sobre protocolos metodológicos previamente establecidos que todos comparten, para que todos estén interesados y todos tengan algo

que compartir. (Malpica, 2018, p. 8).

f) Características de una Comunidad Profesional de Aprendizaje

Lieberman et al., (2000, citado por Krichesky y Murrillo, J., 2011) plantean las siguientes características:

Valores y Visión Compartida: La comunidad educativa debe acordar una visión para toda la escuela, alinear las creencias y metas de cada maestro con las del Centro, y establecer metas comunes para el beneficio de todos los estudiantes. En resumen, sin valores y objetivos compartidos, no hay sentido de comunidad.

Liderazgo distribuido: Entre los CPA, los diferentes profesionales deben tener la oportunidad de desarrollar sus habilidades de liderazgo en diferentes campos, mejorando así la profesionalidad del equipo docente y permitiéndoles monitorear mejor su propio desempeño.

Aprendizaje individual y colectivo: En cada CPA, debe especificar lo que la comunidad necesita aprender y cómo debe aprenderse, y luego desarrollar el aprendizaje en el marco de una red central o de aprendizaje. Las necesidades de aprendizaje de los profesores se determinan mediante la evaluación de los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

Compartir la práctica profesional: En el marco de los contadores públicos certificados, la práctica docente ya no es un asunto privado, sino un problema de dominio público. Diseñados para garantizar un aprendizaje profundo, pragmático y colaborativo a través de las propias observaciones, registros y evaluaciones continuas de los maestros, podrán reflexionar sobre sus prácticas de enseñanza.

Confianza, respeto y apoyo mutuo: Todos los miembros de la comunidad cpa son apoyados y respetados por otros miembros de la comunidad educativa. Por lo tanto, debe prevalecer un sentido de

confianza para que todos los participantes tengan suficiente moderación y seguridad para participar y participar activamente en el proceso de mejora. Las diferencias y diferencias individuales se aceptan en una reflexión crítica que promueve el desarrollo del equipo, no en principios que se propagan entre individuos y grupos.

Apertura, trabajo en red y alianza: Para apoyar o alentar a las instituciones educativas a establecer CA, o para constituir CPA que trasciendan los límites del centro, es necesario establecer fuertes conexiones y conexiones entre los miembros de la comunidad y con el medio ambiente. Como resultado, las redes de aprendizaje forman un espacio generador de conocimiento donde los profesores pueden adquirir nuevas ideas a través del contacto con otros profesionales, promoviendo así el pensamiento continuo e innovador.

Responsabilidad colectiva: Una de las características más importantes de este modelo, y su esencia más esencial, es que los miembros de CPA asumen la responsabilidad colectiva de todo el aprendizaje de sus estudiantes. Este fuerte sentido de trabajo en equipo permite a los profesores tomar riesgos en la innovación sin temor a represalias y los invita a buscar ayuda frente a ciertos problemas laborales o a compartir su éxito en el aula.

Condiciones de cooperación: En el CEP, ciertos elementos del orden material o estructural deben garantizarse para asegurar condiciones espacio-temporales adecuadas para el trabajo colectivo de las instituciones educativas. En este sentido, se deben poner a disposición recursos como materiales de trabajo, información, consultores externos u otros elementos para que la comunidad educativa pueda "unirse" para desarrollar el aprendizaje colectivo, como se refleja en la posterior mejora de la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes. (pp. 7-8).

g) Importancia de la comunidad profesional de aprendizaje

Según Malpica (2018) La comunidad profesional de aprendizaje ayuda a:

- Centrarse en la estrategia
- Empezar nuevos proyectos
- Resolver problemas rápidamente
- Enseñar buenas prácticas de enseñanza
- Desarrollar habilidades profesionales
- Generar innovación+ investigación+desarrollo
- Reclutar y desarrollar profesionales

h) “Componentes del sistema de mejora continua a través de comunidades profesionales de aprendizaje”

Wagner y Kegan (2006, citado por Malpica, 2018) considera los siguientes componentes para la mejora continua de una institución educativa:

Urgencia para generar cambio: Proporcionar datos cuantitativos y cualitativos para identificar brechas entre lo que se hace y lo que se debe hacer.

Visión común de los resultados de los estudiantes: La primera prioridad es llegar a un consenso muy claro sobre el desempeño y la evaluación del trabajo de los estudiantes en todos los niveles y niveles de grado. Es importante tener claro cómo es el trabajo de alta calidad y producir consistencia en los criterios de evaluación.

Hay una visión común de lo que es una buena enseñanza: antes de documentar las buenas prácticas, primero debe ponerse de acuerdo sobre lo que es una buena enseñanza y luego buscar la práctica correcta. Se trata de crear un lenguaje y estándares comunes para calificar las buenas prácticas.

Organizar reuniones centradas en la práctica: Diseñar y celebrar reuniones periódicas para participar en discusiones constructivas sobre buenas prácticas de enseñanza y acciones de mejora en las escuelas. Debe tenerse en cuenta que a menudo no es fácil inferir buenas prácticas a menos que la posibilidad de incorporarlas al contexto permita a las comunidades participar en ellas y hacerlas parte del aprendizaje de adultos.

Supervisión efectiva: Debe haber una supervisión bienvenida, ya que facilita el trabajo de los maestros y otras instituciones educativas. Sin embargo, esa supervisión debe ser periódica, rigurosa y centrarse plenamente en mejorar la gestión y la prestación de servicios educativos.

Desarrollo Profesional: Debe existir un programa local que se adapte a las necesidades de cada individuo, intensivo, colaborativo y de mejora del desempeño en el trabajo, diseñado y guiado por docentes y agentes educativos, quienes deben simular las mejores prácticas docentes.

Datos de diagnóstico colaborativo validados: Se trata de evaluar regularmente los resultados de los estudiantes para determinar su estado de aprendizaje y las prácticas educativas más efectivas. Los profesores tienen tiempo para investigar estas experiencias y resultados para compartir las mejores prácticas, mejorar los programas de desarrollo profesional y organizar mejoras para apoyar los resultados de los estudiantes. (p. 33)

Jornadas de reflexión pedagógica

a) Concepto

Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2018) el Día de Reflexión docente es una sesión de trabajo en la que participan todos los directores y profesores de las instituciones educativas (IE) para analizar los resultados de estas evaluaciones y reflexionar sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes y diseñar medidas de mejora. (p. 1).

Un día de reflexión es una actividad analítica, de autoevaluación realizada por instituciones educativas, directa o indirectamente con la participación de actores sociales en las instituciones educativas, como administradores, personal docente, padres de familia, estudiantes, autoridades y líderes comunitarios. La conferencia permite identificar diversos aspectos de la gestión docente para fortalecer, mejorar o cambiar la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes a través de planes de acción.

b) Temas a considerarse en la agenda de la jornada de reflexión

Según Minedu (2018) debe considerarse los siguientes temas:

1. Los estudiantes deben completar sus estudios de acuerdo con el plan de estudios. ¿Qué se puede hacer para garantizar el desarrollo de competencias en todos los cursos?
2. Logros de IA en las áreas y competencias de la evaluación de la ECE. ¿Cuáles son los logros y dificultades de los estudiantes evaluados en IE?
3. Los logros, habilidades y títulos de los estudiantes en otros campos no han sido evaluados por ECE. ¿Qué logros y dificultades muestra la evaluación en el aula en tu inteligencia emocional?
4. Diferencias de rendimiento entre estudiantes con discapacidad y otros estudiantes, así como entre hombres y mujeres. ¿Hay alguna diferencia significativa en los resultados de su IE?
5. Puntuación nacional de EM.
6. Prácticas docentes y de gestión institucional implementadas en 2018 que puedan explicar el desempeño de los estudiantes.
7. Prácticas docentes y de gestión institucional que se pueden implementar durante el año para atender a los estudiantes con mayores dificultades (pp. 4-5). Después de socializar los resultados, los participantes deben profundizar en el análisis y proponer mejoras específicas en la práctica docente.

c) Análisis de resultados

El Ministerio de Educación [Minedu, 2018] refiere que después de socializar los resultados, los participantes deben profundizar en el análisis y proponer mejoras específicas en la práctica docente para enfrentar los principales desafíos de los estudiantes.

Para facilitar este proceso, se deben considerar las siguientes recomendaciones:

- Se debe crear un clima de confianza y colaboración para que se puedan intercambiar opiniones de la mejor manera posible y el mayor compromiso posible con los acuerdos alcanzados.
- El intercambio de puntos de vista debe permitir a los participantes
 - ✓ Enriqueciendo su diagnóstico del aprendizaje y las habilidades de los estudiantes en las áreas evaluadas, lo que puede servir como modelo para la reflexión en otras áreas.
 - ✓ Reflexione sobre la igualdad de oportunidades de aprendizaje para hombres y mujeres.
 - ✓ Con base en las dificultades del estudiante en varios campos, proponga estrategias para apoyar al estudiante.
- La participación de profesores y administradores debe guiarse por las siguientes preguntas sobre la práctica docente:
 - ✓ ¿Qué áreas y competencias necesitan más apoyo?
 - ✓ ¿Qué factores didácticos (planificación, estrategias metodológicas, materiales, tipos de evaluaciones, etc. se pueden mejorar?
 - ✓ ¿Cómo satisfacer las diversas necesidades e intereses de los estudiantes?
 - ✓ ¿Qué prácticas docentes deben instalarse o consolidarse en el aula para mejorar el aprendizaje?
- Las discusiones deben centrarse en las prácticas docentes y de gestión institucional. Esto permitiría que las mejoras propuestas no dependieran de factores externos que están ocurriendo en la IE.

- Los resultados de la evaluación (ECE, EM y aula) no deben utilizarse para cancelar el desempeño de los maestros individuales. Esto distorsiona el propósito del espacio reflejado. Cabe destacar que estos resultados se relacionan con las oportunidades de aprendizaje en la educación escolar en lugar de las oportunidades de aprendizaje en los grados individuales (pp. 5-6).

Sobre la base de un análisis del aprendizaje y la gestión de la instrucción, los maestros y los órganos de gobierno deben acordar acciones de mejora y asumir el compromiso de cumplir con todo el aprendizaje de los estudiantes.

d) Rol del director y de los docentes en las jornadas de reflexión

Tabla 2

El rol del director y de los docentes en la Jornada de Reflexión.

Director y/o cuerpo directivo	Docentes
El cuerpo directivo organiza y lidera la Jornada de Reflexión para garantizar que se reflexione sobre cómo pueden mejorarse las prácticas docentes de la IE.	Los docentes contribuyen en el diseño e implementación de acciones de mejora de los aprendizajes.
Planificación de la Jornada de Reflexión	
Comisión organizadora	Docentes
<ul style="list-style-type: none"> • Garantiza la distribución de los informes de resultados. • Convoca a los docentes a la Jornada de Reflexión. • Elabora la agenda de los temas que se tratarán en la Jornada. • Solicita a los docentes el análisis de los informes para docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisan los informes de resultados. • A partir de la información de la evaluación de aula y de la evaluación de sistema (ECE y EM), reflexionan sobre los principales logros y dificultades de los estudiantes.

Fuente: *Tomado de Minedu (2018, pp. 3-4)*

e) Importancia de las jornadas de reflexión pedagógica

- Permite la identificación de factores internos y externos que afectan el rendimiento académico de un estudiante.

- Permite definir las metas y objetivos de aprendizaje de los estudiantes.
- Permite seleccionar, priorizar y aplicar estrategias metodológicas durante el proceso de enseñanza.
- Permitir que se alcancen acuerdos y compromisos entre los actores para lograr las lecciones aprendidas propuestas.
- Establecer estrategias de comunicación efectivas con los padres y la comunidad.
- Fortalecer las habilidades duras y blandas de los maestros para que puedan desempeñarse mejor en el aula y en las instituciones educativas.
- Mejorar las relaciones interpersonales y las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.
- Mejorar la situación institucional de los miembros del sector educativo.
- Mejorar el pensamiento crítico, reflexivo y creativo de los docentes.
- Ayudar a los maestros a obtener empoderamiento profesional y social en contexto.

Grupos de inter aprendizaje (GIA)

a) Nociones básicas de grupo

Las personas que forman parte de un grupo se comunican entre sí, por lo que cada una de ellas tiene un impacto en los demás y acepta la influencia de los demás. Las personas que componen el grupo deben creer en la sinergia, es decir, dos o más causas que actúan más que la suma de los efectos individuales. Los miembros del grupo desarrollan un conjunto de reglas generales de conducta para todos los miembros del grupo. Estas reglas están diseñadas para abordar cuestiones de importancia para el Grupo, que a su vez asume que todos los miembros se adhieren a ellas, estén o no de acuerdo con las normas establecidas democráticamente.

Minedu, (2014), citado por Orellana, (2018) define un grupo como un grupo social de un cierto número de miembros que, con el fin de lograr objetivos

comunes (objetivos grupales), se registran durante largos períodos de tiempo en procesos de comunicación e interacción relativamente adyacentes, y desarrollan un sentido de solidaridad (nuestros sentimientos). Se requiere un sistema de reglas común y las tareas se asignan en función de las diferencias específicas en los roles para cada grupo. (p. 17)

b) Características de un grupo

Tomando en cuenta a Garrido (2010), se considera:

- Interacciones y relaciones
- Hay objetivos, metas, valores y actividades comunes
- Estabilidad y duración relativa
- Conciencia grupal de los miembros
- Reconocimiento por parte de los miembros.

c) Nociones básicas de los grupos de interprendizaje

Según Piera (2018) el GIAS es complementario a la acción que permite la deconstrucción de las prácticas docentes, la identificación de fortalezas y debilidades, la necesidad de mejora, la retroalimentación positiva que los motiva a desarrollar planes de mejora individual, el conocimiento y el pleno desarrollo de los procesos de enseñanza y enseñanza por parte de los docentes en el currículo de aprendizaje, por lo tanto, son experienciales e interactivos, utilizando materiales didácticos, utilizando tecnología educativa; Coordinar para alcanzar las metas del programa (...). Además, el GIA es una estrategia de acompañamiento grupal que promoverá en gran medida la retroalimentación positiva y complementará el acompañamiento personalizado de los maestros, compartiendo sus experiencias exitosas con otros colegas y haciendo recomendaciones procesables para el beneficio de los estudiantes.(p. 15)

Los GIAs como estrategia de enseñanza es una herramienta básica en el proceso de mejora continua del desempeño docente. La visión de futuro de los docentes para desempeñarse mejor en el aula y en las instituciones educativas se ve reforzada y reforzada por discusiones, reflexiones y sugerencias resultantes del intercambio de experiencias y la capitalización. El trabajo individual y personal es reemplazado por el trabajo colaborativo y colaborativo, con maestros y administradores asumiendo compromisos y responsabilidades para participar en la mejora de la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes, así como sus conexiones con los padres y las comunidades.

d) Objetivos del grupo de interaprendizaje (GIA)

Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2005) los objetivos son:

Captar eficazmente las necesidades de formación de los docentes, promover el establecimiento de modelos propios y reflexionar sobre las prácticas educativas. Sobre la base del intercambio de experiencias y la capacidad de los profesores, se promueve el cultivo de equipos docentes a través de la cooperación. Trabajar juntos para fortalecer la aplicación del asesoramiento educativo: marcos curriculares, el uso de materiales educativos, estrategias para atraer y permanecer en los círculos de aprendizaje de los estudiantes. Validar procesos educativos conducentes a la innovación educativa. (pp. 9-10).

e) Significado de interaprendizaje

En el proceso de educación participativa, el conocimiento se considera inacabado, vivo y dinámico, y se desarrolla a través del diálogo y la reflexión colectiva.

El aprendizaje se genera en el propio proceso educativo y se combina con las aportaciones de todos los actores. El aprendizaje es un asunto de interés colectivo porque es un proceso en el que el proceso educativo y el desempeño de individuos y grupos pueden mejorarse a través de la

integración ordenada de elementos o ideas a través de la participación colectiva, basada en la experiencia y el conocimiento del grupo, con el fin de establecer nuevos aprendizajes y nuevos enfoques teóricos. (Ministerio de Educación [Minedu], 2005, p. 11)

f) Condiciones que favorecen los procesos de interaprendizaje

Minedu (2005) considera las siguientes condiciones:

Llevar a cabo correctamente el proceso de aprendizaje mutuo: El proceso de aprendizaje mutuo y la producción colectiva de conocimiento requiere de un moderador o moderador para guiar el desarrollo de las reuniones de aprendizaje mutuo.

Ambiente de confianza: Para lograr el proceso de aprendizaje de los demás, es necesario crear un ambiente de confianza entre los participantes de la educación para que puedan comunicarse con fluidez, sentirse bienvenidos en el grupo y no tener miedo al rechazo o la inferioridad. Este ambiente promoverá el respeto mutuo y el aprecio por las experiencias de cada persona que compone el grupo. Esto también dará a las diferentes instituciones educativas un sentido de motivación en el trabajo.

Tendencias de aprendizaje: Estar dispuesto a aprender, compartir el conocimiento abiertamente con los miembros del grupo, mostrar respeto, escucha activa, apoyo y compasión por los demás.

Pensamiento crítico: Una actitud constructiva, la capacidad de hacer preguntas y problemas sobre el proceso educativo, la capacidad de discutir, hablar y expresar sus pensamientos sobre un tema. Esto significa no aceptar pasivamente todas las ideas, sino desarrollar un hábito de autorreflexión y cuestionamiento permanentes.

Participación activa: Desarrollar el hábito de participar, no solo "aceptar" el conocimiento. Es un proceso que involucra todas las contribuciones de los socios, en el que cada miembro del grupo de aprendizaje (supervisor y moderador) comparte lo que sabe para crear un espacio de aprendizaje común.

Creatividad: La oportunidad de generar nuevo conocimiento es el resultado de una combinación de experiencia personal y sinergia en la creación de nuevo conocimiento, que explica la realidad de nuestra intervención.

Interpretar la experiencia acumulada en el círculo de aprendizaje: Las diferentes experiencias generadas por el círculo de aprendizaje son el punto de partida para analizar y construir nuevos conocimientos. Hay que tener en cuenta los avances en la comunidad de aprendizaje y, sobre todo, no perder de vista ninguna aportación del coordinador. El conocimiento de la producción individual ayuda a enriquecer el conocimiento colectivo.

La realización del aprendizaje en sí mismo: Los educadores fomentan "la indagación personal como línea básica de desarrollo profesional, en el análisis de la propia práctica práctica" como concepto de reflexión práctica (...). Desarrollar "superpoderes", es decir, "reflexionar sobre ti mismo" y "participar". (pp. 11-12).

g) Tipos de grupos de interaprendizaje

Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2018), existen dos tipos de grupos interaprendizaje:

Las instituciones: cuando se realizan entre profesores en una sola institución educativa.

Interinstitucional: Se reúnen docentes de diferentes instituciones educativas. (p. 13)

h) Ruta de trabajo de una reunión de grupo de interaprendizaje

Minedu (2005) sugiere la siguiente ruta de trabajo:

Motivación: Incluye desarrollar una estrategia interesante y presentar los objetivos para el siguiente paso de una manera corta. Las reflexiones comienzan con situaciones observadas y/o testimonios de los participantes, que conducen a la inclusión de puntos de discusión y análisis en la agenda,

si es necesario.

Análisis temático. Incluye el intercambio de información, conocimientos y experiencias sobre los temas considerados en la agenda. Durante este proceso, el supervisor implementará una estrategia que permita a los participantes reflexionar sobre el problema basado en la práctica y sus problemas, y contribuir a las recomendaciones de la solución o recomendación. El supervisor proporcionará las referencias que obtuvo durante sus visitas de observación y consultoría.

Pruebas y sistematización reales. A través de este proceso, se demuestra e implementa la transferencia o aplicación práctica de aprendizajes o recomendaciones. Las estrategias para producir buenos resultados son el juego de roles y la simulación. Los insumos y recomendaciones se convertirán en acuerdos que se implementan en círculos. Uno de los acuerdos también presentará los resultados en la próxima sesión.

Evaluar. Este es un proceso que se ejecuta a través de las reuniones de GIA. Por lo tanto, permite la recopilación de información sobre el principio, el proceso y el final, y lograr una apreciación global de los resultados de la reunión. Como señalamos anteriormente, se trata de notar el rendimiento académico de los participantes y la satisfacción con sus resultados (pp. 16-17).

i) Pertinencia de los grupos de interaprendizaje

Las instituciones educativas que logran buenos resultados son aquellas donde los docentes dejan sus trabajos personales, aislados y desconectados; la intersección del aprendizaje sólido en cada docente se produce en torno al equipo de trabajo y se desarrolla una cultura de colaboración y asistencia mutua dentro de las instituciones educativas. Como parte del proceso de planificación, no es fácil transformar las instituciones educativas en comunidades de aprendizaje profesional, y las instituciones educativas pueden asumir muchas responsabilidades, implementando grupos de aprendizaje escalonados para lograr la calidad educativa y la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Según Minedu (2018b, citado por Reyes, 2018) “El Grupo de interaprendizaje considerada como estrategia formativa dirigida a docentes, donde se propicia el intercambio de experiencias y reflexión colectiva que progresivamente se orienta hacia la construcción progresiva de comunidades profesionales de aprendizaje” (p. 20).

Los nuevos retos y desafíos que presentan las sociedades modernas y posmodernas han supuesto el ajuste y cambio de nuestras estrategias en el estudio de monasterios y universidades a lo largo de los años; La necesidad de esta formación continua se encuentra en los grupos de aprendizaje mutuo en las instituciones educativas, a través de la experiencia docente de los grupos de estudio, la planificación curricular, la gestión de conocimientos actualizados, el uso de estrategias de enseñanza, el desarrollo de materiales didácticos y educativos, la gestión de proyectos innovadores, la gestión de técnicas y herramientas de evaluación formativa, la gestión de estrategias de clima escolar, la gestión de estrategias socioemocionales, etc. Según García (2018) “La finalidad del GIA es el intercambio de experiencias pedagógicas a partir de las necesidades que emergen de la práctica pedagógica observada en el aula” (p. 23).

Los grupos de estudio de recreo se planifican de acuerdo con las necesidades y deficiencias observadas en el desarrollo del currículo, que surgen como un reflejo de la práctica docente en sí, y luego proponen conjuntamente estrategias para hacer frente y reforzar las debilidades encontradas, es decir, el aprendizaje basado en las experiencias exitosas de otros maestros. El equipo directivo es responsable de planificar y llevar a cabo el desarrollo del co-learning y crear las condiciones e instalaciones necesarias para su funcionamiento y sostenibilidad.

¿Para qué formar un GIA?

Según Calderón (2019) el GÍA contribuye a:

A partir de la experiencia de cada docente, hay espacio para la reflexión y el aprendizaje a nivel institucional. En este sentido, el GIA debe estar siempre estrechamente alineado con las prácticas docentes desarrolladas en la escuela.

La experiencia exitosa de intercambio de prácticas docentes también se basa en los resultados obtenidos y las dudas y errores de reflexión. Consejos y/o soluciones para las condiciones del aula y las culturas escolares que no promueven un aprendizaje de calidad para los estudiantes.

Profundizar el marco teórico de los métodos de enseñanza, los métodos de enseñanza, los currículos escolares y las funciones sociales escolares. Desarrollar planes de trabajo colaborativo e intervenciones entre pares para superar el aislamiento de los maestros.

Promover el aprendizaje entre pares y fomentar la reflexión permanente y el aprendizaje colaborativo.

Responder directamente a las necesidades de formación de los profesores que asisten al GIA.

Reducir la tensión, reducir la carga diaria del trabajo docente, el miedo y la inseguridad, dentro de los límites de la permisibilidad de la expresión sincera. A medio y largo plazo.

Establecer y/o afirmar identidades institucionales y desarrollar relaciones personales y emocionales para lograr una mayor integración y mayor calidad.

Promover la producción sistemática de ideas, la innovación educativa y la enseñanza del conocimiento. Diferentes contribuciones y perspectivas impulsan la creación de diferentes soluciones de manera participativa, lo que resulta en obras de mayor calidad que las obras individuales.

Desarrollar la autorreflexión, la autorregulación y las habilidades metacognitivas es una estrategia de aprendizaje que facilita la autonomía profesional y el liderazgo institucional docente.

La construcción colectiva del conocimiento y el aprendizaje de la enseñanza en el contexto de la IE promueve la formación de comunidades de aprendizaje profesional. (pp. 23-24)

Según Minedu (2018) la jornada laboral en torno a GÍA es una estrategia dirigida a asegurar el propósito educativo de las instituciones educativas a través de la reflexión, el diálogo y el intercambio de conocimientos, experiencias y dificultades relacionadas con el desempeño docente y la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Al reunir a docentes y administradores, GÍA organiza espacios de reflexión, compartiendo conversaciones, prácticas experienciales, teorías, conocimientos, experiencias y todo lo relacionado con la enseñanza para mejorar el rendimiento académico y la formación general de los estudiantes. Esto significa un cambio cultural para los maestros, ya que siempre deben estar libres del aislamiento, el individualismo y el trabajo universitario.

La principal estrategia del trabajo colegiado sobre indicaciones geográficas es la colaboración y el trabajo cooperativo, a través del cual se realiza la consulta, la reflexión, el análisis, la coordinación y la vinculación entre los docentes de una institución educativa o de varias instituciones educativas.

A través de esta estrategia de formación continua dentro de las instituciones educativas, que busca fortalecer las competencias, competencias, conocimientos, desempeño y valores de los docentes, podrán liderar, dialogar, reflexionar, establecer metas, innovar estrategias, establecer metas educativas y pedagógicas, asignar responsabilidades de acuerdo a acuerdos acordados horizontalmente, alcanzar las metas

establecidas por la institución y mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con las metas establecidas de manera bimestral, trimestral y anual.

j) Importancia de los grupos de interprendizaje

Es propicio para la creatividad: los participantes con diferentes perspectivas permiten tomar decisiones o métodos para crear y enriquecer soluciones a problemas relacionados con la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes, que son más fácilmente aceptados como argumentos coherentes y sólidos de manera participativa.

Reducción del estrés: Al compartir las tareas más complejas en equipo, puede reducir la carga de trabajo y el estrés porque las responsabilidades se comparten entre todos.

Aumento de la eficiencia y la productividad: Cada participante se centra en su especialidad o en lo que mejor sabe hacer, lo que permite su apoyo para mejorar sus talentos y producir productos de mayor calidad (tangibles o intangibles), así como fortalecer las relaciones interpersonales y las relaciones entre maestros y gerentes.

Desempeño docente

Aspectos generales

Nociones básicas

Puente et al., (2018) el desempeño pedagógico profesional se define como la capacidad de los individuos para desempeñar sus funciones, comportamientos y las actividades de los profesionales de la enseñanza, logros profesionales, institucionales y de progreso social, para demostrar su capacidad de transformar y generar nuevos conocimientos y valores, y su completa satisfacción personal en el desempeño de sus tareas: cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez. El desempeño pedagógico profesional se define como la capacidad de los individuos para desempeñar sus funciones, comportamientos y las

actividades de los profesionales de la enseñanza, logros profesionales, institucionales y de progreso social, para demostrar su capacidad de transformar y generar nuevos conocimientos y valores, y su completa satisfacción personal en el desempeño de sus tareas: cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez.

Martinez y Lavín (2017) dice que el desempeño pedagógico es un concepto basado en los múltiples aspectos que lo determinan. En definitiva, cuando se hace referencia al término "rendimiento", se refiere al acto correspondiente al comportamiento o práctica inherente a la profesión docente en este caso concreto. Para aclarar este concepto, se considera significativo en términos de sus componentes y la forma en que se juzga. Puede haber buenos desempeños en lugar de malos desempeños, pero no hay duda de que el buen desempeño pedagógico prevalece en la descripción de este concepto porque representa el comportamiento que los maestros deben realizar como parte de su práctica docente. (p. 2)

Por su parte, Fernández (2003) refiere que el desempeño docente está en el corazón de la profesión de maestro o maestra, y se revela que algunas dimensiones de la evaluación de todos los trabajos a menudo se aplican a él: satisfacción e insatisfacción laboral, rendimiento alto e insuficiente, y si los trabajadores tienen significado. El desempeño de los docentes puede ser visto desde dos perspectivas, desde un punto de vista subjetivo, es decir, desde la preocupación de todos por la calidad del trabajo y determinando si el profesor está satisfecho o insatisfecho con su propio desempeño. El otro punto de vista es objetivo; se puede cuantificar mediante indicadores normalmente propuestos por entidades estatales.

El propio desempeño docente permite que la retroalimentación genere una mejora continua en la práctica docente y la relaciona con la calidad de la educación y el aprendizaje. Como parte de su trabajo y cultura profesional, los maestros tienen una responsabilidad permanente con la sociedad (instituciones educativas y comunidades) en el desempeño de sus

funciones estatutarias.

El desempeño docente es una acción pedagógica desarrollada por los docentes al interactuar con los estudiantes para producir aprendizajes relacionados con competencias, habilidades, conocimientos, desempeño, valores y actitudes en la educación básica tradicional. Para lograr los objetivos establecidos, los maestros utilizan la enseñanza y el aprendizaje, el conocimiento interdisciplinario, multidisciplinario, interdisciplinario e interdisciplinario, las herramientas educativas y de enseñanza, y los materiales y estrategias metodológicas motivacionales para crear un ambiente escolar propicio.

Robalino (2005, como se citó en Martínez, 2017), se considera que el desempeño docente es un proceso de movilización de su competencia profesional, personalidad y responsabilidad social para aclarar las relaciones importantes entre los componentes que afectan la formación de los estudiantes; Participar en la gestión de la educación; Fortalecer una cultura de democracia e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales para promover el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de sus habilidades y habilidades para la vida. (p. 2)

El desempeño docente implica la teoría de la gestión, la metodología, el currículo, la enseñanza, la educación y los procesos de conocimiento que son consistentes con las políticas educativas nacionales, regionales y locales y están diseñados para mejorar el rendimiento de los estudiantes. Desde esta perspectiva, los docentes son los principales actores en la gestión docente, con el fin de estar orientados a la calidad, al desarrollar a los estudiantes a nivel global, entendiendo las competencias, habilidades, conocimientos, desempeño, habilidades, habilidades, valores y actitudes que se logran de acuerdo con las necesidades ambientales y sociales. Castro (2015, como se citó en Martínez, 2017) afirma que “El valor del desempeño pedagógico radica en movilizar recursos intelectuales

profesionales, utilizar ciertos objetos de aprendizaje a través de métodos pedagógicos relevantes y tener un profesionalismo ético en un contexto definido” (p. 3). El desempeño docente implica la implementación de los docentes, su formación profesional en los ámbitos personal, social, cultural, de valores y académico, que se verá reflejada en la calidad del aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con sus realidades geográficas, sociales y culturales.

Según Minedu (2012) el desempeño docente se caracteriza por una buena enseñanza, que es un requisito para todos los maestros de educación básica formal en el país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad sobre las competencias que los docentes del país desean adquirir en las distintas etapas de sus carreras, con el objetivo de posibilitar el aprendizaje de todos los estudiantes. Es una herramienta estratégica para una política integral de desarrollo docente. (p. 18).

Como hecho social y educativo, el desempeño de los docentes se ha convertido en uno de los factores fundamentales de la transformación social. Los docentes provienen de cualquier espacio, ya que, de acuerdo con el progreso de la ciencia y la tecnología, debemos vivir en una sociedad muy compleja y llena de desafíos y desafíos, basada en los principios y valores de difusión de la ciudadanía, la democracia y la interculturalidad, para lograr una convivencia democrática armoniosa entre los seres humanos.

a) Factores de desempeño docente

Factores del estudiante: salud, preparación, motivación, compromiso.

Factores de enseñanza: salud, preparación, motivación, compromiso.

Factores ambientales: entorno institucional (entorno físico y humano) y antecedentes socioculturales.

b) Estándares del desempeño docente

Según Stegmann (2004, como se citó en Salluca, 2010) estos estándares se expresan en términos conocidos, y aquellos que ingresan a ejercicios de enseñanza pueden hacerlo, dependiendo de dos elementos conceptuales:

Base de conocimientos requerida para buenos ejercicios de enseñanza: Contenido del área temática o su respectiva área de especialización, centrándose en la comprensión de los conceptos centrales del campo y cómo se construye, así como el conocimiento procedimental de la presentación del tema en dispositivos móviles y productos.

Educará a los estudiantes a medida que el desarrollo personal se lleva a cabo en sus niveles biológico, emocional, social y moral; sobre el concepto de proceso de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, los estilos de aprendizaje y la diversidad intelectual; y las diferentes necesidades de los estudiantes. Proceso de enseñanza, formas de organización de la enseñanza y cursos en diferentes niveles. Incluye una comprensión de la relación entre el conocimiento disciplinario y los estudios masculinos; comprender las formas de enseñanza conceptual, organizar el proceso de enseñanza, crear un entorno de enseñanza; el significado y el propósito de la evaluación y calificación; para cumplir con diferentes objetivos de enseñanza. También aprenda a apoyar a los estudiantes con dificultades personales, sociales y de aprendizaje, y a comprender y manejar los comportamientos sociales.

El fundamento social de la educación y la enseñanza.

Esto significa comprender los factores sociales y culturales que influyen en el proceso educativo en el espacio estructurado de una institución educativa. y una comprensión del sistema y sus requisitos. Finalmente, consideran todo lo relacionado con la experiencia docente, así como el carácter y la actitud requerida por el excelente profesional y los

participantes correspondientes.

Elementos constitutivos del proceso de enseñanza

Dado que la función específica del educador es enseñar en un entorno educativo diseñado para este fin, como es un espacio escolar, la norma se refiere al comportamiento docente que se produce en esta situación y al nivel de desempeño docente que el docente necesita demostrar al respecto, por lo que se recomienda que la primera condición para su efectividad sea identificar y comprender el estado actual del alumno, lo que también significa que se debe preparar el comportamiento docente. La instrucción se realiza a través de estrategias interactivas que permiten a los estudiantes comprender, conceptualmente, y relacionarse, o manejar habilidades y destrezas de una manera personal y participativa. La evaluación o el seguimiento del aprendizaje deben dirigirse a las metas y objetivos previamente establecidos que surgen durante el proceso de enseñanza, que requieren estrategias adecuadas para juzgar y comprender el progreso y el clímax de aprendizaje de cada estudiante (pp. 34-35).

Valdez (2005, como se citó en Salluca, 2010) estableció tres tipos de estándares de desempeño profesional: Los estándares mínimos establecen el nivel de desempeño que los docentes esperan alcanzar y mantener. Están diseñados para que los maestros incompetentes ingresen o permanezcan en la profesión.

Los sistemas de evaluación del desempeño docente deben hacer algo más que garantizar la existencia de habilidades y conocimientos básicos; deben alentar a los profesionales a desarrollar plenamente sus habilidades y pueden mejorar este nivel, que es determinado por el autor. Los estándares competitivos están diseñados para proporcionar incentivos y compensación por un desempeño excelente o ciertos tipos de desempeño.

Las escalas salariales competitivas se utilizan para los salarios mensuales basados en el desempeño y la mayoría de las escalas salariales

profesionales porque proporcionan incentivos para que los maestros sean competitivos. Los estándares de desarrollo están diseñados para alentar a los maestros a desarrollar competencias, competencias y conocimientos especificando áreas de habilidades u objetivos de mejora, en lugar de confiar en enfoques correctivos (mínimos) o competitivos, y enfatizar el desarrollo docente y la mejora continua (pp. 35-36).

c) El Marco del Buen Desempeño Docente

Según Web del Maestro CMF (2017) se basa en la visión de la enseñanza nacional, y en este sentido se ha establecido una estructura que puede expresarla y evitar simplificar el concepto del marco en una de las listas. Su estructura está organizada en tres órdenes jerárquicos: cuatro (4) dominios, incluyendo nueve (9) competencias, que a su vez contienen cuarenta (40) actuaciones.

Los cuatro dominios del MBDD

Se entiende como un encuentro de una o más áreas de la práctica pedagógica, como un conjunto de acciones profesionales de las que los estudiantes pueden aprender. En todas las áreas, la ética educativa se basa en un enfoque en la prestación de servicios públicos, así como en el desarrollo y la formación general de los estudiantes.

Dominio 1: Preparar a los estudiantes para el aprendizaje:

Incluye la planificación de la instrucción a través de la planificación curricular, los módulos y la validez de los cursos de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Se refiere a la comprensión de las principales características sociales, culturales, materiales e intangibles y cognitivas del estudiante, el dominio de la enseñanza y el contenido de la asignatura, así como la selección de materiales didácticos, las estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje. (Minedu, 2012).

Dominio 2: Enseñanza del aprendizaje del estudiante

Incluye un proceso de enseñanza a través de un enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todas las expresiones. Es una medida de enseñanza para los maestros en el desarrollo de un entorno de aprendizaje amigable, la gestión de contenidos, la motivación de los estudiantes, el desarrollo de diversos métodos y estrategias de evaluación, y el uso de recursos de enseñanza relevantes y relevantes. Incluye el uso de estándares y herramientas para facilitar la identificación de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, así como áreas de enseñanza que necesitan ser mejoradas. (Minedu, 2012).

Dominio 3: Participación en la gestión escolar, destacando las comunidades

Incluye la participación democrática en la gestión de las escuelas o redes escolares para dar forma a las comunidades de aprendizaje. Se refiere a la comunicación efectiva con diversos actores del sector educativo, la participación en el desarrollo, implementación y evaluación de proyectos de educación institucional, y la contribución al establecimiento de un clima institucional propicio. Incluye el aprecio y el respeto por la comunidad y su identidad, así como la responsabilidad compartida de las familias por los resultados del aprendizaje. (Minedu, 2012)

Dominio 4: Desarrollo del profesionalismo y la identidad docente

Aprender sobre el proceso y la práctica de la capacitación y el desarrollo de las comunidades profesionales de enseñanza. Se refiere a una reflexión sistemática sobre sus prácticas docentes, las prácticas docentes de los colegas, el trabajo en grupo, la colaboración con los compañeros y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad de los procesos y resultados del aprendizaje, así como la gestión de la información sobre el diseño y la implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional. (Minedu, 2012)

- **Las competencias y desempeños del MBDD**

En cuanto a la competencia, se entiende como un conjunto de características atribuibles al sujeto que actúa en un campo determinado.

Fernández (s/f), reunió un conjunto de conceptos de competencia, y después de estudiarlos, encontró puntos en común:

Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, talentos, rasgos de personalidad, autoconocimientos. (2) Coincidentemente están relacionados con la ejecución que produce resultados exitosos. Los manifiestan en acción. (3) Son las características básicas de los seres humanos, ya que un sistema interactivo y global, como un todo indivisible, es superior, diferente de la suma de atributos individuales. (4) Lograr resultados en diferentes situaciones. (Minedu, 2012, p. 21)

El MBDD es la capacidad de resolver problemas y alcanzar metas, la capacidad de leer la realidad, y la posibilidad de auto intervención, además de actuar reflexivamente y movilizar recursos internos y externos para generar respuestas relevantes en situaciones problemáticas y tomar decisiones dentro de un marco ético.

El desempeño, por otro lado, es un desempeño observable que corresponde a la responsabilidad y al logro de ciertos resultados. Minedu (2012) significa “el acto de comportamiento observable que puede ser descrito y/o mediático; La responsabilidad se refiere a la función general de la profesión; Resultados para identificar logros generales y concretos en la acción comprometida” (p. 25). En el MBDD, el rendimiento es el comportamiento observable de las personas que puede ser descrito y evaluado, y está relacionado con la implementación del aprendizaje esperado y la ejecución de las tareas asignadas.

En las siguientes líneas se describen los dominios, competencias y desempeños según el MBDD.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Aspectos básicos

Sierra et al., (2013), citado por Cornejo, (2019) insiste en que los preparativos de los estudiantes para el aprendizaje incluyan el trabajo de los maestros en el desarrollo de nuevas formas de encontrar e impartir su trabajo, utilizando a los estudiantes aprendidos como eje del proceso de enseñanza, tratando de darle sentido y promoviendo una educación que le dé un valor especial a la ética y la moral, se basa en cuatro pilares básicos: aprender a aprender, aprender a actuar, aprender a vivir juntos, aprender a llegar a ser. Por lo tanto, como participante positivo, reflexivo y evaluativo, formando un nuevo protagonista masculino y responsable de la importancia de su aprendizaje, es capaz de desarrollar estrategias basadas en objetivos científicamente establecidos. (p. 41)

La preparación para el aprendizaje incluye recibir conocimientos científicos, conocimientos de enseñanza, gestión del proceso de planificación curricular, gestión y dominio de las estrategias de enseñanza, gestión de técnicas y herramientas de evaluación formativa, gestión de estrategias socioemocionales, gestión de estrategias de clima escolar, etc.

a) Dominio, competencias y desempeños del MBDD

Dominio I. Preparación de los estudiantes para el aprendizaje

Incluye la planificación de la instrucción a través de la planificación curricular, módulos y planes de aprendizaje del curso en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Se refiere a la conciencia de las principales características culturales y cognitivas del estudiante. (Minedu, 2012, p. 19)

El Dominio I comprende la competencia 1 y 2 con sus desempeños desde el 1 al 10.

Competencia 1: Comprender y comprender las características y antecedentes de todos los estudiantes, el contenido de la asignatura, los métodos de enseñanza y los procesos impartidos, con el objetivo de promover un alto nivel de habilidades y su formación general.

Desempeño 1. Demostrar conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y sus necesidades especiales

En este sentido, los docentes son conscientes del aprendizaje y desarrollo de la infancia y la adolescencia y sus diferentes manifestaciones en el marco de la diversidad variable: 1) las necesidades educativas especiales más comunes; (2) las necesidades de educación especial más generales; (3) las necesidades de educación especial más generales; (4) las necesidades de educación especial más comunes; las características del idioma del estudiante, incluidos los patrones de lenguaje y comunicación, relacionados con el uso del idioma en una situación particular; los estudiantes son socializados debido a las prácticas culturales y las características familiares. Utiliza una variedad de fuentes para continuar familiarizándose con las características y antecedentes de sus estudiantes. Utilice este conocimiento para informar las prácticas de enseñanza y aprendizaje. Identificar habilidades especiales y discapacidades como comunes (Minedu, 2012, p. 26).

Desempeño 2. Presentar conocimientos y comprensión actualizados de los conceptos básicos de la asignatura contenida en el área del curso que imparte.

Comprender el contenido de una disciplina depende de su nivel y dominio, estructura, diferentes perspectivas existentes, sus nuevos desarrollos, la relación entre los contenidos de diferentes campos y el orden en que debe mantenerse en función de la edad del estudiante y el trasfondo cultural en el que se socialice. Su proceso de solvencia forma los conocimientos y conceptos fundamentales más relevantes de la asignatura en las áreas de cursos que imparte. Al organizar y presentar el contenido del tema, comprenda y aplique correctamente los conceptos, especialmente

describiendo e interpretando hechos o relaciones. (Minedu, 2012, p. 26)

Desempeño 3. Presentar conocimientos y comprensión actualizados de la teoría y la práctica de la enseñanza, así como los métodos de enseñanza en los campos que enseña.

Comprende los principales métodos y teorías de la educación contemporánea y explica su relación con la organización y el desarrollo de la práctica docente. Sabía enseñar las asignaturas de su área de responsabilidad. Dominar una variedad de estrategias de enseñanza para producir un aprendizaje significativo. Aprenda qué estrategia es la mejor para el tipo de aprendizaje que desea implementar. La comprensión de conceptos y estrategias básicas permite a los estudiantes acercarse al contenido y desarrollar habilidades teniendo en cuenta sus diferentes características rítmicas, estilísticas y culturales. Involucra a los organizadores del conocimiento y establece una red de conceptos para promover la comprensión de los conocimientos y actitudes que imparte en el campo del currículo. (Minedu, 2012, p. 27)

Competencia 2. Enseña de manera colegiada, asegurando la coherencia entre el aprendizaje, los procesos de enseñanza, el uso y evaluación de los recursos disponibles, y el plan curricular de revisión permanente.

Desempeño 4. Trabaje con sus compañeros de clase para desarrollar un plan curricular, analice los planes más relevantes para la realidad del aula y articule el aprendizaje, las características de los estudiantes y las estrategias y medios de elección de manera coherente

Analiza sabiamente el país, la región, el plan de estudios local y el plan de estudios de su institución educativa, así como la tabla de progreso de su área de curso y el alcance y la secuencia de sus intenciones. Participar en la definición del contenido y objetivos del programa curricular a nivel institucional y utilizarlo efectivamente como asesor de pares para estudiar en un contexto correspondiente al nivel de educación, grado y área del curso. Si el profesor es un colegio bilingüe, tiene previsto enseñar en un idioma que especifique contenidos y competencias con criterios claros y relevantes. (Minedu, 2012, p. 28)

Desempeño 5. De acuerdo con el currículo nacional, las escuelas y las comunidades buscan desarrollar el aprendizaje básico entre los estudiantes para seleccionar el contenido de la enseñanza

Elija estrategias y actividades que sean consistentes con el aprendizaje esperado. Experiencia programable que facilita el desarrollo global de los agentes educativos en su entorno operativo. Diseña y adapta sus planes para tener en cuenta las diferencias y la diversidad en la población estudiantil. Identificar y aplicar las bases teóricas del proceso de planificación del curso en el aula. El contenido de la enseñanza se basa en el aprendizaje previsto en el plan curricular anual, el módulo de enseñanza y el plan curricular de aprendizaje, y de acuerdo con el marco curricular nacional, las directrices curriculares regionales y la definición de proyectos curriculares institucionales. (Minedu, 2012, p. 28)

Desempeño 6. Diseñar creativamente procesos de enseñanza que estimulen la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes para lograr el aprendizaje deseado.

Implica organizar el proceso de enseñanza, centrándose en estrategias, materiales y flujos de recursos, combinaciones originales y flexibles. Utiliza estrategias para desarrollar permanentemente la sensibilidad, la espontaneidad, la indagación, la imaginación y el interés de los estudiantes. Desarrolle un plan de lecciones para encontrar soluciones inusuales a problemas relacionados con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes de la misma fuente. Tiene la flexibilidad de planificar la secuencia de procesos de enseñanza en un contexto cambiante y diverso, caracterizado por la escasez de herramientas y recursos didácticos. (Menedo, 2012, p. 29)

Desempeño 7. Basado en el reconocimiento del interés de los estudiantes en el desarrollo, el estilo de aprendizaje y la identidad cultural, el diseño de la enseñanza se contextualiza

Organiza planes curriculares anuales y desarrolla planes de enseñanza basados en las características identificables de los estudiantes, vinculando el contenido a sus intereses, niveles de desarrollo cognitivo y emocional, estilos de aprendizaje y su identidad cultural, y aplicando nuevos conocimientos a antecedentes reales y específicos y a la situación real de la vida cotidiana de los estudiantes. Incluye información sobre el contexto geográfico, económico y social cultural de las escuelas y las familias en el plan de enseñanza. (Minedu, 2012, p. 29)

Desempeño 8. Crear, seleccionar y organizar recursos para que los estudiantes apoyen su aprendizaje

Se cree que el uso de recursos y materiales como apoyo pedagógico, apoyándose en información de diferentes fuentes, desde una perspectiva interdisciplinaria, en la vida cotidiana de los estudiantes, en el uso de las TIC estimula las experiencias de aprendizaje, el conocimiento local ancestral, la creatividad y los aspectos culturalmente relevantes de las TIC, y basado en la diversidad de la sabiduría y los recursos locales, dependiendo de los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje. Utiliza una variedad de materiales y recursos humanos, así como espacio fuera del aula. Organizar espacios de aprendizaje para que los recursos, materiales y formatos sean accesibles y propicios para el aprendizaje. (Minedu, 2012, p. 29)

Desempeño 9. Diseñar evaluaciones basadas en el aprendizaje esperado de manera sistemática, permanente, formativa y diferenciada.

Identifica una variedad de métodos y métodos de evaluación, teniendo en cuenta las particularidades y diferencias de los estudiantes. Utilice este

conocimiento para desarrollar procesos de evaluación relevantes diseñados para evaluar los procesos y resultados de enseñanza y aprendizaje. Considere el uso de estrategias para informar continuamente sobre el proceso de enseñanza y el aprendizaje grupal para mejorar la enseñanza. Propone criterios, indicadores y herramientas para evaluar competencias, competencias, conocimientos y actitudes identificadas en el marco del currículo nacional. Prevé el uso de estrategias metacognitivas o de retroalimentación basadas en métodos de formación de evaluación (Minedu, 2012, p. 30).

Desempeño 10. Diseñar el orden y la estructura de los cursos de aprendizaje para alinearlos con los resultados de aprendizaje esperados y asignar el tiempo adecuadamente

Conoce las diversas formas de organizar la secuencia y estructura de los cursos y los utiliza para adaptarse al equipo y a las habilidades esperadas. Definir la estructura, los componentes y la secuencia de enseñanza, interpretados como logros esperados, estrategias y recursos para administrar o aprender del currículo. Establece el orden y la estructura de las reuniones para que cada acción tenga una función específica que apunte a los logros esperados o alcanzados. Combina estrategias para promover el conflicto cognitivo con el aprendizaje significativo para los estudiantes (Minedu, 2012, p. 30).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

a). Aspectos básicos

Este es el proceso teórico, metodético y práctico llevado a cabo por los profesores docentes durante las actividades docentes en el aula, con el objetivo de crear condiciones básicas para el logro de aprendizaje de los estudiantes. En otras palabras, los profesores desempeñan el papel de mediador, promotor e interlocutor en el proceso de enseñanza.

Pérez (2007) se refiere a este proceso como relacionado con la evaluación de la inclusión y la diversidad de manera universal en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes; Como resultado, los maestros se convierten en los principales participantes en el aprendizaje escolar. Para lograr esto, los maestros preparan planes curriculares anuales, módulos de aprendizaje, planes curriculares de aprendizaje, proyectos de aprendizaje; Seleccionar y aplicar estrategias metodólicas interactivas, seleccionar y desarrollar materiales educativos, seleccionar y aplicar técnicas y herramientas de evaluación; Seleccionar y utilizar la emoción social y las estrategias de formación social, así como otros elementos curriculares y metodológicos.

b). Dominio, competencias y desempeños del MBDD

Dominio II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según Minedu (2012) “crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales” (p. 31).

El Dominio II, comprende las competencias 3, 4 y 5 con sus desempeños desde el 11 al 29.

Competencia 3. Crea un ambiente adecuado para asegurar el aprendizaje del alumnado a través de la convivencia democrática, con la realidad de la diversidad como referencia, orientada a formar buenos ciudadanos críticos e interculturales.

Desempeño 11. Construir relaciones entre todos los estudiantes de una manera segura y empática basada en sentimientos, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración.

Brinda a los estudiantes la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, estar satisfechos y promover el respeto por sí mismos y por sus compañeros. Fomenta la creación de un espacio

democrático en el que se reconozca la personalidad de cada individuo y los alumnos se sientan parte de él. Cree oportunidades para que los estudiantes expresen sus sentimientos, pensamientos y emociones de una manera respetuosa, clara y franca sin temor a ser ridiculizados o equivocados. Aceptar las emociones de los estudiantes y mostrar interés, apoyándolos y guiándolos de acuerdo con su etapa de desarrollo y diferentes antecedentes culturales. (Minedu, 2012, p. 31)

Desempeño 12. Orienta su práctica para lograr el éxito entre todos los estudiantes y transmite altas expectativas de sus posibilidades de aprendizaje

Los estudiantes son constantemente presentados y comunicados a sus altas expectativas de las posibilidades de aprendizaje de todos los cursos y en línea con los requisitos de la escuela. Entiende y es flexible, progresando de manera desigual, esforzándose por comprender a sus estudiantes y su entorno, alentándolos a lograr lo que pueden lograr. Brinda a todos la oportunidad de participar y saber cómo reconocer oportunidades para planificar nuevos desafíos y oportunidades de aprendizaje. También reconoce la diversidad de las prácticas culturales y los estilos de aprendizaje de los estudiantes. También reconoce la diversidad de las prácticas culturales y los estilos de aprendizaje de los estudiantes. Observa con interés los placeres que experimentan sus alumnos al realizar y percibir la utilidad de las tareas. (Minedu, 2012, p. 31)

Desempeño 13. Promover un ambiente diverso y amigable en el que se exprese y valore realizar el poder y las oportunidades del aprendizaje

Hace de las diferencias un objeto de respeto, complementariedad y colaboración basada en objetivos comunes. Junto con sus estudiantes, crea un ambiente emocional y seguro propicio para el aprendizaje. Su estrategia es mostrar respeto y afirmación por la diversidad y demostrar un compromiso para comprender y aprender más sobre la diversidad, en lugar de medir su apreciación del comportamiento de los estudiantes y la capacidad académica en función de estas diferencias. Reconocer que hay muchas maneras de percibir la realidad. Evita el favoritismo o date los

mejores estudiantes. Interactúa apasionadamente y estimula el interés de los estudiantes en una variedad de situaciones de aprendizaje. (Minedu, 2012, p. 32)

Desempeño 14. Construir relaciones de respeto, cooperación y apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales

Identifique las fortalezas de los estudiantes para que puedan contribuir y ayudar a otros estudiantes a aprender a trabajar en grupos heterogéneos que beneficien a todos sus miembros. Proporciona oportunidades fructíferas para que todos los estudiantes colaboren. Observar, monitorear, evaluar y retroalimentar las interacciones de los estudiantes. Mostrar interés e interés en el progreso del aprendizaje y proporcionarles orientación emocional y atención. Maneja estrategias que empoderan a niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales para que puedan afirmar sus voces, conciencias y experiencias de vida. (Minedu, 2012, p. 32)

Desempeño 15. Coordinar normas de convivencia, normas culturales y mecanismos de paz de acuerdo con estándares éticos, normas culturales y mecanismos de paz para resolver conflictos en diálogo con los estudiantes.

Promueve la convivencia basada en la autodisciplina grupal, acuerda reglas claras, permite a los estudiantes orientar la práctica de los deberes y derechos en el marco de la Ley de niñez y Adolescencia, y lograr el objetivo común de todos, reconociendo y enfrentando democráticamente los conflictos derivados de la discriminación. Señaló que las reglas tienen un propósito, ayudan a vivir una buena vida, y aprender a vivir juntos es el propósito de la escuela. Resolución oportuna de conflictos a través del diálogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas. Determinar la compensación por mala conducta con el estudiante. (Minedu, 2012, p. 32)

Desempeño 16. Organizar las aulas y otros espacios de manera segura, conveniente y apropiada para la enseñanza y el aprendizaje, centrándose en la diversidad

Organice y organice eventos e interacciones de manera ordenada y decidida, donde todos sepan qué hacer, cómo hacerlo y qué hacer. Diseñar una disposición física que se ajuste a los objetivos de sus actividades de desarrollo y a los espacios disponibles para que puedan apoyar las acciones ordenadas y seguras de todos los estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias de género, las prácticas culturales que se desarrollan en el entorno y las personas con discapacidad. Del mismo modo, el resto de los espacios educativos son realmente amigables para los estudiantes (el cuerpo puede ingresar a deportes u otras discapacidades, seguridad, servicios de salud específicos de género, etc.) y se describen y sugieren a las autoridades pertinentes para su mejora. (Minedu, 2012, p. 33)

Desempeño 17. Trabajar con sus alumnos para reflexionar permanentemente sobre las experiencias de vida de discriminación y exclusión y desarrollar actitudes y habilidades para afrontarlas

Continúa trabajando con sus alumnos para reflexionar sobre la diversidad de todas las formas de expresión (cultura, raza, idioma, etc.) y cómo la sociedad, mediante la construcción de jerarquías arbitrarias, favorece solo ciertas manifestaciones de estos aspectos. Aborda conceptos complejos de discriminación que involucran variables culturales, lingüísticas y de género. Refleja la discriminación derivada de la existencia de lenguas y variantes poco confiables. Proporciona estudios de casos, sus propios testimonios o testimonios de estudiantes para promover la comprensión de la exclusión y la discriminación. Utiliza una variedad de estrategias para desarrollar habilidades y personalidades que permitan confrontarlos. (Minedu, 2012, p. 33)

Competencia 4. Orienta y orienta a los estudiantes en un proceso de enseñanza significativo, manteniendo la disciplina filosófica a través del uso de estrategias, medios y materiales relevantes para el tema, para que puedan pensar y criticar habilidades relacionadas con diversos temas sociales y culturales. Competencia 5 Evaluar y monitorear permanentemente el proceso de aprendizaje frente a las metas establecidas por cada institución para tomar decisiones frente a errores y errores; El objetivo es retroalimentar lo básico con nuevos conocimientos.

Desempeño 18. Monitorear permanentemente la ejecución de su programación, observar su impacto en los intereses y aprendizajes de los estudiantes, e introducir cambios de manera oportuna con apertura y flexibilidad para adaptarse a situaciones imprevistas

Desarrollar cursos basados en el desarrollo esperado del módulo docente y el plan de conferencias. Validar el progreso del contenido en función de los resultados de aprendizaje esperados. Demostrar flexibilidad, sensibilidad y creatividad para hacer frente a las dificultades y sorpresas en el proceso de enseñanza, cambiar sus planes iniciales y cambiar las estrategias y enfoques, y evaluar su elección de alternativas disponibles desde una perspectiva amplia y creativa. Modificar las estrategias metodológicas y de gestión de los recursos didácticos, incluyendo la secuencia de cursos de estudio, para hacer frente adecuadamente a las complejidades y sorpresas que surgen durante el proceso de aprendizaje. (Minedu, 2012, p. 34)

Desempeño 19. Brindar a los estudiantes la oportunidad de utilizar el conocimiento para resolver problemas prácticos de manera reflexiva y crítica

Facilita y orienta el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje en torno a los temas y problemáticas que implican la importancia real y social de los estudiantes. A través de estos proyectos, los guía en el análisis

de la complejidad del tema de su estudio, elevando gradualmente el nivel de discusión y mejorando la calidad de las preguntas que hace a sus estudiantes y las que alienta. Las preguntas de alta calidad invitan a la reflexión y utilizan una variedad de perspectivas culturales para ampliar su comprensión de los problemas locales y globales. Promueve el aprendizaje colaborativo y colaborativo para encontrar soluciones reales y desarrollar habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información. (Minedu, 2012, p. 34)

Desempeño 20. Tenga en cuenta que todos los estudiantes entienden el propósito del curso y sus expectativas de desempeño y progreso

Obtenga una imagen clara del aprendizaje esperado para cada lección, los criterios por los cuales se evalúa el progreso y las expectativas de rendimiento final a su debido tiempo. Se explican al principio del curso. Propone una serie de preguntas o actividades para comprobar su nivel de información relativa a los criterios de evaluación previamente interpretados identificados en el plan de enseñanza del currículo y módulos docentes. (Minedu, 2012, p. 35)

Desempeño 21. Desarrollar la materia teórica y temática para todos los estudiantes de manera actualizada, rigurosa y comprensible, en su caso.

Trata los principios y conceptos básicos de las áreas del curso de solvencia que imparte. Demostrar habilidades de comunicación oral y escrita en el idioma nativo del estudiante, ya sea español o de otro tipo. Utiliza un lenguaje claro y simple, pero tiene rigor conceptual, usa ejemplos y expresa apertura y aprecio sincero por pedir nuevas interpretaciones cuando se enfrenta a las preguntas de los estudiantes. Proporciona ejemplos concretos de los diversos organizadores gráficos y los conceptos que utilizan. (Minedu, 2012, p. 35)

Desempeño 22. Desarrollar estrategias de enseñanza y actividades de aprendizaje para promover el pensamiento crítico y creativo entre los estudiantes y motivarlos a aprender actividades de aprendizaje que movilicen tanto la creatividad como el pensamiento crítico.

Utiliza estrategias que involucran una variedad de tiempo, materiales, cuerpos, espacios, medios, agrupaciones (trabajo individual, emparejamiento, grupo, sesiones plenarias, etc.) y pensamiento creativo (organización, análisis, creatividad, resolución de problemas, estrategias de objetivos cognitivos, etc.). Promueve la indagación, la criticidad, la curiosidad, la innovación y la búsqueda de soluciones alternativas para responder a situaciones desafiantes para aumentar su interés en el aprendizaje. (Minedu, 2012, p. 35)

Desempeño 23. Uso de recursos y tecnologías diversos y accesibles, así como el tiempo requerido, dependiendo del propósito del curso, utiliza recursos consistentes con las actividades de aprendizaje para hacerlos más accesibles a los estudiantes de manera oportuna.

Los materiales que utiliza tienen en cuenta el aprendizaje y la velocidad esperados del estudiante, el estilo de aprendizaje y la inteligencia diversa. Proporciona a todos los estudiantes acceso y uso de la tecnología, especialmente las relacionadas con la información y la comunicación. Organiza tu tiempo de forma emocional y flexible, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de tus alumnos. Cuenta con reglas y procedimientos de transición como entrar y salir del aula, trabajar en grupos, distribuir materiales, controlar la asistencia o tareas para optimizar los tiempos de transición, como entrar y salir del aula, trabajar en grupos, distribuir materiales, controlar la asistencia o las tareas para que pueda optimizar el tiempo de aprendizaje de los estudiantes. (Minedu, 2012, p. 36)

Desempeño 24. Gestionar estrategias de enseñanza para atender individualmente al alumnado con necesidades educativas especiales

Acoge con satisfacción la inclusión de los estudiantes con necesidades especiales en la enseñanza y la integración de los estudiantes con

necesidades especiales en sus pequeños grupos en el marco de responsabilidad correspondiente a su modelo. Aprenda sobre las bibliotecas adaptativas comunes para el pan del aula y elija la pista que mejor se adapte a los estudiantes para lograr el aprendizaje deseado. Les ayuda a desarrollar sus propias estrategias para aprender, retener y organizar la información, como mapas conceptuales, mapas mentales, esquemas, etc. Las actividades que se les asignan, aunque sean ajustadas, no significan que sean más o menos relevantes para otros estudiantes. Trabaja con los estudiantes para evaluar su satisfacción con las actividades realizadas y utilizar instrumentos musicales en un formato accesible basado en el tipo de necesidad. (Minedu, 2012, p. 36)

Competencia 5. Realiza una evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales esperados con el fin de tomar decisiones y proporcionar retroalimentación a los estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los antecedentes culturales.

Desempeño 25. Utiliza una variedad de métodos y técnicas para permitir que el aprendizaje esperado se evalúe de manera diferenciada en función del estilo de aprendizaje del estudiante.

Comprender la evaluación puede ayudar a mejorar el aprendizaje. Identifique el momento de las evaluaciones en función de los diferentes ritmos de aprendizaje del estudiante. Tiene en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje incorporados en las prácticas culturales de los estudiantes y determina el nivel esperado de aprendizaje y su logro. Utiliza principalmente la observación, las entrevistas, el trabajo y el análisis de los estudiantes para recopilar, analizar y evaluar la información en el marco de la evaluación integral. Brinda a los estudiantes oportunidades para ser conscientes de sus logros y mejorar su rendimiento. (Minedu, 2012, p. 37)

Desempeño 26. Desarrollar herramientas efectivas para evaluar el progreso y los logros de los estudiantes en el aprendizaje individual y grupal

Utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación. Desarrolla herramientas para evaluar las habilidades, conocimientos y actitudes individuales o grupales de los estudiantes. Analiza el trabajo de los estudiantes en función del tipo de contenido a evaluar y la aplicación de pruebas objetivas, escalas de observación, listas de verificación, cuestionarios y directrices. El diseño se lleva a cabo en colaboración con compañeros que adoptan la enseñanza en el mismo nivel de educación, currículo y aprendizaje. (Minedu, 2012, p. 37)

Desempeño 27. Sistematizar los resultados obtenidos de la evaluación para que se puedan tomar decisiones y se dé retroalimentación de manera oportuna

Procesar y organizar regularmente los resultados de la evaluación de los estudiantes y comunicarse con ellos de manera oportuna. Proporciona orientación a los estudiantes para alcanzar su nivel actual, el nivel de logro que esperan que logren y qué actividades deben realizar para alcanzar el nivel deseado. Use un horario para las áreas del plan de estudios. Además, identifica fortalezas y debilidades y proporciona orientación sobre cómo mejorar. Anime a los alumnos a reflexionar sobre su aprendizaje. Toma decisiones basadas en un registro de progreso y resultados de aprendizaje para mejorar sus prácticas de enseñanza. Revisar y revisar la planificación y desarrollo del proceso docente en base a los resultados de la evaluación. (Minedu, 2012, p. 38)

Desempeño 28. Evaluar el aprendizaje de todos los alumnos frente a criterios previamente establecidos y superar el abuso de poder

Aclara el proceso de evaluación y los objetivos de aprendizaje, las habilidades a desarrollar y las características del alumno. Se evalúa de

acuerdo con criterios claros, específicos e inequívocos para permitir a los estudiantes mejorar continuamente su capacidad de aprendizaje. Con este fin, se centra en aspectos específicos del trabajo de los estudiantes que son relevantes para los estándares de desempeño establecidos. Estos criterios se desglosan en indicadores de evaluación con valor formativo y resumido. Promover la autoevaluación y la participación de los estudiantes en la evaluación del aprendizaje y el rendimiento – (evaluación). Está prohibido evaluar áreas que aún no han sido tratadas. No utiliza la evaluación para ejercer presión o manipulación sobre los estudiantes o sus familias. (Minedu, 2012, p. 38)

Desempeño 29. Compartir los resultados de la evaluación con estudiantes, padres de familia, instituciones educativas y comunitarias de manera oportuna para asumir compromisos de rendimiento académico.

Desarrolla e implementa acciones concretas y regulares para compartir y reflexionar sobre el progreso de los estudiantes en el proceso educativo, sus dificultades y logros. A través de estos resultados y acciones que contribuyen a la mejora permanente, comprenda las responsabilidades compartidas de las familias. Informa a los estudiantes de su nivel de logro actual y esperado de manera oportuna, sin comparar su desempeño con el de sus compañeros. Proporcione un informe de los resultados después de recomendar acciones correctivas y acciones a los padres para mejorar el aprendizaje de sus hijos. (Minedu, 2012, p. 38)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

a) Aspectos básicos

La participación en la gestión escolar involucra a todas las instituciones educativas internas y externas. Se prevé que las instituciones educativas formen parte de su responsabilidad social con las comunidades en las que viven, mientras que la comunidad externa a su vez participa en la labor

educativa de la institución y, sobre todo, se convierte en un aliado estratégico en el logro de las metas y objetivos establecidos en los programas educativos de la institución, los planes de trabajo anuales, los proyectos de innovación y los programas de mejora continua relacionados con la mejora de la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Según Sorados (2010, como se citó en Cuba, 2017) la gestión escolar, que se articula a la comunidad, se entiende como una serie de actividades para facilitar la participación de diferentes actores en la toma de decisiones y en cada actividad del centro. También incluye el modelo o perspectiva cultural preferida de cada institución; Considere las necesidades, solicitudes y preguntas que recibe de su entorno (conexiones entre la escuela y la comunidad: requisitos, solicitudes y preguntas); Participación: nivel, forma, obstáculos, limitaciones, organización, normas de convivencia). Por ello, es importante analizar y reflexionar sobre la cultura de cada escuela. (p. 66)

La conexión entre las escuelas y las comunidades significa realizar estudios de diagnóstico preliminares para comprender las realidades geográficas, sociales, económicas, culturales, educativas y religiosas; Ventajas y limitaciones; Necesidades e intereses. Estos indicadores ayudarán a las instituciones educativas a tomar decisiones relevantes y oportunas para participar y buscar la participación de la comunidad en las instituciones y a tomar conjuntamente decisiones más informadas para el desarrollo institucional y comunitario.

b). Dominio, competencias y desempeños del MBDD

El dominio III. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Minedu (2012) señala que es la que “participa activamente con una actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejorar continua del Proyecto

Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad” (p. 29).

El dominio III, comprende la competencia 6 y 7 con sus desempeños del 30 al 35.

Competencia 6. Participa activamente en la demostración de una actitud democrática en la administración y gestión docente de las escuelas, contribuyendo así a la mejora de los proyectos de educación institucional con el fin de producir un aprendizaje significativamente de alta calidad.

Desempeño 30. Interactuar con los compañeros, colaborar y ser proactivo, intercambiar experiencias, organizar la enseñanza, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un ambiente democrático en las escuelas

Promueve un espacio de reflexión e intercambio relacionado con la experiencia docente, la información del alumnado y la práctica escolar, que es la base para mejorar las recomendaciones, enriquecer y promover el desarrollo. Establece un diálogo profesional pleno basado en el respeto y la igualdad entre los colegas considerados. Escucha atentamente para entender las diferentes posiciones y perspectivas. Ha sido criticado. Busca construir consensos e identificar diferencias para que el diálogo avance hacia una solución y propone estrategias para clarificar objetivos y determinar acciones. Colaboró para crear un ambiente escolar amigable para el aprendizaje que se conecta con administradores y académicos de una manera compasiva y segura. (Minedu, 2012, p. 39)

Desempeño 31. Participar en la gestión de los programas de educación institucional, currículos y programas de mejora continua, y participar activamente en equipos de trabajo.

Participar activamente en la gestión de la escuela o red desde un punto de vista democrático, respetar el acuerdo y hacer recomendaciones para la mejora coordinada. Ella trabaja en conjunto en los esfuerzos

institucionales de la escuela para construir una visión compartida. Participó en el diseño, revisión, actualización e implementación de documentos de gestión institucional. Coordinar acciones con colegas, gerentes y administradores para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente de aprendizaje. Contribuir con dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales. Respetar los acuerdos entre los órganos institucionales de gestión, asesoramiento y supervisión. (Minedu, 2012, p. 39)

Desempeño 32. Desarrollar proyectos de investigación individual y colectivamente, enseñando innovación y mejorando la calidad de la educación escolar Conozca las formas y medios de desarrollar proyectos de innovación docente y gestión escolar.

Utiliza este conocimiento para identificar y articular propuestas de cambio en el campo de la enseñanza, buscando vincular la enseñanza a las necesidades de los estudiantes y los procesos de desarrollo social y cultural de las escuelas y las comunidades. Colabora con sus compañeros para diseñar proyectos de innovación docente y programas de mejora. Participar en la implementación, seguimiento y evaluación de proyectos de investigación educativa, innovación pedagógica y aprendizaje, asumir responsabilidad individual y colectiva, y coordinar previamente con la dirección escolar y el personal jerárquico. Propone una experiencia sistemática de mejora e innovación docente. (Minedu, 2012, p. 40)

Competencia 7. Constituye actos de respeto, compasión y cooperación con sus familias y el entorno social de otras instituciones educativas de sus redes.

Desempeño 33. Respetuosamente fomenta la colaboración con las familias en el aprendizaje de los estudiantes y reconoce sus contribuciones

Trabaja con las familias para construir expectativas mutuas y

comunicación continua para apoyar el desarrollo de los estudiantes y el logro del aprendizaje. Involucra a las familias basadas en el respeto y el aprecio por su cultura, conocimiento, experiencia y recursos. Reconoce la capacidad de las familias para desempeñar un papel educativo activo y consciente en el desarrollo y el bienestar de los estudiantes. Promueve un mayor compromiso de las familias y las comunidades con los resultados del aprendizaje y reconoce su contribución al desarrollo de los estudiantes. (Minedu, 2012, p. 41)

Desempeño 34. Integrar críticamente los conocimientos y recursos culturales de las comunidades y sus entornos en sus prácticas de enseñanza

Desde una perspectiva intercultural, la diversidad cultural de las comunidades locales en todas sus manifestaciones es valorada y respetada. Desde una perspectiva crítica e intercultural, integra una gran cantidad de conocimiento y motivación en sus programas y prácticas de enseñanza, transformando las comunidades en lugares de aprendizaje, investigación y conocimiento. Lleva a cabo estas acciones a través de programas de enseñanza conjuntos con expertos locales o sabios de la comunidad, o a través de la importancia del conocimiento de las mujeres en la preservación, difusión y práctica. (Minedu, 2012, p. 41)

Desempeño 35. Compartir los desafíos de su trabajo docente con las familias de sus estudiantes, las autoridades locales y las comunidades y presentar sus avances y resultados

Vincula sus responsabilidades profesionales con el derecho de los niños, niñas y adolescentes a una educación de calidad y cómo asume la responsabilidad del trabajo que realizan. Establecer mecanismos y espacios de diálogo con grupos responsables, familias, autoridades, comunidades y los propios estudiantes a fin de buscar información transparente y oportuna sobre el proceso educativo y los resultados alcanzados. Identifica las fortalezas y desafíos clave de su práctica docente

y los comparte de manera oportuna con las familias, las autoridades locales y las comunidades de los estudiantes. Ha adoptado gradualmente mecanismos institucionales y prácticas de rendición de cuentas. (Minedu, 2012, p. 42)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

a) Nociones básicas

Minedu (2014) considera que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: aprender sobre el proceso y la práctica de la formación y el desarrollo de la comunidad profesional de maestros. Se refiere a una reflexión sistemática sobre sus prácticas docentes, las prácticas docentes de los colegas, el trabajo en grupo, la colaboración con los compañeros y su participación en actividades de desarrollo profesional. Esto incluye la responsabilidad de los procesos y resultados de aprendizaje, así como la gestión de la información sobre el diseño y la implementación de políticas educativas de los países y regiones. (p. 19)

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente va de la mano con el progreso científico y tecnológico en el campo de la educación y la pedagogía. La preparación continuada de los docentes significa jornadas de formación, renovación, especialización y estudios de posgrado, que son condiciones que garantizan la continuidad laboral y profesional en un mundo competitivo de grandes retos y desafíos. Además, la preparación continua consiste en fortalecer las habilidades profesionales con el fin de obtener el mejor rendimiento psicológico, mejorando así la calidad del aprendizaje.

Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2008) la responsabilidad profesional consiste en los elementos que componen el campo; Está relacionado con la responsabilidad profesional de los docentes. En cuanto a su principal propósito y compromiso es contribuir al aprendizaje de todos los estudiantes. Con este fin, reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su propia práctica y se restablezca, para garantizar que todos los

estudiantes hayan hecho una contribución a una educación de calidad. (p. 11)

El desarrollo profesional en la enseñanza es sinónimo de la búsqueda permanente de la calidad, la excelencia y el empoderamiento social; Aceptar desafíos y desafíos como parte del aprendizaje continuo; Realizar una evaluación permanente para identificar fortalezas y limitaciones y, sobre la base de estos aspectos, definir la visión del norte y los logros profesionales.

b) Dominios, competencias y desempeños del MBDD

El dominio IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

Minedu (2012) considera que él o la docente “reflexione sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional” (p. 43).

El Dominio IV, comprende desde la competencia 8 y 9 con sus desempeños del 36 al 40.

Competencia 8. Su único propósito es afirmar su identidad reflexionando sobre su labor docente a través de diversas experiencias institucionales y desarrollando un aprendizaje importante y continuo de manera individual y grupal.

Desempeño 36. Reflejar sus prácticas docentes e institucionales y el aprendizaje de todos los estudiantes de la comunidad profesional

A través de la observación cuidadosa y sistemática, la autoevaluación de su desempeño y la concentración de la experiencia; A partir de ahí, puede identificar sus necesidades de aprendizaje profesional y personal y determinar si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más emocionantes y relevantes para sus estudiantes. Trabaja con compañeros para construir una comunidad de profesionales que reflexionen sistemáticamente sobre su desempeño profesional, los factores que afectan

la calidad de la enseñanza y los objetivos institucionales de la participación de los maestros en la escuela. Sistematizar su experiencia docente. (Minedu, 2012, p. 43)

Desempeño 37. Participar en una experiencia de desarrollo profesional significativa que satisfaga sus necesidades, estudiantes y necesidades escolares

Demostrar interés e iniciativa en la mejora profesional. Participar en una variedad de capacitaciones y experiencias de desarrollo profesional con un enfoque en mejorar sus habilidades profesionales y prácticas de enseñanza. Continúa aprendiendo a mejorar su práctica en la práctica profesional, accediendo a la información más reciente y analizando permanentemente eventos locales, regionales, nacionales e internacionales y vinculando esta información a su enseñanza. Está comprometido con su desarrollo personal y profesional, basado en su comprensión de sí mismos y las necesidades de sus estudiantes. Es de mente abierta, plenamente consciente de sus fortalezas y debilidades, y se mantiene al tanto de las contribuciones de la investigación. (Minedu, 2012, p. 43)

Desempeño 38. Participar en el desarrollo de políticas educativas a nivel local, regional y nacional y brindar asesoramiento informado y actualizado sobre las mismas en el marco de su labor profesional

Proporcionar conocimientos actualizados de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus herramientas de gestión, las características del sistema y la legislación vigente, incluidas sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales. Analizar el impacto de las medidas políticas en la situación real de las escuelas o localidades. Proporciona información informada y actualizada sobre las características generales de la formación y sobre el desarrollo de políticas sectoriales en las áreas de materiales curriculares, gestión, evaluación y financiación.

Conocimiento de las disposiciones básicas del sistema educativo, en particular el ejercicio de las funciones directivas y pedagógicas por parte de los docentes. (Minedu, 2012, p. 44)

Competencia 9: Ha ejercido significativamente su profesión en el desarrollo de los aspectos morales del respeto y los derechos vitales, demostrando su compromiso y honestidad en las funciones sociales.

Desempeño 39. Actuar de acuerdo con los principios éticos de la enseñanza vocacional y utilizarlo como base para resolver los dilemas prácticos y normativos de la vida escolar

Analiza sus acciones de iluminación de acuerdo con estándares éticos y siempre busca identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que contradicen su significado profesional y las leyes y necesidades de sus estudiantes. En este sentido, ha alejado a los elfos de los prejuicios y los estereotipos, para responder a situaciones de racismo, injusticia o discriminación, ya sean explícitas o encubiertas, y para facilitar la dirección del cuestionario y la inversión de actitudes hacia esas actitudes. Trabaja sobre la base de principios éticos relativos a la prestación de servicios públicos y al cumplimiento de responsabilidades profesionales para cuidar y hacer efectivo el derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes. Aborda los dilemas morales de la vida escolar priorizando las normas sociales éticas y buscando reglas y regulaciones para adaptarse a ellas. Promover la disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad (Minedu, 2012, p. 45)

Desempeño 40. Actos y decisiones que respeten los derechos humanos y el principio del interés superior de los niños, niñas y adolescentes

Comprender el marco legal de los derechos de las instituciones educativas y sus prioridades para los estudiantes como formadores. Tiene en cuenta estos criterios en el desarrollo del trabajo profesional y en las decisiones

correspondientes a su función docente. Demuestra el compromiso de llevar a cabo sus funciones guiado por un sentido de justicia y equidad y da prioridad a los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Por lo tanto, es responsable del desarrollo académico de los estudiantes, así como de su progreso personal y bienestar. Tome decisiones que ayuden a proteger la salud física, emocional y mental de los estudiantes. (Minedu, 2012, p. 37)

3.3. Bases conceptuales

a) Comunidades profesionales de aprendizaje (CPA)

Es una nueva forma estratégica de reconfigurar las escuelas, y el trabajo colectivo y la colaboración entre los maestros es clave para mejorar las prácticas educativas. También es una herramienta de reforma impulsada por elementos fundamentales como el liderazgo distribuido, una cultura de trabajo colaborativo, el desarrollo profesional basado en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, la exploración y reflexión sobre la práctica y el trabajo sistemático basado en la evidencia. (Krichesky & Murillo, 2011, p. 3).

b) Jornadas de reflexión pedagógicas

Es un espacio para transferir conocimientos, experiencias y vivencias obtenidas en la labor docente. Participan destacados académicos e investigadores de la educación superior nacional e internacional, los mismos que abordan temáticas relevantes en el marco de la emergencia educativa. Con las reflexiones pedagógicas se pretende contribuir a la transformación educativa y social desde la articulación de saberes, así como también, hacer una invitación a repensar los procesos de formación profesional (Universidad Nacional de Chimborazo, 2021).

c) Grupos de inter aprendizaje (GIA)

Son espacios de aprendizaje diseñados para generar reflexión colectiva y apoyo docente en las instituciones educativas, lo que permitirá profundizar los descubrimientos identificados durante el acompañamiento. Su objetivo es promover la reflexión colectiva, enriquecer el aprendizaje a partir de la experiencia de los compañeros, construir conocimiento de manera colegiada y hacer recomendaciones de enseñanza que ayuden a mejorar las prácticas de enseñanza en el aula de múltiples grados. Se diseñan y ejecutan bajo demanda, bajo petición o durante las visitas a grupos de profesores acompañantes. (Calderón, 2019)

d) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Está diseñado en el marco de un enfoque de enseñanza intercultural e inclusivo mediante el desarrollo de planes de lecciones, módulos de enseñanza y planes de aprendizaje de cursos. Se refiere a la comprensión de las principales características sociales, culturales, materiales e intangibles y cognitivas del estudiante, el dominio de la enseñanza y el contenido de la disciplina, así como la selección de materiales didácticos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (Minedu, 2012, p. 19)

e) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Los procesos teóricos, metodológicos y prácticos de la mediación pedagógica consisten en desarrollar un entorno propicio para el aprendizaje, gestionar el contenido, desarrollar métodos y estrategias de evaluación y utilizar recursos didácticos relevantes y relevantes. Incluye el uso de estándares y herramientas que ayuden a identificar logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos pedagógicos que necesitan ser mejorados. (Minedu, 2012, p. 20)

f) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Es un proceso dinámico de comunicación efectiva con diversos actores de la comunidad educativa, participando en el desarrollo, implementación y evaluación de proyectos educativos institucionales, y contribuyendo al establecimiento de un clima institucional propicio. Incluye el aprecio y el respeto por la comunidad y su identidad, así como la responsabilidad compartida de las familias por los resultados del aprendizaje. (Minedu, 2012, p. 20)

g) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Es una reflexión sistemática sobre sus prácticas docentes, colegas, trabajo en grupo, colaboración con compañeros y su participación en actividades de desarrollo profesional. Esto incluye procesos y resultados de aprendizaje y gestión de la información para el diseño e implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional. (Minedu, 2012, p. 20)

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito**

La investigación se llevó a cabo en la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha, provincia Lauricocha y región Huánuco.

4.2. **Tipo y nivel de investigación**

Tipo de Investigación: El presente estudio se ubica en el tipo de investigación aplicada.

Valderrama et tal., (2013) se refiere a los pasos en el desarrollo de proyectos de investigación científica, indica que la investigación aplicada busca saber qué hacer, actuar, establecer y modificar; Le preocupa la aplicación inmediata de realidades concretas. Dicha investigación es realizada por estudiantes de pregrado y posgrado o debe llevarse a cabo para comprender las realidades sociales, económicas, políticas y culturales de su campo y proponer soluciones específicas, reales, factibles y necesarias. (p.165)

Nivel de investigación

Este estudio es experimental en su nivel cuasi experimental, porque está referida a la implementación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas para mejorar el desempeño docente en la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha.

4.3. **Población y muestra**

4.3.1. Descripción de la población

La población de estudio lo constituyeron los docentes de la Red Educativa Baños de la UGEL de Lauricocha.

Tabla 03

Población docente de la Red Educativa Baños, UGEL Lauricocha 2021.

N°	Institución Educativa	Cantidad
1	32260 Rio Blanco	2
2	042 Baños	1
3	32256 Baños	5
4	32259 San Antonio	3
5	Señor de los Andes	4
6	32272 San Luis Gonzaga	1
7	32114 Porvenir	1
8	32358 Caran	3
9	Tres de Mayo	3
10	32354 Pedro Pablo Kuczynski	7
	Total	30

Nota: Datos tomados del Registro de docentes de la Red Educativa Baños, UGEL Lauricocha (2021).

4.3.2. Muestra y modelo de muestreo

La muestra de estudio estuvo constituida por los docentes de educación primaria de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha, siendo 15 docentes del grupo experimental y 15 docentes del grupo control.

Para determinar la muestra del estudio, se utilizó un muestreo no probabilístico en ausencia de un contexto regular o ambiental, ya que los investigadores seleccionarían voluntaria o intencionalmente a los docentes de educación primaria de la Red de Educación Baños de UGEL Lauricocha.

La ventaja de esta muestra no probabilística es que para un diseño de estudio dado, su integridad no requiere la representación de elementos grupales, sino la selección cuidadosa y controlada de sujetos con ciertas características previamente especificadas en la declaración del problema.

Hernández et al. (2018) dice que “En las muestras no probabilísticas, la elección de las unidades no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características y contexto de la investigación” (p. 200).

Tabla 04

La muestra de estudio conformado por docentes de la Red Educativa Baños, UGEL Lauricocha 2021

Docente	N° de docentes	%
Grupo experimental (GE)	1	50
	5	%
Grupo de control (GC)	1	50
	5	%
TOTAL	3	10
L	0	0

Nota: Datos tomados del Registro de docentes de la Red Educativa Baños, UGEL Lauricocha (2021).

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Docentes que estuvieron laborando en la Red Educativa Baños de la Lauricocha, en el año 2021.
- Docentes que no se encontraban con licencia pro salud u otros motivos con o sin goce de haber de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha, en el año 2021.

- Docentes seleccionados para la investigación.
- Docentes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha que dieron su consentimiento para participar en el estudio.

Criterios de exclusión

- Los profesores que al 2021, no estuvieron laborando la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha.
- Docentes que aun reuniendo los criterios de inclusión se negaron a participar en la investigación.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es experimental en su nivel cuasi experimental, cuyo esquema es el siguiente

GE: 01 ----- x ----- 02

GC: 03 ----- 04

Leyenda:

GE = Grupo experimental

GC = Grupo control

O₁ y O₃ = Pre prueba aplicado al G.E. y G.C.

O₂ y O₄ = Pos prueba aplicado al G.E. y G.C.

x = Es el método o la variable independiente, aplicado al G.E.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Encuesta

Esta técnica sirvió para abstraer la información sobre el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha, antes y después de la implementación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas.

4.5.2. Instrumentos

Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Cuestionario

Este instrumento sirvió para recoger los datos empíricos de la muestra de estudio (grupo experimental y grupo control), conformado por los profesores de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha, sobre el desempeño docente. Estará estructurado por cuatro dimensiones y 20 preguntas, cuyas escalas valorativas son: Inicio (1), proceso (2), satisfactorio (3), destacado (4). El cuestionario de la pre prueba se aplicará antes de la implementación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas y la pos prueba después de la implementación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas, al grupo experimental y grupo control.

El cuestionario, antes de ser aplicado fue sometido a la evaluación por juicio de expertos que estará a cargo de cinco profesionales con grado académico de maestro o doctor de reconocida trayectoria académica y profesional en la cátedra de investigación de preferencia de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

4.5.2.1. Validación del instrumento

Para la determinación del nivel de validez del instrumento de investigación, se tendrá en cuenta la siguiente calificación, donde el puntaje mínimo de aprobación debe ser catorce:

Escala de calificación	
Cualitativa	Cuantitativa
Deficiente	00 – 10
Regular	11 – 13
Bueno	14 – 17
Muy bueno	18 – 20

EXPERTO	CALIFICACIÓN
Dr. Wilfredo A. Sotil Cortavarria	17
Dr. Ido Lugo Villegas	17.75
Mg. Rosa Luz Velásquez Calizaya	17.5
Mg. Joel Tarazona Bardales	19.8
Mg. Rosana Luz Carlos Huaynate.	17

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para garantizar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos requeridos, se utilizaron datos de una muestra piloto de ocho profesores de la Red Educativa Baños en UGEL Lauricocha. Para estimar el nivel de fiabilidad del instrumento de medida, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach y determinar el nivel de fiabilidad, una vez medidos, estarán limitados por el siguiente calibre:

Valores de los niveles 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

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1. Técnicas para el procesamiento de datos

La revisión y consistenciación de la información

Esta técnica consistió en la depuración de la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de investigación, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios (juicio de expertos y prueba piloto).

Clasificación de la información

Esta técnica sirvió para agrupar y ordenar la información empíricos en tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y porcentajes.

Codificación y tabulación de la información

Esta técnica sirvió para la codificación y la tabulación de la información empírica de la variable dependiente, sus dimensiones con sus respectivos datos, o sea en la distribución de frecuencias absolutas simples. En esta etapa se utilizará la hoja de cálculo para optimizar el procesamiento estadístico de la información.

4.6.2. Técnicas de análisis de datos

Tablas estadísticas

Se utilizó para la presentación y análisis de datos empíricos de una manera ordenada con la finalidad de facilitar su lectura, el análisis y la interpretación.

Gráficos de columnas o barras

Sirvió para visualizar las puntuaciones con sus respectivas frecuencias absolutas simples y porcentajes.

Tratamiento e interpretación de datos

Los resultados estadísticos fueron analizados a nivel descriptivo y a nivel inferencial, según los objetivos y las hipótesis planteadas.

En el nivel descriptivo, se utilizaron las frecuencias absolutas simples y los porcentajes, y en el nivel inferencial se utilizó la estadística no paramétrica - will cookson, a fin de determinar la prueba de hipótesis planteada.

4.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló cumpliendo las pautas y procedimientos legales y metodológicos establecidos en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado, las líneas de investigación de la Maestría en Educación, mención Gestión y Planeamiento Educativo, contempladas por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. En el estilo y formato, respetando las partes y procedimientos internacionales de redacción y ortografía, indicados en las normas APA 7ª edición.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Resultado estadístico descriptivo de la pre prueba de desempeño docente de la Red Educativa Baños de la Ugel Lauricocha - Huánuco

Tabla 05

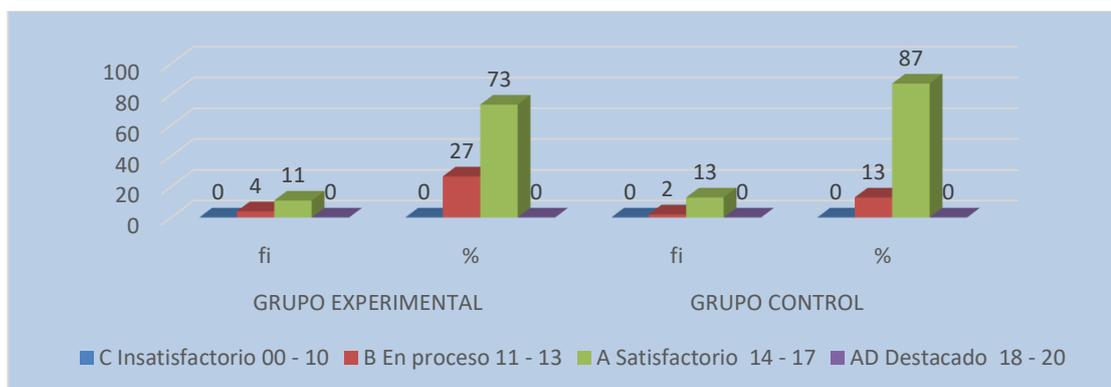
Resultado del pre prueba del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

ESCALA	VALORATIVA	NOTAS (L ₁ – L ₂ □)	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
			fi	%	fi	%
C	Insatisfactorio	00 - 10	0	0	0	0
B	En proceso	11 - 13	4	27	2	13
A	Satisfactorio	14 - 17	11	73	13	87
AD	Destacado	18 - 20	0	0	0	0
Σ			15	100	15	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la Red Educativa Baños de la Ugel Lauricocha - Huánuco, 2021.

Figura 1

Resultado del pre prueba del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Nota: Resultado de la tabla 05

Interpretación

De la tabla y figura que antecede se desprende que 11 docentes del grupo experimental en el pre prueba, equivalente al 73 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; 4 docentes equivalente al 27 % se ubican en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; y, ningún docente se ubica en las escalas de valoración insatisfactorio y destacado. En el grupo control en el pre prueba, 13 docentes equivalente al 87 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; 2 docentes equivalente al 13 % se ubican en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; y, ningún docente se ubica en las escalas de valoración insatisfactorio y destacado.

Tabla 06

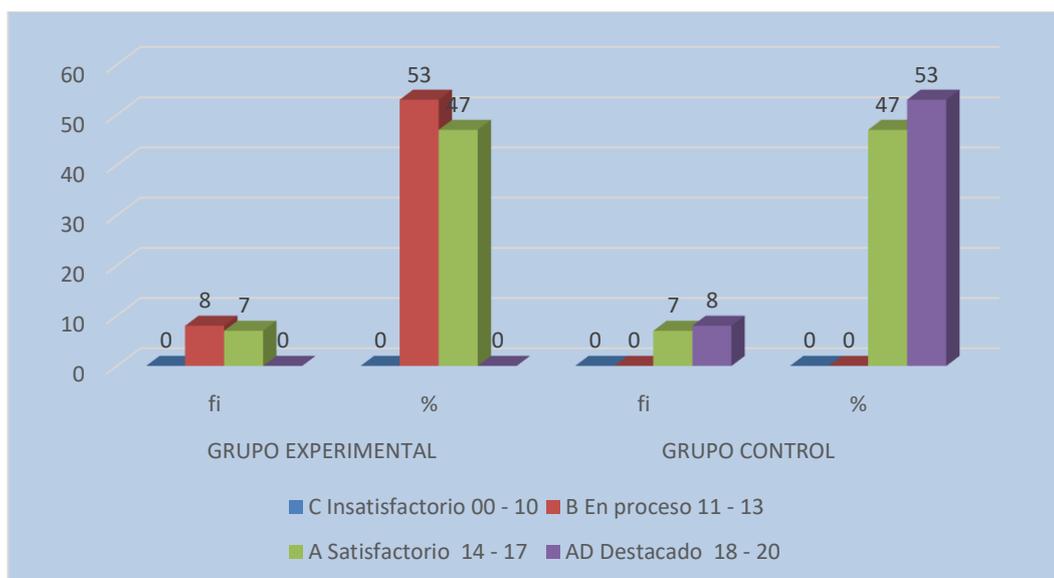
Resultado del pre prueba del desempeño docente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

ESCALA	NOTAS (L ₁ –	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		
		VALORATIVA	fi	%	fi	%
C	Insatisfactorio	00 - 10	0	0	0	0
B	En proceso	11 - 13	8	53	0	0
A	Satisfactorio	14 - 17	7	47	7	47
AD	Destacado	18 - 20	0	0	8	53
	Σ		15	100	15	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la Red Educativa Baños de la Ugel Lauricocha - Huánuco, 2021.

Figura 2

Resultado del pre prueba del desempeño docente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Nota: Resultado de la tabla 6

Interpretación

De la tabla y figura que antecede se desprende que 8 docentes del grupo experimental en el pre prueba, equivalente al 53 % se ubican en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; 7 docentes equivalente al 47 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; y, ningún docente se ubica en las escalas de valoración insatisfactorio y destacado. En el grupo control en el pre prueba, 8 docentes equivalente al 53 % se ubican en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; 7 docentes equivalente al 47 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; y, ningún docente se ubica en las escalas de valoración insatisfactorio y en proceso.

Tabla 07

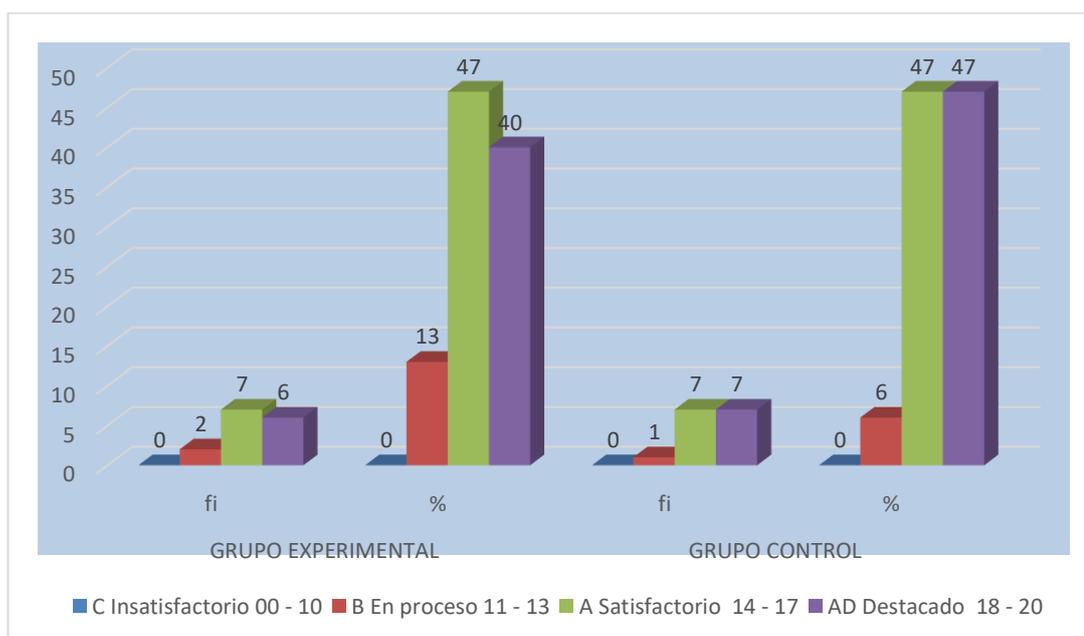
Resultado del pre prueba del desempeño docente: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

ESCALA VALORATIVA	NOTAS (L1 – L2 □)	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
		Fi	%	fi	%
C Insatisfactorio	00 - 10	0	0	0	0
B En proceso	11 - 13	2	13	1	6
A Satisfactorio	14 - 17	7	47	7	47
AD Destacado	18 - 20	6	40	7	47
	Σ	15	100	15	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la Red Educativa Baños de la Ugel Lauricocha - Huánuco, 2021.

Figura 3

Resultado del pre prueba del desempeño docente: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota: Resultado de la tabla 7

Interpretación

De la tabla y figura que antecede se desprende que 7 docentes del grupo experimental en el pre prueba, equivalente al 47 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Participación* en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; 6 docentes equivalente al 40 % se ubican en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente: *Participación* en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; 2 docentes equivalente al 13 % se ubican en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: *Participación* en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y, ningún docente se ubica en las escalas de valoración insatisfactorio. En el grupo control en el pre prueba, 7 docentes equivalente al 47 % se ubican en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente: *Participación* en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; 7 docentes equivalente al 47 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Participación* en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; 1 docente equivalente al 6 % se ubica en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: *Participación* en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y, ningún docente se ubica en las escala de valoración insatisfactorio.

Tabla 08

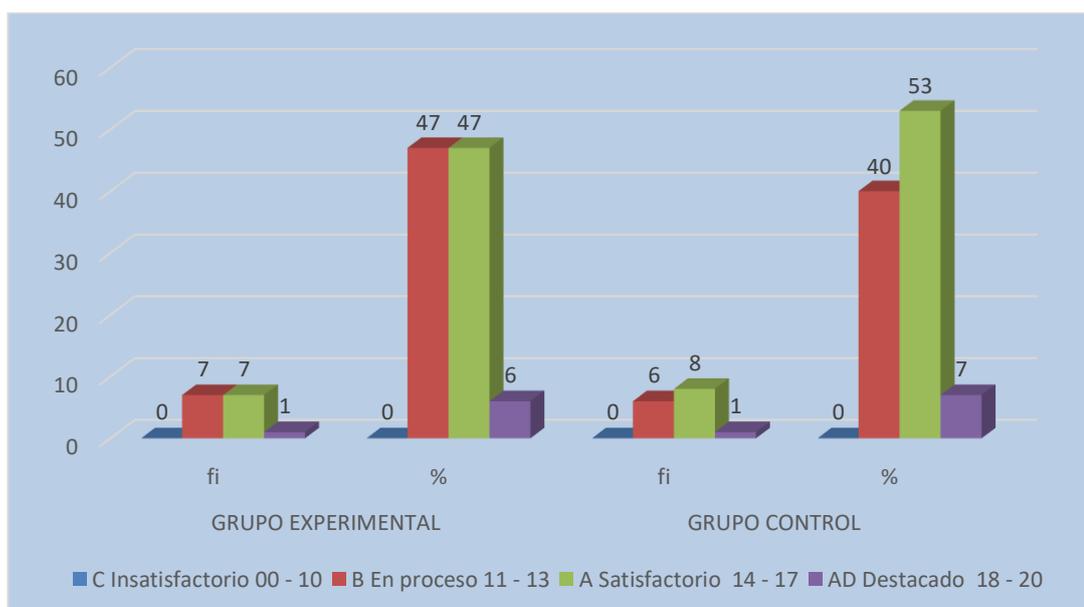
Resultado del pre prueba del desempeño docente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

ESCALA	NOTAS (L ₁ - L ₂)	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		
		fi	%	Fi	%	
C	Insatisfactorio	00 - 10	0	0	0	
B	En proceso	11 - 13	7	47	6	40
A	Satisfactorio	14 - 17	7	47	8	53
AD	Destacado	18 - 20	1	6	1	7
	Σ		15	100	15	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la Red Educativa Baños de la Ugel Lauricocha - Huánuco, 2021.

Figura 4

Resultado del pre prueba del desempeño docente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota: Resultado de la tabla 8

Interpretación

De la tabla y figura que antecede se desprende que 7 docentes del grupo experimental en el pre prueba, equivalente al 47 % se ubican en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; 7 docentes equivalente al 47 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; 1 docente equivalente al 6 % se ubica en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; y, ningún docente se ubica en las escala de valoración insatisfactorio. En el grupo control en el pre prueba, 8 docentes equivalente al 53 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; 6 docentes equivalente al 40 % se ubican en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; 1 docente equivalente al 7 % se ubica en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente.

5.1.2. Resultado estadístico descriptivo del pos prueba de desempeño docente de la Red Educativa Baños de la Ugel Lauricocha - Huánuco

Tabla 09

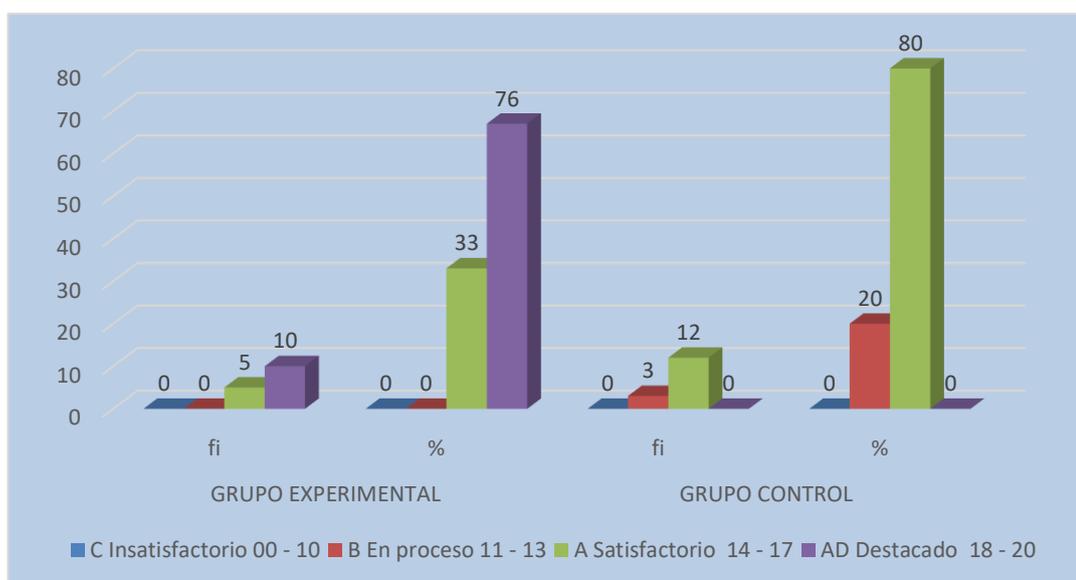
Resultado del post prueba del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

ESCALA VALORATIVA	NOTAS (L ₁ – L ₂ □)	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
		Fi	%	fi	%
C	Insatisfactorio	00 – 10	0	0	0
B	En proceso	11 – 13	0	3	20
A	Satisfactorio	14 – 17	5	12	80
AD	Destacado	18 – 20	10	0	0
	Σ		15	15	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a docentes

Figura 09

Resultado del post prueba del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Nota: Resultado de la tabla 09

Interpretación

De la tabla y figura que antecede se desprende que 10 docentes del grupo experimental en el pos prueba, equivalente al 76 % se ubican en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente: *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*; 5 docentes equivalente al 33 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*; y, ningún docente se ubica en las escala de valoración insatisfactorio y en proceso. En el grupo control en el post prueba, 12 docentes equivalente al 80 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*; 3 docentes equivalente al 20 % se ubican en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*; y, ningún docente se ubica en las escala de valoración insatisfactorio y destacado.

Tabla 10

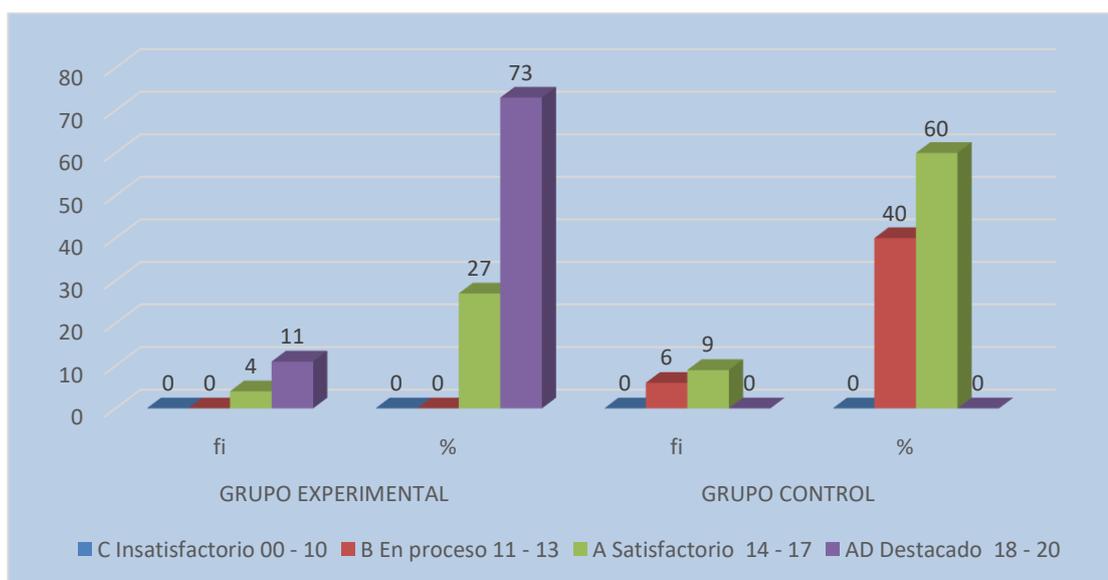
Resultado del post prueba del desempeño docente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

ESCALA	NOTAS (L ₁ – L ₂)	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
		fi	%	fi	%
C	Insatisfactorio	00 – 10	0	0	0
B	En proceso	11 – 13	0	6	40
A	Satisfactorio	14 – 17	4	9	60
AD	Destacado	18 – 20	11	73	0
	Σ		15	100	15

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la Red Educativa Baños de la Ugel Lauricocha - Huánuco, 2021.

Figura 6

Resultado del post prueba del desempeño docente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Nota: Resultado de la tabla 10

Interpretación

De la tabla y figura que antecede se desprende que 11 docentes del grupo experimental en el pos prueba, equivalente al 73 % se ubican en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente: *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*; 4 docentes equivalente al 37 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*; y, ningún docente se ubica en las escala de valoración insatisfactorio y en proceso. En el grupo control en el pos prueba, 9 docentes equivalente al 60 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*; 6 docentes equivalente al 40 % se ubican en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*; y, ningún docente se ubica en las escala de valoración insatisfactorio y destacado.

Tabla 11

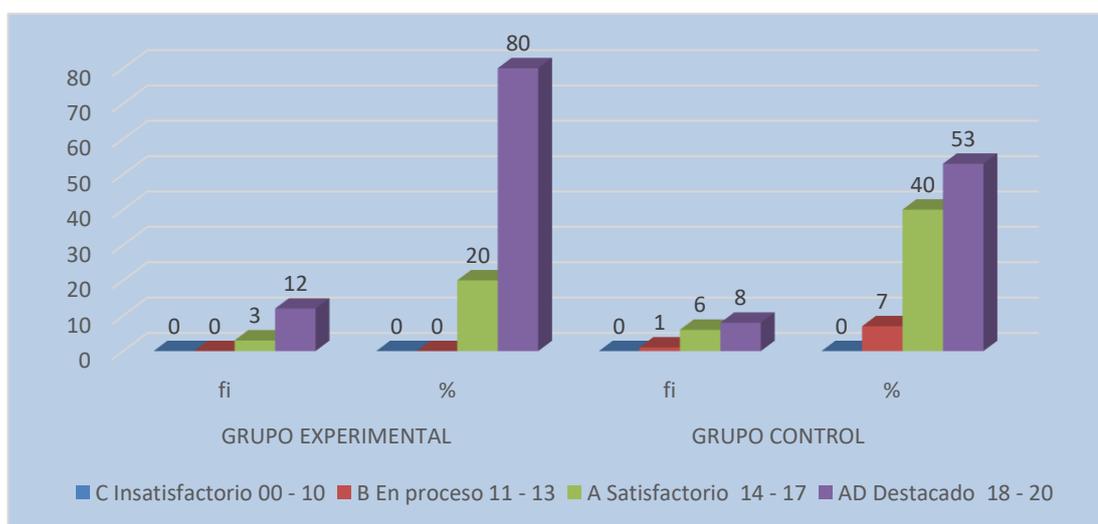
Resultado del post prueba del desempeño docente: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

ESCALA	NOTAS (L ₁ – L ₂) □	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
		fi	%	fi	%
C	Insatisfactorio	00 - 10	0	0	0
B	En proceso	11 - 13	0	1	7
A	Satisfactorio	14 - 17	3	6	40
AD	Destacado	18 - 20	12	8	53
	Σ		15	15	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la Red Educativa Baños de la Ugel Lauricocha - Huánuco, 2021

Figura 7

Resultado del post prueba del desempeño docente: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota: Resultado de la tabla 11

Interpretación

De la tabla y figura que antecede se desprende que 12 docentes del grupo experimental en el pos prueba, equivalente al 80 % se ubican en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente: *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*; 3 docentes equivalente al 20 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*; y, ningún docente se ubica en las escala de valoración insatisfactorio y en proceso. En el grupo control en el pos prueba, 8 docentes equivalente al 53 % se ubican en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente: *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*; 6 docentes equivalente al 40 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*; 1 docente equivalente al 7 % se ubica en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*; y, ningún docente se ubica en las escala de valoración insatisfactorio.

Tabla 12

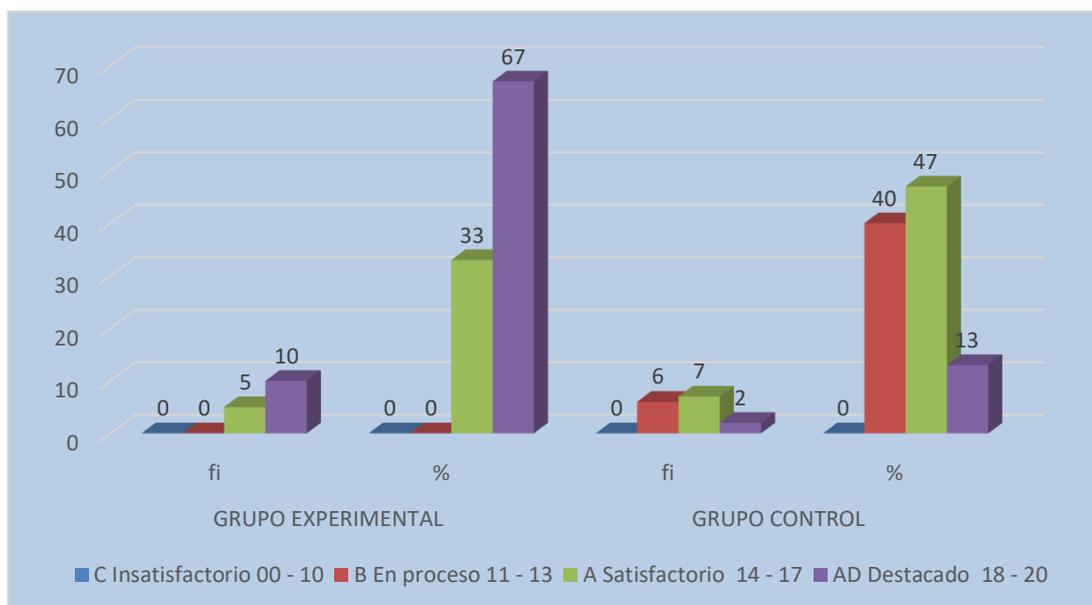
Resultado del post prueba del desempeño docente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

ESCALA	NOTAS (L ₁ – L ₂)	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
		Fi	%	fi	%
C	Insatisfactorio	00 - 10	0	0	0
B	En proceso	11 - 13	0	6	40
A	Satisfactorio	14 - 17	5	7	47
AD	Destacado	18 - 20	10	2	13
	Σ		15	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la Red Educativa Baños de la Ugel Lauricocha - Huánuco, 2021.

Figura 8

Resultado del post prueba del desempeño docente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota: Resultado de la tabla 12

Interpretación

De la tabla y figura que antecede se desprende que 10 docentes del grupo experimental en el pos prueba, equivalente al 67 % se ubican en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; 5 docentes equivalente al 47 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; y, ningún docente se ubica en las escala de valoración insatisfactorio y en proceso. En el grupo control en el pos prueba, 7 docentes equivalente al 47 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio** con notas de **14 – 17** respecto a su desempeño docente: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; 6 docentes equivalente al 40 % se ubican en la escala de valoración **en proceso** con notas de **11 – 13** respecto a su desempeño docente: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; 2 docentes equivalente al 13 % se ubica en la escala de valoración **destacado** con notas de **18 – 20** respecto a su desempeño docente: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; y, ningún docente se ubica en las escala de valoración insatisfactorio.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

La muestra definida para el presente trabajo de investigación, se dividió aleatoriamente en dos grupos denominados el Grupo de Control (15) y el Grupo Experimental (15). Las características de los participantes son diferentes en cada uno de los grupos de la muestra usada para la presente investigación. Definidos una vez los grupos se aplicó la prueba de hipótesis T de Student para las dos muestras independientes, para lo cual se siguió los siguiente pasos:

a) Planteamiento de las hipótesis

H_0 : El intercambio de experiencias pedagógicas no mejora en forma significativa el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL de Lauricocha – Huánuco ($\mu_1 = \mu_2$).

H_1 : El intercambio de experiencias pedagógicas mejora en forma significativa el

desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL de Lauricocha – Huánuco ($\mu_1 \neq \mu_2$).

b) Definición del nivel de significancia

Asumimos el nivel de significancia, equivalente al 5%, lo que representa un nivel de confiabilidad del 95% de la prueba.

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

c) Determinación de la prueba

T de Student para dos muestras independientes

d) Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 .

Si $p \geq 0.05$ rechazamos la H_1 y aceptamos la H_0 .

e) Prueba de Normalidad

Criterio para determinar la Normalidad de la muestra:

$p\text{-valor} \geq \alpha$ Aceptar H_0 = Los datos provienen de una distribución normal

$p\text{-valor} < \alpha$ Aceptar H_1 = Los datos NO provienen de una distribución normal.

Tabla 13

Prueba de Normalidad

	Grupo de Agrupación	Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
		o			o		
Post	Grupo de Control	0.120	15	0.200*	0.972	15	0.891
	Grupo Experimental	0.185	15	0.176	0.953	15	0.580

Nota: Fuente base de datos.

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Considerando que el valor de significancia 0.891 para el Grupo de Control es mayor que α y el valor de significancia 0.580 para el Grupo Experimental también es mayor que α , se infiere que los valores obtenidos se comportan normalmente.

f) Resultados y conclusiones

Tabla 14

Prueba de muestras independientes

Prueba de muestras independientes							
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		PRUEBA T para la igualdad de medias			
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferenc ia de medias
Valor de la Muestr a	Se asumen varianzas iguales	0.020	0.887	-8.915	28	0.000	-7.000
	No se asumen varianzas iguales			-8.915	27.993	0.000	-7.000

Nota: Fuente base de datos.

Interpretación: De acuerdo a la Prueba de Levene se aprecia un p-valor de 0.887 teniendo como consecuencia un $p\text{-valor} > \alpha$, el cual nos indica que las varianzas de las muestras son iguales. Con esto se corrobora que se cumple con los dos supuestos de Normalidad y de Varianza, por tanto mediante la prueba de T students, teniendo un p-valor de significancia 0.000 y siendo éste $p\text{-valor} \leq \alpha$ se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis H_1 “El intercambio de experiencias pedagógicas mejora en forma significativa el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL de Lauricocha – Huánuco 2021”.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : El intercambio de experiencias pedagógicas no mejora el desempeño docente en la dimensión *preparación para el aprendizaje de los estudiantes* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

H_1 : El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión *preparación para el aprendizaje de los estudiantes* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

Tabla 15

El intercambio de experiencias pedagógicas en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

Prueba de muestras independientes							
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		PRUEBA T para la igualdad de medias			
		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferenc ia de medias
Valor de la Muestr a	Se asumen varianzas iguales	8.822	0.006	-5.096	28	0.000	-2.600
	No se asumen varianzas iguales			-5.096	21.917	0.000	-2.600

Nota: Fuente base de datos.

Interpretación: El intercambio de experiencias pedagógicas sobre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, las medias obtenidas de los grupos de control (11.27) y experimental (13.87), evidencian que los estudiantes del grupo experimental lograron mejores puntuaciones que los del grupo control. Para comprobar si estos valores son significativos, se utilizó la prueba T de Student de muestras independientes reflejando una $p \leq 0.000$, lo que indica

diferencias estadísticas significativas, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica H1 “El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión *preparación para el aprendizaje de los estudiantes* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco”.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: El intercambio de experiencias pedagógicas no mejora el desempeño docente en la dimensión *enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

H₁: El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión *enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

Tabla 16

El intercambio de experiencias pedagógicas en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

Prueba de muestras independientes							
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		PRUEBA T para la igualdad de medias			
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferenc ia de medias
Valor de la Muestr a	Se asumen varianzas iguales	1.431	0.242	-1.768	28	0.088	-0.733
	No se asumen varianzas iguales			-1.768	26.477	0.089	-0.733

Nota: Fuente base de datos.

Interpretación: El intercambio de experiencias pedagógicas sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, las medias obtenidas de los grupos de control (21.47) y experimental (22.20), evidencian que los estudiantes del grupo experimental lograron mejores puntuaciones que los del grupo control. Para comprobar si estos valores son significativos, se utilizó la prueba T de Student de muestras independientes reflejando 0.088 para p-valor y siendo $p > 0.000$, indica que no hay una diferencia significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica H1 y se acepta la hipótesis específica Ho “El intercambio de experiencias pedagógicas no mejora el desempeño docente en la dimensión *enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco”.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: El intercambio de experiencias pedagógicas no mejora el desempeño docente en la dimensión *preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

H₁: El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión *preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

Tabla 17

El intercambio de experiencias pedagógicas en la dimensión preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

Prueba de muestras independientes							
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		PRUEBA T para la igualdad de medias			
		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferenc ia de medias
Valor de la Muestr a	Se asumen varianzas iguales	0.358	0.554	-1.936	28	0.063	-0.733
	No se asumen varianzas iguales			-1.936	27.150	0.063	-0.733

Nota: Fuente base de datos.

Interpretación: El intercambio de experiencias pedagógicas sobre la dimensión preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad, las medias obtenidas de los grupos de control (20.80) y experimental (21.53), evidencian que los estudiantes del grupo experimental lograron mejores puntuaciones que los del grupo control. Para comprobar si estos valores son significativos, se utilizó la prueba T de Student de muestras independientes reflejando 0.063 para p-valor y siendo $p > 0.000$, indica que no hay una diferencia significativa, por la tanto, se rechaza la hipótesis específica H1 y se acepta la hipótesis específica Ho “El intercambio de experiencias pedagógicas no mejora el desempeño docente en la dimensión *preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco”.

Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : El intercambio de experiencias pedagógicas no mejora el desempeño docente en la dimensión *desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

H_1 : El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión *desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

Tabla 18

El intercambio de experiencias pedagógicas en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

Prueba de muestras independientes							
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		PRUEBA T para la igualdad de medias			
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
Valor de la Muestra	Se asumen varianzas iguales	2.619	0.117	-9.839	28	0.000	-2.933
	No se asumen varianzas iguales			-9.839	24.374	0.000	-2.933

Nota: Fuente base de datos.

Interpretación: El intercambio de experiencias pedagógicas sobre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, las medias obtenidas de los grupos de control (10.93) y experimental (13.87), evidencian que los estudiantes del grupo experimental lograron mejores puntuaciones que los del grupo control. Para comprobar si estos valores son significativos, se utilizó la prueba T de Student de muestras independientes reflejando 0.000 para p-valor y

siendo $p \leq 0.000$, lo que indica diferencias estadísticas significativas, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica H1 “El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión *desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente* de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco”.

5.3. Discusión de resultados

Contrastación de los resultados con las bases teóricas

Los resultados arribados en la reciente investigación están sustentados y corroborados por las teorías y conocimientos científicos en el campo de la educación y la pedagogía, tales como Morales Romero, E. (s.f) quien al referirse de la experiencia pedagógica docente, dice “La activa participación de las y los docentes en la formulación de propuestas pedagógicas para mejorar la calidad de la educación que se ofrece a sus estudiantes, evidencia un agudo sentido de la observación, análisis y diagnóstico de las realidades que viven las y los estudiantes tanto dentro como fuera del contexto educativo”. (p.7). Efectivamente, el intercambio de experiencias pedagógicas que realizan los docentes, forman parte de su formación continua en servicio, motivada por las nuevas exigencias, los retos y los desafíos de la educación y la sociedad moderna. Desde esta perspectiva, los docentes se encuentran en un proceso permanente de preparación e innovación en gestión del conocimiento, gestión de recursos técnicos, gestión curricular, gestión del tiempo, gestión de metodología y estrategia docente, gestión de evaluación de formación, gestión del clima escolar y gestión del talento, lo que ha llevado al fortalecimiento de las competencias profesionales en el marco de las políticas educativas nacionales y regionales. En esa perspectiva Zapata Jiménez, M. A. (2017), se cree que la experiencia docente impacta a las comunidades a través de la producción sostenible y los programas educativos, mejora la convivencia e involucra a los miembros en las actividades comunitarias. El intercambio de experiencias profesionales contribuye a mejorar la calidad de la educación en los sectores rural y urbano, en primer lugar mediante la comprensión de las realidades y la priorización de las necesidades e intereses de las instituciones educativas y las comunidades; desarrollar lineamientos y mecanismos para el desarrollo económico, político, social y cultural a través de la participación

democrática, cívica e intercultural de los miembros de la comunidad educativa. El intercambio de experiencias docentes entre los actores sociales educativos es esencial para el desarrollo profesional, la eficacia y la eficiencia de los docentes en términos de aspectos personales, sociales, culturales, de valor y académicos.

Las comunidades de aprendizaje profesional desempeñan un papel en la mejora del profesionalismo y el rendimiento docente en las aulas y las instituciones educativas. En este sentido, Malpica (2018) dice que la comunidad de aprendizaje profesional es un grupo de personas que crecen juntas, que comparten sus experiencias de desempeño y pasión por objetivos comunes. Estas comunidades se utilizan cada vez más en todas las áreas del mundo del trabajo, especialmente en la educación, ya que permiten a sus miembros y organizaciones aprender nuevas habilidades y procesos, así como identificar y centrarse en los problemas actuales. Estamos de acuerdo con este enfoque de que, en cierto sentido, la comunidad de aprendizaje profesional es una estrategia de enseñanza y educación, la participación del profesorado en la evaluación, la reflexión, la toma de decisiones y la resolución de problemas, las cuestiones relacionadas con la planificación y ejecución del currículo, la gestión disciplinaria-multidisciplinaria-interdisciplinaria e interdisciplinaria, las metodologías de enseñanza y aprendizaje y las estrategias de enseñanza, la evaluación formativa, la gestión pedagógica y técnica de los recursos, las cuestiones de aprendizaje, el ambiente escolar y otros intereses institucionales típicos. En estos espacios de trabajo universitarios, los profesores están potenciando su desempeño profesional, donde se sienten motivados y seguros con buena solvencia académica y ética en cualquier contexto geográfico, social y cultural

Desde una mirada holística, Hargreaves (2008, como se citó en Krichesky y Murillo, 2011), considera que [...] los CPA de la visión más amplia de la comunidad escolar son una estrategia organizacional muy fuerte diseñada para alentar y capacitar a los maestros y otros miembros de la comunidad para que aprendan y trabajen juntos para mejorar la calidad de vida de todos los participantes. En este sentido, los CPA son también una forma de vida en la que existe una preocupación general por el desarrollo general de los

estudiantes, así como por el bienestar de todos los miembros de la comunidad. Por lo tanto, los CPA deben ser una comunidad inclusiva que sepa cómo responder a la diversidad que aportan los estudiantes, esté comprometida con los ideales de justicia social y obligue a los gobiernos y sus burocracias a asumir la responsabilidad de esta misión. (p. 8).

Nuestro enfoque teórico es coherente con lo que dice el autor en las líneas anteriores. En las instituciones educativas divididas, la innovación no puede ser posible sin la producción de conocimientos y condiciones para la mejora del sentido común, ya que una condición indispensable para la mejora y la innovación es el compromiso y la responsabilidad de todos los actores involucrados directa o indirectamente en la mejora de la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Por un lado, la innovación y la consistencia en el desempeño docente nos obliga a repensar el proceso de formación institucional y a ser capaces de desarrollar un enfoque común entre los docentes, lo que requiere un potencial liderazgo por parte de docentes y administradores.

Por su parte, Wenger (2001) señala que: “Las comunidades de práctica constituyen el tejido social del aprendizaje de una organización.[...] En consecuencia, la capacidad de una organización de profundizar y renovar su aprendizaje depende de fomentar la formación, el desarrollo y la transformación de comunidades de práctica” (p.300).

El contenido descrito es similar a nuestro enfoque, en el que la comunidad educativa práctica comparte el conocimiento adquirido sobre nuevos métodos de enseñanza, nuevos métodos de aprendizaje, inspirados en la identidad institucional y la calidad de la educación en beneficio de los estudiantes. Apoyar el desarrollo de las instituciones educativas como organizaciones y como un curso de acción prioritario para reconstruir las escuelas, proporcionando capacitación e innovación no solo para los estudiantes, sino también para los propios maestros.

La profesión de educación extendida y holística se basa en los componentes fundamentales de la enseñanza que interactúan con otros colegas. Los grupos de estudio son otro mecanismo de trabajo universitario en el que los profesores que

forman parte de un grupo se comunican entre sí para que cada uno de ellos pueda influir en los demás y aceptar la influencia de los demás. Los maestros que conforman grupos pequeños deben creer en la sinergia, es decir, dos o más causas tienen mayor que la suma de resultados individuales. Los miembros del panel desarrollan un código general de conducta para todos los miembros del panel. Estas normas tienen por objeto abordar cuestiones de importancia para el Grupo de Trabajo, que a su vez asume que todos los miembros las respetan, estén o no de acuerdo con las normas formuladas democráticamente.

Según Piera (2018) el SIG es complementario a la acción que permite la deconstrucción de las prácticas docentes, la identificación de fortalezas y debilidades, la necesidad de mejora, la retroalimentación positiva que los motiva a desarrollar planes de mejora individual, el conocimiento y el pleno desarrollo de los procesos de enseñanza y enseñanza por parte de los docentes en el currículo de aprendizaje, por lo tanto, son experienciales e interactivos, utilizando materiales didácticos, utilizando tecnología educativa; coordinar para alcanzar las metas del programa (...). Además, el SIG es una estrategia de acompañamiento grupal que promoverá en gran medida la retroalimentación positiva y complementará la compañía personalizada de los maestros, compartiendo sus experiencias exitosas con otros colegas y haciendo recomendaciones prácticas para el beneficio de los estudiantes (p. 15).

Coincidimos con el planteamiento que antecede, donde efectivamente los grupos de interaprendizaje, como estrategia pedagógica, constituyen una herramienta fundamental en el proceso de mejora continua del desempeño docente. En base a las discusiones, las reflexiones y las propuestas que van surgiendo del intercambio y la capitalización de las de experiencias, se van consolidando y fortaleciendo la visión prospectiva de los docentes para su óptimo desempeño en aula y la institución educativa.

Minedu (2005) al referirse al significado del interaprendizaje dice que: el aprendizaje se genera en el propio proceso educativo y se combina con las aportaciones de todos los actores. El aprendizaje es un asunto de interés colectivo porque es un proceso en el que el proceso educativo y el desempeño

de individuos y grupos pueden mejorarse a través de la integración ordenada de elementos o ideas a través de la participación colectiva, basada en la experiencia y el conocimiento del grupo, con el fin de establecer nuevos aprendizajes y nuevos enfoques teóricos. (p. 11)

Existe coincidencia con nuestro planteamiento, en el sentido de que los mejores aprendizajes para un buen desempeño docente, se dan en las discusiones controversiales colectivas guiadas y conducidas con responsabilidad, donde cada uno de los participantes expresa lo que conoce, lo que percibe y lo que piensa sobre aspectos referidos al rol del docente. Al término de las discusiones se reflexionan, se capitalizan experiencias, se consensúan los puntos de vista, se plantean propuestas de mejora y posteriormente se ven reflejados las mejoras en el desempeño docente en el aula con los estudiantes, buenas interrelaciones con los demás miembros de la comunidad institucional y con los padres de familia.

Todo el proceso del intercambio de experiencias pedagógicas conduce a la optimización del desempeño docente. Al respecto Martínez y Lavín (2017) dice que: el desempeño docente es un concepto construido sobre muchos aspectos para determinarlo. En definitiva, cuando se hace referencia al término “rendimiento”, se refiere al acto correspondiente al comportamiento o práctica inherente a la profesión docente en este caso concreto. Para aclarar este concepto, se considera significativo en términos de sus componentes y la forma en que se juzga. Puede haber buenos desempeños en lugar de malos desempeños, pero no hay duda de que el buen desempeño pedagógico prevalece en la descripción de este concepto porque representa el comportamiento que los maestros deben realizar como parte de su práctica docente. (p. 2)

Respecto a lo planteado por el autor, compartimos en parte, ya que nuestra postura va más allá. El desempeño docente es un proceso pedagógico, educativo y social puesta en acción por el docente en base a la planificación curricular, los propósitos del aprendizaje en un tiempo determinado.

Por su parte, Fernández (2003) afirma que el desempeño docente está en el corazón del maestro o de la profesión docente, y revela que ciertos aspectos de la evaluación de todos los trabajos generalmente se aplican a él: satisfacción e insatisfacción laboral, alto rendimiento e insuficiencia, y si los trabajadores tienen sentido. El desempeño de los docentes puede ser visto desde dos perspectivas, desde un punto de vista subjetivo, es decir, desde la preocupación de todos por la calidad del trabajo y determinando si el profesor está satisfecho o insatisfecho con su propio desempeño. El otro punto de vista es objetivo; se puede cuantificar mediante indicadores normalmente propuestos por entidades estatales.

Robalino (2005, como se citó en Martínez, 2017) refiere que el desempeño docente es el proceso de movilización de sus habilidades profesionales, personalidad y responsabilidad social para aclarar las relaciones significativas entre los componentes que afectan la formación de los estudiantes; Participar en la gestión de la educación; Fortalecer una cultura de democracia e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales para promover el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de sus habilidades y habilidades para la vida. (p. 2)

El desempeño docente implica la teoría de la gestión, la metodología, el currículo, la enseñanza, la educación y los procesos de conocimiento que son consistentes con las políticas educativas nacionales, regionales y locales y están diseñados para mejorar el rendimiento de los estudiantes. Desde esta perspectiva, los docentes son los principales actores en la gestión docente, con el fin de estar orientados a la calidad, al desarrollar a los estudiantes a nivel global, entendiendo las competencias, habilidades, conocimientos, desempeño, habilidades, habilidades, valores y actitudes que se logran de acuerdo con las necesidades ambientales y sociales. Por su parte Castro (2015, p. 265, citado por Martínez, 2017) dice “el desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido” (p.3). El desempeño docente implica la implementación docente, su

formación profesional en los ámbitos personal, social, cultural, de valores y académico, que se verá reflejada en la calidad del aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con sus realidades geográficas, sociales y culturales.

Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2012) el desempeño docente se caracteriza por una buena enseñanza, que es un requisito para todos los maestros de educación básica formal en el país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad sobre las competencias que los docentes del país desean adquirir en las distintas etapas de sus carreras, con el objetivo de posibilitar el aprendizaje de todos los estudiantes. Es una herramienta estratégica para una política integral de desarrollo docente. (p. 18)

Como hecho social y educativo, el desempeño de los docentes se ha convertido en uno de los elementos fundamentales de la transformación social. Los docentes provienen de cualquier espacio y formación, irradian conocimiento y cultura de acuerdo con el progreso científico y tecnológico, principalmente para difundir los principios y valores de la ciudadanía, la democracia y la interculturalidad con el fin de lograr una convivencia democrática armoniosa entre los seres humanos, y tenemos que vivir en una sociedad muy compleja llena de desafíos y desafíos.

Con la exposición de las bases teóricas contrastamos y validamos los resultados de la investigación referida al mejoramiento del desempeño docente de la Red Educativa Baños – UGEL Lauricocha, mediante al aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas exitosas.

Contrastación de los resultados con las investigaciones

La hipótesis planteada que a la letra dice: “El intercambio de experiencias pedagógicas mejora en forma significativa el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL de Lauricocha – Huánuco”, queda validada mediante la exposición de la investigación y corroborado con los resultados de la aplicación del cuestionario del pos prueba, después de la aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas, cuya escala de puntuación fue de carácter valorativo, aplicado a 15 docentes del grupo experimental y, 15 docentes del grupo control (sirvió para la

comparación de resultados) del nivel primaria de la Red Educativa Baños de la UGEL de Lauricocha – Huánuco.

La sub hipótesis El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco, queda validada con la exposición de los resultados, donde se observa que la mayoría de docentes del grupo experimental en el pos prueba, equivalente al 67 % se ubican en la escala de valoración **destacado** y, el 33 % se ubican en la escala de valoración **satisfactorio**, respecto a su desempeño docente: *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

La sub hipótesis El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco, *queda validada con los resultados facticos, donde se observa que la mayoría de docentes del grupo experimental en el pos prueba, equivalente al 73 % se ubican en la escala de valoración **destacado**, respecto a su desempeño docente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.*

La sub hipótesis El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco, queda validada con los resultados facticos, donde se observa que la mayoría de docentes del grupo experimental en el pos prueba, equivalente al 80 % se ubican en la escala de valoración destacado, desempeño docente: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

La sub hipótesis El intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco, queda validada con los resultados fácticos, donde se observa que la mayoría de docentes del grupo experimental en el pos prueba, equivalente al 67 % se ubican en la escala de valoración destacado, desempeño docente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Estos resultados están contrastados con los resultados de las investigaciones a nivel de tesis de posgrado, tales Cabarcas y Contreras (2019) en su tesis de maestría *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla-Colombia*, dice en una de sus conclusiones:

Es necesario reflexionar sobre el proceso mediante el cual las instituciones públicas de la región barranquina evalúan el desempeño docente y qué estrategias utilizan los evaluadores para evitar que los resultados se distorsionen, es decir, responden a las realidades institucionales. De esta manera, queremos asegurar una información clara, veraz, relevante, coherente y objetiva que identifique las debilidades y fortalezas de los docentes para repensar las estrategias de enseñanza que deben aplicarse en el aula. (p. 99)

Similar conclusión forma parte de la presente investigación, donde efectivamente la evaluación del desempeño docente se torna más significativo después de un proceso de aplicación de una propuesta pedagógica, específicamente como producto del intercambio de experiencias pedagógicas, tales como comunidades profesionales de aprendizaje, jornadas de reflexión pedagógica y los grupos de interaprendizaje. Al término de este proceso pedagógico, los docentes del grupo experiencial de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco, después de la aplicación de la propuesta, logran ubicarse en el nivel destacado (67 % - 80 %) en el desempeño docente, mientras que el grupo control logra ubicarse en el nivel satisfactorio (47 % - 80 %) y nivel destacado (53 %) en el desempeño docente. Por otra parte, Alava (2018) en su tesis de posgrado *Comunidad profesional de aprendizaje para la mejora de la práctica docente en matemática de la Institución Educativa Pública N° 5052, Callao*, llega a una de sus conclusiones afirmando: la gestión escolar con liderazgo pedagógico viene a ser una propuesta de la escuela que queremos, que va dirigida hacia una gestión centrada en los procesos pedagógicos, para lograr los aprendizajes esperados en nuestros estudiantes. Los directivos deben ser líderes pedagógicos, de acuerdo al actual enfoque de gestión escolar; asimismo el directivo debe tener la capacidad de promover en la institución educativa una visión compartida, con el fin de brindar aprendizajes de calidad. Una de nuestras conclusiones dice: Los docentes del grupo experiencial de la Red Educativa Baños, antes de la

aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas, según los resultados del pre prueba, se encuentran en el nivel satisfactorio (73 %) y según los resultados del pos prueba, se encuentran en el nivel destacado (76 %), respecto al desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Existe cierta similitud con la conclusión arribada por Alava (2018). Donde efectivamente, la calidad del desempeño docente y el logro de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, se debe fundamentalmente a los procesos motivacionales desprendidas desde un liderazgo pedagógico de los directivos de las instituciones educativas. Tinoco (2018)

entre los hallazgos de su estudio, seguimiento y acompañamiento docente y desempeño docente en instituciones de educación primaria del distrito Lauricocha-Huanta, dice: (...) se observó que la dimensión de desarrollo profesional era la dominante entre los maestros de enseñanza primaria de las instituciones educativas del distrito de Lauricocha, con un 33,18%, seguida de las relaciones interpersonales con un 30,7%, seguidas de la dimensión docente con un 19,51% y la dimensión final relacionada con la comunidad con un 16,61%. (p.51). En nuestras conclusiones planteamos diciendo: Los docentes del grupo experimental de la Red Educativa Baños, antes de la aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas, según los resultados del pre prueba, se encuentran en proceso (53 %) y en el nivel satisfactorio (47 %) y, según los resultados del pos prueba, se encuentran en el nivel destacado (73 %), respecto al desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Entre ambas conclusiones, en términos generales, existen coincidencias respecto al desarrollo de la profesionalidad del docente, la cual se logro después de un proceso de capacitación, actualización y actualización, en el caso específico, mediante los diferentes tipos de intercambio de experiencias, tales como curriculares, disciplinares, metodológicas, recursos didácticos y tecnológicos, evaluación formativa, clima escolar, entre otros. Nuestras conclusiones están referidas que mediante la aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas, se mejora significativamente el desempeño docente en: *“preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”*. En este sentido, en una de sus tesis de maestría, Simeón (2018), en el Grupo Interaprendizaje sobre el Desarrollo de la Capacidad Docente en el

Proyecto Global de Instituciones Educativas, Chavarría-Los Olivos, 2018, afirma: (...) El grupo de interaprendizaje tiene un impacto significativo en el desarrollo de la capacidad docente en las instituciones educativas "Proyecto Integral Chavarría" - Los Olivos, 2018. Existe una representación en el ámbito del COR en el desarrollo de grupos de aprendizaje y habilidades de enseñanza, con un resultado estadístico del 77,2 por ciento, lo que indica que el grupo de aprendizaje tiene un impacto significativo en el desarrollo de habilidades de enseñanza. (p.112). Esta conclusión coincide con la nuestra, donde coincidimos al decir: Los docentes del grupo experimental de la Red Educativa Baños, según los resultados del pos prueba, se encuentran en el nivel destacado (67 %), se habla del desempeño docente en la dimensión de la profesionalidad y el desarrollo de la identidad docente. Al hablar del desempeño docente, nos estamos refiriéndonos a la parte personal, social, cultural, axiológica y académica. Los resultados de nuestra investigación y la de otros estudiosos, contrastan y demuestran la validez de las hipótesis planteadas.

5.4. Aporte científico de la investigación

Los resultados de la presente investigación contribuyen al enriquecimiento teórico de las ciencias de la educación, respecto a la mejor comprensión de los componentes, elementos, dimensiones y la trascendencia de las jornadas de reflexión pedagógica como parte de la gestión del conocimiento y su aporte al mejoramiento del desempeño docente, relacionada a las competencias, capacidades, conocimientos, desempeños, habilidades, destrezas y todo cuanto está al alcance del ser humano como protagonistas social de su realidad y su actuación transformadora en ella.

CONCLUSIONES

1. Antes de la aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas en docentes del grupo experiemetal de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco, según el resultado del pre prueba, se ubica en el nivel satisfactorio (47 % - 73 %) y en proceso (47 % - 53 %) respecto al desempeño docente en aula; mientras que en el grupo control según los resultados del pre prueba, los docentes evaluados se encuentran en el nivel satisfactorio (47 % - 87 %) y en el nivel destacado (47 % - 53 %) en el desempeño docente en aula; después de la aplicación de la propuesta, los docentes del grupo experimental, según los resultados del pos prueba, se ubican en el nivel destacado (67 % - 80 %) en el desempeño docente en aula y, el grupo control en el nivel satisfactorio (47 % - 80 %) y nivel destacado (53 %) en el desempeño docente en aula.
2. Los docentes del grupo experimental de la Red Educativa Baños, antes de la aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas, según los resultados de la pre prueba, se encuentran en el nivel satisfactorio (73 %) y según los resultados de la pos prueba, se encuentran en el nivel destacado (76 %), respecto al desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes; mientras que el grupo control, según los resultados de la pre prueba, se encuentran en el nivel satisfactorio (87 %) y según los resultados de la pos prueba, se encuentran en el nivel satisfactorio (80 %), respecto al desempeño docente en la dimensión prepración para el aprendizaje de los estudiantes.
3. Los docentes del grupo experimental de la Red Educativa Baños, antes de la aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas, según los resultados del pre prueba, se encuentran en proceso (53 %) y en en el nivel satisfactorio (47 %) y, según los resultados del pos prueba, se encuentran en el nivel destacado (73 %), respecto al desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; mientras que el grupo control, según los resultados del pre prueba, se encuentran en el nivel destacado (53 %) y en el nivel satisfactorio (47 %) y, según los resultados del pos prueba, se encuentran en el nivel satisfactorio (60 %), respecto al desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

4. Los docentes del grupo experimental de la Red Educativa Baños, antes de la aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas, según los resultados de la pre prueba, se encuentran en el nivel satisfactorio (47 %) y en el nivel destacado (40 %) y, según los resultados de la pos prueba, se encuentran en el nivel destacado (80 %), respecto al desempeño docente en la dimensión *participación* en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; mientras que el grupo control, según los resultados de la pre prueba, se encuentran en el nivel destacado (47 %) y en el nivel satisfactorio (47 %) y, según los resultados de la pos prueba, se encuentran en el nivel destacado (53 %), respecto al desempeño docente en la dimensión *participación* en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
5. Los docentes del grupo experimental de la Red Educativa Baños, antes de la aplicación del plan de intercambio de experiencias pedagógicas, según los resultados de la pre prueba, se encuentran en el nivel satisfactorio (47 %) y en el nivel destacado (47 %) y, según los resultados de la pos prueba, se encuentran en el nivel destacado (67 %), respecto al desempeño docente en la dimensión *desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*; mientras que el grupo control, según los resultados de la pre prueba, se encuentran en el nivel satisfactorio (53 %) y en proceso (40 %) y, según los resultados de la pos prueba, se encuentran en el nivel destacado (47 %), respecto al desempeño docente en la dimensión *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*.

SUGERENCIAS

1. La Unidad de Gestión Local de Lauricocha, debe propiciar jornadas de capacitación, actualización e implementación en materia curricular, disciplinar, estrategias metodológicas, uso de las tecnologías de información y comunicación, evaluación formativa y liderazgo pedagógico orientada al fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes del ámbito provincial, para mejorar el desempeño profesional en el aula y en la institución, y de ésta manera mejorar el logro de los propósito de aprendizaje de los estudiantes.
2. Las instituciones educativas de la Red Educativa Baños, en el marco de la mejora continua, el plan estratégico, la visión y la misión educativa, debe fortalecer los encuentros pedagógicos, las comunidades profesionales de aprendizaje, las jornadas de reflexión pedagógica y los gías de interaprendizaje interinstitucional, para el logro de las competencias profesionales de los docentes y el empoderamiento de la Red Educativa como un referente en la zona andina de Huánuco.
3. Las instituciones educativas de la Red Educativa Baños, bajo su autonomía y perspectiva visionaria, deben promover los encuentros interinstitucionales, intercambio de experiencias pedagógicas o pasantías del personal docente, afin de mejorar el desempeño docente en aula y en la institución, y de esta manera contribuir en el mejoramiento de la calidad de la educación en favor de los estudiantes y la comunidad.
4. Las instituciones educativas de la Red Educativa Baños, deben propiciar talleres y microtalleres por grados y áreas curriculares para analizar y reflexionar sobre el aprendizaje de los estudiantes, y asumir compromisos conjuntos en la mejora de la calidad de la educación como meta y objetivo común.

REFERENCIAS

- Arias Campos, C. L. (2017). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la Institución Educativa 20188* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias_CC_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bolívar, A. (22-24 octubre 2008). *Otra alternativa de innovación, las comunidades profesionales de aprendizaje* [Archivo PDF]. *XIII Congreso de UECOPE "Educar: Innovar para la transformación social"*. [Guijón.file:///C:/Users/User/Downloads/BolivarUecoePon.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/BolivarUecoePon.pdf)
- Cabarcas Cassiani, D., y Contreras Mosquera, Y. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla* [Tesis de Maestría en Educación, Universidad de la Costa de Barranquilla -Colombia]. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20Docente%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20las%20dimensiones%20del%20%C3%8Dndice%20Sint%C3%A9tico%20de%20Calidad%20Educativa%20en%20instituciones%20p%C3%ABl>
- Calderón Ramos, H. (8 de setiembre de 2019). *Grupos de interaprendizaje GIA* [Diapositiva de PowerPoint]. SlideShare.<https://es.slideshare.net/HcrCaldern/grupos-de-interaprendizaje-gia#:~:text=1.,instituci%C3%B3n educativa%20la%20misma que%20permitir%20profundizarsobre%20los hallazgos identificados durante el acompañamiento.>
- Casanova, M. (2012). *El diseño curricular como factor de calidad educativa*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación - Volumen 10, Número 4 Consultado en <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num4/art1.pdf>

- Castillo Ortega, N. L. (2018). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL- Huánuco, 2016* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2548/TD%20CE%201985%20C1%20-%20Castillo%20Ortega.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavez Solorzano, M. I. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa -Satipo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4275/Chavez%20Solorzano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cornejo Zuñiga, A. (2019). *Gestión escolar y desempeño docente en la Institución Educativa 3049 Imperio de Tahuantinsuyo de Independencia*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3537/TM%20CE-GE%204649%20C1%20-%20Contreras%20Paredes%20Lady%20Diana%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuba Lucio, I. (2017). *Estilos de liderazgo y Gestión educativa en Directivos Pedagógicos del Distrito de Ventanilla* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5693/Cuba_LI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Federación Uruguaya de Magisterio-Trabajadores de Enseñanza. (2013). *Intercambio de experiencias pedagógicas en escuelas rurales* [Archivo PDF]. *Quehacer educativo*. file:///C:/Users/User/Downloads/005_sindicales3_1.pdf
- García Alvarado, D. A. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil –Ecuador, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad del Perú].
- Decana de

América. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14576/Garcia_ad.pdf?sequence=1

García Inga, R. E. (2018). *Visita al aula y grupos de interaprendizaje a docentes para optimizar aprendizaje en matemática en Institución Educativa Pública N° 30500*. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad San Ignacio De Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/7441/4/2018_GARCIA_INGA_RAQUEL_ESTELA.pdf

Garrido, M. (2 de enero de 2010). *Dinámica Grupos Apuntes* [PowerPoint]. Slideshare: <https://es.slideshare.net/nikacanika/dinmica-grupos-apuntes>

Hernández et al. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw- Hill.

J. Krichesky, G., y Murillo Torrecilla, J. (2011). *Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una Estrategia de Mejora para una Nueva Concepción de Escuela*. *Revista Iberoamericana sobre*, 9(1), pp. 65-83. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55118790005.pdf>

Juárez Echevarría, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa. Tesis de Bachiller, Universidad San Ignacio De Loyola* [Archivo PDF]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policia%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Krichesky , G. J., & Murillo Torrecilla, J. (27 de diciembre de 2011). *Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una Estrategia de mejora para una Nueva Concepción de Escuela*. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(1), 65-83. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55118790005.pdf>

La organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *Docentes*. <https://es.unesco.org/themes/docentes>

Lens Fernández, J. L. (julio de 2014). *Capacitación docente de calidad para mejorar*

los resultados educativos de América Latina.
<http://www.americalearningmedia.com/edicion-032/360-analisis/6022-capacitacion-docente-de-calidad-para-mejorar-los-resultados-educativos-de-america-latina>

Malpica Basurto, F. (5 de julio de 2018). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje: ¿clave del cambio?:* Educación Perú.
<https://www.educacionperu.org/comunidades-profesionales-aprendizaje-clave-del-cambio/>

Malpica Basurto, F. (2018). *Las comunidades profesionales de aprendizaje: motor de la innovación pedagógica sostenible* [Archivo PDF].
https://www.escalae.org/wp-content/uploads/2018/02/Articulo_Las_Comunidades_Profesionales_de_Aprendizaje_para_la_Innovacion_Pedagogica_Sostenible.pdf

Malpica Basurto, F., y Navareño Pinadero, P. (1 de junio de 2018). *Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional.* *Innoeduca*, 4(1), 14-23.
<file:///C:/Users/User/Downloads/4835-Texto%20del%20art%C3%ADculo-16529-1-10-20180601.pdf>

Martinez Ruiz , S. I., & Lavín García , J. L. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación.* San Luis Potosí México. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Mérida Lejá, V. E. (2018). *Evaluación del desempeño docente en el sector público* [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar de México].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/09/Merida-Veronica.pdf>

Ministerio de Educación . (2005). *Manual par los grupos de interaprendizaje-GIA.*
<https://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/61620>

Ministerio de Educación . (2008). *Marco para la Buena enseñanza.*

<https://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>

Ministerio de Educación . (2018). *Pautas para implementar la jornada de reflexión* . [Archivo PDF]. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/04/Jornada-de-reflexi%C3%B3n.pdf>

Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.perueduca.pe/documents/9120444/0/MDBDD>

Orellana Torre, L. I. (2018). *Prácticas restaurativas para mejorar gestión de procesos productivas en las estudiantes de la Institución Educativa Pública Virgen de Fátima* [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad San Ignacio De Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/4693/4/2018_ORELLANA_TORRES_LOURDES_ISABEL.pdf

Morales Romero, E. (sf). *Sistematización de experiencias pedagógicas y andragógicas alternativas para la elaboración de una política educativa pública. Sindicato de trabajadoras y trabajadores de la educación costarricense* (SEC). Costa Rica. <https://trabajos.pedagogiacuba.com/trabajos/3SISTEMATIZACION%20DE%20EXPERIENCIAS%20PEDAGOGICAS%20%20Y%20ANDRAGOGICAS%20ALTERNATIVAS%20PARA%20LA%20ELABORACION%20DE%20UNA%20POLITICA%20EDUCATIVA%20PUBLICA%20-%20copia.pdf>

Pajuela Basurto, J. D. (2018). *Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio Honores de San Martín de Porres, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/592/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20GESTION%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCENTE%20EN%20EL%20COLEGIO%20HONORES%20DE%20SAN%20MARTIN%20DE%20PORRES%2C%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, E. (2007). *Calidad de la educación popular*. Caracas: San Pablo.

Piera Pinedo, N. E. (2018). *Grupos de interaprendizaje para mejorar la práctica docentes en el área de Matemática de la Institución Educativa Pública N° 5051, Callao* [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad San Ignacio De Loyola].

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/6782/3/2018_PIERA_PINEDO_NADINE_EULALIA.pdf

Puente Fumero, L., Martínez-Díaz, G., y Tamayo García, J. A. (junio de 2018). *El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada*. 13.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>

Reyes Iparraguirre, M. A. (2018). *Reuniones de interaprendizaje docente mejoran la comunicación oral en la institución educativa inicial pública N° 083 amigos de Jesús, Callao* [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad San Ignacio De Loyola].

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/6759/3/2018_REYES_YPARRAGUIRRE_MARLENE_ASUNCI%C3%93N.pdf

Salluca Salluca, L. (2010). *Relaciones entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao* [Tesis de Magíster, Universidad San Ignacio De Loyola].

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1306/1/2010_Salluca_Relaci%C3%B3n%20entre%20niveles%20de%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20del%20cercado%20Callao.pdf

Stefmann, T. (s.f.). *Evaluación de desempeño docente* [Archivo PDF].

http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H_Recursos/h_1_Psicol_Educacion/h_1.4.Eval_desemp_docente/1.3.Anteced_eval_desemp.pdf

Tinoco Vivanco, A. T. (2018). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas polidocentes de primaria del Distrito de*

Luricocha - Huanta [Tesis de Grado Académico de Maestro en Educación, Universidad Nacional del Centro del Perú].
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5645/TESIS%20T.TEODORA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Universidad Nacional de Chimborazo. (13 de abril de 2021). *Jornadas de reflexión*.
<https://www.unach.edu.ec/jornadas-de-reflexion-pedagogica/>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Vargas Beltrán, G. (20 de setiembre de 2017). *Cambio y liderazgo educativo en tiempos de crisis*. Revista Internacional Magisterio (66).
<https://www.magisterio.com.co/articulo/cambio-y-liderazgo-educativo-en-tiempos-de-crisis>

Web del Maestro CMF. (22 de setiembre de 2017). *Marco del Buen Desempeño Docente para mejorar tu práctica y guiar el aprendizaje*.
<https://webdelmaestrocmf.com/portal/marco-de-buen-desempeno-docente-para-mejorar-tu-practica-y-guiar-el-aprendizaje/>

Zapata Jiménez, Myriam Alba (2017). *Aportes a la calidad de la educación rural en Colombia, Brasil y México: experiencias pedagógicas significativas*. Unievrnsidad de la Zalle, Bogotá.
https://ciencia.lasalle.edu.co/doct_educacion_sociedad/12/

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA BAÑOS DE LA UGEL LAURICOCHA - HUÁNUCO 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿En qué medida el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco 2021?	Objetivo general Determinar que el intercambio de experiencias pedagógicas en el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco - 2021.	Hipótesis general Si se aplica el intercambio de experiencias pedagógicas entonces mejora el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco – 2021.	Variable independiente Experiencia pedagógica Variable dependiente Desempeño docente	Ámbito: Red Educativa Baños UGEL Lauricocha. Tipo: Aplicada Nivel: Experimental – cuasi experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Dimensiones	Población: Docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha. Muestra: Grupo experimental: 15 docentes Grupo control: 15 docentes Método de muestreo: No probabilístico Diseño: GE: 01 ---- x ---- 02 GC: 03 ----- 04 Técnica: Encuesta Instrumento:
a. ¿En qué medida el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco? b. ¿En qué medida el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL	a. Demostrar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco. b. Probar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa	a. Demostrar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco. b. Demostrar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.	V.I. Comunidades profesionales de aprendizaje CPA Jornadas de reflexión pedagógica Grupos de interaprendizaje (GIA) V.D. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	

<p>Lauricocha – Huánuco? c. ¿En qué medida el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco? d. ¿En qué medida el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de La Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco?</p>	<p>Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco c. Comprobar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco. d. Demostrar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco</p>	<p>c. Demostrar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión preparación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco. d. Demostrar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Cuestionario (pre prueba y pos prueba)</p>
---	--	---	--	---



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA:

TÍTULO: INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA BAÑOS DE LA UGEL LAURICOCHA - HUÁNUCO 2021.

OBJETIVO: Determinar que el intercambio de experiencias pedagógicas mejora el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

INVESTIGADOR: JAVIER HECTOR HUANCA CHUQUIMAMANI.

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**

- Firma del investigador responsable:**

Huánuco, 2021



ANEXO 03



PLAN EXPERIMENTAL

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

PROPUESTA DE PROGRAMA EXPERIMENTAL

**TÍTULO: INTERCAMBIO DE EXPERIENCIA PEDAGÓGICA PARA
 MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

I. DATOS INFORMATIVOS.

- a. Instituciones educativas: Red Educativa Baños- Lauricocha.
- b. Área de investigación: Área administrativa y pedagógica.
- c. Modalidad de ejecución: Virtual - Semipresencial.
- d. Responsable de ejecución: Javier Hector Huanca Chuquimamani.
- e. Fecha de inicio: 01-07-2021.
- f. Fecha de fin: 30-09-2021.

II. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el Ministerio de Educación del Perú, vienen realizando diversas jornadas de capacitación, actualización e implementación dirigido a docentes de la Educación Básica Regular, con el propósito de mejorar la calidad de los servicios educativos y la calidad de la educación. Sin embargo, es insuficiente, porque no se evidencian mejoras significativas en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, debido a diversos factores, como el poco compromiso y la desmotivación de los propios docentes, la poca sostenibilidad de las capacitaciones, el escaso seguimiento y monitoreo al desempeño docente de parte de los órganos intermedios, las

remuneraciones económicas insuficientes, compromisos adicionales asumidos por la docencia, entre otros.

En el contexto de esta investigación, el intercambio de experiencias pedagógicas estará centrado en un conjunto de talleres encaminados a dotar de estrategias a los docentes en la formación de su desempeño como tal, que en su mayoría presentan inconvenientes en su práctica pedagógica.

Finalmente, el programa comprende una serie de sesiones (12 en total) donde se aplicará talleres acerca del Intercambio de Experiencia Pedagógica como estrategia para la mejora del desempeño de los docentes, de la Red Educativa Baños, provincia de Lauricocha el año 2021.

III. ALCANCES

- Docentes de la Red Educativa de Baños – Ugel Lauricocha – Huánuco.
- Institución Educativa: N°641 – Rio Blanco, N° 042 Baños, N°32835 – Ucupampa, N° 32259 San Antonio, N° 32260 – Rio Blanco, Señor de los Andes, N° 33114 El Porvenir, N° 32358 Caran, PPK La Merced, N° 32772 San Luis Gonzaga, N° 32256 Baños, Tres de Mayo.

IV. OBJETIVOS

Mejorar el desempeño docente de la Red Educativa Baños de la UGEL Lauricocha – Huánuco.

a. Objetivos específicos.

- Mejorar el dominio preparación para el aprendizaje.
- Mejorar el dominio enseñanza para el aprendizaje.
- Mejorar el dominio participación en la gestión de la institución.
- Mejorar el dominio desarrollo de la profesionalidad y la identidad.

V. OBJETIVOS

Implementación del plan intercambio de experiencia pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Red Educativa de Baños – Lauricocha.

VI. RECURSOS Y MATERIALES

Talento humano

- Un investigador
- Un docente asesor
- Un personal de apoyo
- Docentes de la Red de Baños.

Recursos materiales

- Materiales de escritorio (papel, tinta de impresora, folder)
- Materiales de impresión (impresión de las sesiones de aprendizaje y cuestionarios para los docentes)

VII. RECURSOS TECNOLÓGICOS

- Computador
- Cañón multimedia
- Parlantes
- Audífonos

VIII. RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

- Módulos de apoyo
- Textos libros
- Documentos virtuales

IX. RECURSOS ECONÓMICOS

El costo económico de la ejecución del proyecto intercambio de experiencia pedagógica para mejorar el desempeño docente estará a cargo del investigador.

X. METODOLOGÍA

- Talleres de interaprendizaje/socialización/capitalización de experiencias
- Microtalleres
- Trabajos en equipo

- Trabajo colaborativo/trabajo cooperativo

XI. ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	ACCIONES/TAREAS	RESPONSABLE	FECHA	HORA
1	Gestión para la implementación de la propuesta de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de solicitud. • Coordinación con los actores involucrados. 	Investigador	01-05-21	9:00 am
2	Elaboración de documentos de planificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de Programación general. • Elaboración de Unidades • Elaboración de sesiones 	Investigador	01-05-21	10:00 am
3	Evaluación de entrada (pre test)	<ul style="list-style-type: none"> • Información respecto a la aplicación de la evaluación de entrada. • Aplicación de la evaluación, • Procesamiento de datos. 	Investigador	27-07-21	9:00 am
4	Desarrollo de la sesión 1: Planificación curricular y análisis de experiencia de aprendizaje de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Desarrollo de ponencia. • Casos prácticos. • Retroalimentación. 	Investigador	13-08-21	3:00pm - 5:00pm
5	Desarrollo de la sesión 2: Diversificación curricular a partir de experiencia de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Desarrollo de ponencia. • Casos prácticos. • Retroalimentación. 	Investigador	18-08-21	3:00pm - 5:00pm
6	Desarrollo de la sesión 3: Propósito de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Desarrollo de ponencia. • Casos prácticos. • Retroalimentación. 	Investigador	20-08-21	3:00pm - 5:00pm
7	Desarrollo de la sesión 4: Formulación de criterios de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Desarrollo de ponencia. • Casos prácticos. • Retroalimentación. 	Investigador	25-08-21	3:00pm - 5:00pm
8	Desarrollo de la sesión 5: Diseño de instrumentos de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Desarrollo de ponencia. • Casos prácticos. • Retroalimentación. 	Investigador	27-08-21	3:00pm - 5:00pm

9	Desarrollo de la sesión 6: Mediación pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Desarrollo de ponencia. • Casos prácticos. • Retroalimentación. 	Investigador	01-09-21	3:00pm - 5:00pm
10	Desarrollo de la sesión 7: Recojo y organización de evidencias de aprendizaje. .	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Desarrollo de ponencia. • Casos prácticos. • Retroalimentación. 	Investigador	03-09-21	3:00pm - 5:00pm
11	Desarrollo de la sesión 8: Análisis de evidencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Desarrollo de ponencia. • Casos prácticos. • Retroalimentación. 	Investigador	10-09-21	3:00pm - 5:00pm
12	Desarrollo de la sesión 9: Retroalimentación de la evidencia de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Desarrollo de ponencia. • Casos prácticos. • Retroalimentación. 	Investigador	15-09-21	3:00pm - 5:00pm
13	Desarrollo de la sesión 10: Reflexión teórica respecto a la práctica pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Desarrollo de ponencia. • Casos prácticos. • Retroalimentación. 	Investigador	24-09-21	3:00pm - 5:00pm
14	Evaluación de salida (post test)	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación a los docentes sobre la hora y fecha de evaluación de entrada • Evaluación a los involucrados 	Investigador	30-09-21	3:00pm - 5:00pm

XII. EVALUACIÓN

El programa o plan será evaluado en forma permanente para viabilizar su operatividad; por lo que será evaluado antes, durante y después de la implementación.

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



CUESTIONARIO

(Pre test)

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Institución Educativa :
- 1.2. Nivel : Inicial () Primaria () Secundaria ()
- 1.3. Condición laboral : Nombrado () Contratado () Gestión ()
- 1.4. Escala magisterial : I (X); II (); III ();IV (); V (); VI (); mas ()
- 1.5. Tiempo de servicios : 1 a 5 años (); 6 a 10 años (); 11 a más ()
- 1.6. Edad : 20 a 25 años (); 26 a 30 años (); más ()
- 1.7. Sexo : Masculino () Femenino ()

II. INSTRUCCIÓN

Apreciable docente, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información el desempeño docente que realizas en tu institución educativa; por lo que se le invoca contestar con veracidad marcando con un aspa (X), la respuesta que más se ajusta a la realidad en cada ítem.

Leyenda			
No en lo absoluto	Un poco	Bastante	Mucho
1	2	3	4

III. DESEMPEÑO DOCENTE

3.1. PREPACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

N°	Ítems	Valoración			
		1	2	3	4
1	¿Conoces las características de tus estudiantes?				
2	¿Pones en práctica los enfoques y procesos pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel en tus estudiantes?				
3	¿Planificas sus sesiones teniendo en cuenta la coherencia de los aprendizajes?				
4	¿Realiza la evaluación de manera permanente?				

3.2. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

N°	Ítems	1	2	3	4
5	¿Crea Usted un clima adecuado para realizar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes?				
6	¿Crea Usted un clima de confianza para que sus estudiantes desarrollan un pensamiento crítico?				
7	¿Conduce Usted el proceso de enseñanza de todos sus estudiantes?				
8	¿Sus estudiantes aprenden de manera reflexiva y crítica?				
9	¿Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto?				
10	¿Retroalimenta a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales?				

3.3. PARTICIPACION EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

N°	Ítems	1	2	3	4
11	¿Participas activamente colaborando en la gestión de la escuela?				
12	¿Participas en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional?				
13	¿Se relaciona usted con las familias y otras instituciones del estado?				
14	¿Aprovechas los recursos de la comunidad en los procesos educativos?				
15	¿Se involucra usted en las costumbres de la comunidad?				
16	¿Contribuyes al establecimiento de un clima institucional favorable?				

3.4. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

N°	Ítems	1	2	3	4
17	¿Participas de algún curso virtual del estado?				
18	¿Reflexionas sobre su práctica pedagógica con sus colegas?				
19	¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?				
20	¿Tomas decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes?				



ANEXO 05
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
UNIDAD DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Wilfredo A. Sotil Cortavarria
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco
Nombre del Instrumento de Evaluación	“Lista de cotejo del desempeño docente”
Autor(es) del Instrumento	Huancá Chuquimamani, Javier Hector

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				PROPROMEDIO	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSION	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD			
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce las características de sus estudiantes.	1	4	4	4	4	4	
		2. Pone en práctica los enfoques y procesos pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel en sus estudiantes.	2	3	3	3	3	3	
		3. Planifica sus sesiones teniendo en cuenta la coherencia de los aprendizajes.	3	3	4	4	4	4	
		4. Realiza la evaluación de manera permanente a sus estudiantes.	4	3	3	3	3	3	

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	5. Crea Usted un clima adecuado para realizar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes	5	3	3	3	3	3		
	6. Crea Usted un clima de confianza para que sus estudiantes desarrollan un pensamiento crítico.	6	3	3	3	3	3		
	7. Conduce Usted el proceso de enseñanza de todos sus estudiantes.	7	4	4	4	4	4		
	8. Sus estudiantes aprenden de manera reflexiva y crítica.	8	3	3	3	3	3		
	9. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto	9	3	3	3	3	3		
	10. Retroalimenta a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	10	3	3	3	3	3		
	Participación en la Gestión de la Escuela Articulada	11. Participa activamente colaborando en la gestión de la escuela	11	4	4	4	4	4	
		12. Participa en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional	12	3	3	3	3	3	
		13. Se relaciona Usted con las familias y otras instituciones del estado	13	3	3	3	3	3	
		14. Aprovecha Usted los recursos de la comunidad en los procesos educativos	14	3	3	3	3	3	

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	15. Se involucra Usted en las costumbres de la comunidad	15	4	4	4	4	4		
	16. Contribuye al establecimiento de un clima institucional favorable	16	4	3	4	4	4		
	17. Participas Usted de algún curso virtual del estado	17	3	3	3	3	3		
	18. Reflexiona sobre su práctica pedagógica con sus colegas	18	3	3	3	3	3		
	19. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	19	3	3	3	3	3		
	20. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	20	3	3	4	4	4		
	PUNTAJE TOTAL							67	
	PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								17

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $2/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$					
CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO	
V. RECOMENDACIONES :	
Huánuco, 02 de junio de 2021.	
Lugar y Fecha	Firma del Experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
UNIDAD DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. Rosana Luz Carlos Huaynate.
Cargo o Institución donde Labora	Directora I.E.I. N°270 Paracsha – Jesús – Lauricocha
Nombre del Instrumento de Evaluación	“Lista de cotejo del desempeño docente”
Autor(es) del Instrumento	Huanca Chuquimamani, Javier Hector

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				PROMEDIO	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce las características de sus estudiantes.	1	4	4	4	4	4	
		Pone en práctica los enfoques y procesos pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel en sus estudiantes.	2	3	3	3	3	3	
		Planifica sus sesiones teniendo en cuenta la coherencia de los aprendizajes.	3	3	4	4	4	4	
		Realiza la evaluación de manera permanente a sus estudiantes.	4	3	3	3	3	3	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea Usted un clima adecuado para realizar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes	5	3	3	3	3	3	

		Crea Usted un clima de confianza para que sus estudiantes desarrollan un pensamiento crítico.	6	4	4	4	4	4	
		Conduce Usted el proceso de enseñanza de todos sus estudiantes.	7	4	4	4	4	4	
		Sus estudiantes aprenden de manera reflexiva y crítica.	8	3	3	3	3	3	
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto	9	3	3	3	3	3	
		Retroalimenta a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	10	3	3	3	3	3	
Participación en la Gestión de la Escuela Articulada		Participa activamente colaborando en la gestión de la escuela	11	4	4	4	4	4	
		Participa en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional	12	3	3	3	3	3	
		Se relaciona Usted con las familias y otras instituciones del estado	13	3	3	3	3	3	
		Aprovecha Usted los recursos de la comunidad en los procesos educativos	14	3	3	3	3	3	
		Se involucra Usted en las costumbres de la comunidad	15	4	4	4	4	4	
		Contribuye al establecimiento de un clima institucional favorable	16	4	3	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la		Participas Usted de algún curso virtual del estado	17	3	3	3	3	3	
		Reflexiona sobre su práctica pedagógica con sus colegas	18	3	3	3	3	3	
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	19	3	3	3	3	3	

	Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	20	3	3	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							68	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL							17	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:				$2/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$			
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13		
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17		
			A	EXCELENTE	18 - 20		

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO		
V. RECOMENDACIONES :		
Huánuco, 06 de junio de 2021	22517776	
Lugar y Fecha	DNI	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
UNIDAD DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. Rosa Luz Velásquez Calizaya
Cargo o Institución donde Labora	Directora I.E. N° 33316 Once de Octubre
Nombre del Instrumento de Evaluación	“Lista de cotejo del desempeño docente”
Autor(es) del Instrumento	Huanca Chuquimamani, Javier Hector

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	DIMENSIÓN	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROMEDIO	
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce las características de sus estudiantes.	1	4	4	4	4	4
		2. Pone en práctica los enfoques y procesos pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel en sus estudiantes.	2	3	3	3	3	3
		3. Planifica sus sesiones teniendo en cuenta la coherencia de los aprendizajes.	3	3	4	4	4	4
		4. Realiza la evaluación de manera permanente a sus estudiantes.	4	3	3	3	3	3
	Enseñanza para el	5. Crea Usted un clima adecuado para realizar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes	5	3	3	3	3	3

	6. Crea Usted un clima de confianza para que sus estudiantes desarrollan un pensamiento crítico.	6	3	3	3	3	3	
	7. Conduce Usted el proceso de enseñanza de todos sus estudiantes.	7	4	4	4	4	4	
	8. Sus estudiantes aprenden de manera reflexiva y crítica.	8	3	3	3	3	3	
	9. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto	9	3	3	3	3	3	
	10. Retroalimenta a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	10	3	4	4	4	4	
Participación en la Gestión de la Escuela Articulada	11. Participa activamente colaborando en la gestión de la escuela	11	4	4	4	4	4	
	12. Participa en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional	12	4	4	4	4	4	
	13. Se relaciona Usted con las familias y otras instituciones del estado	13	3	3	3	3	3	
	14. Aprovecha Usted los recursos de la comunidad en los procesos educativos	14	3	3	3	3	3	
	15. Se involucra Usted en las costumbres de la comunidad	15	4	4	4	4	4	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
UNIDAD DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Ido Lugo Villegas
Cargo o Institución donde Labora	Docente de la UNHEVAL
Nombre del Instrumento de Evaluación	“Lista de cotejo del desempeño docente”
Autor(es) del Instrumento	Huanca Chuquimamani, Javier Hector

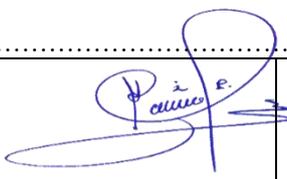
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROPROMEDIO	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSION	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD			
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce las características de sus estudiantes.	1	4	3	4	4	4	
		2. Pone en práctica los enfoques y procesos pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel en sus estudiantes.	2	3	3	3	3	3	
		3. Planifica sus sesiones teniendo en cuenta la coherencia de los aprendizajes.	3	3	4	4	4	4	
		4. Realiza la evaluación de manera permanente a sus estudiantes.	4	3	3	3	3	3	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	5. Crea Usted un clima adecuado para realizar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes	5	4	4	4	4	4	

	6. Crea Usted un clima de confianza para que sus estudiantes desarrollan un pensamiento crítico.	6	3	3	3	3	3	
	7. Conduce Usted el proceso de enseñanza de todos sus estudiantes.	7	4	4	4	4	4	
	8. Sus estudiantes aprenden de manera reflexiva y crítica.	8	3	3	3	3	3	
	9. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto	9	3	3	3	3	3	
	10. Retroalimenta a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	10	3	4	4	4	4	
Participación en la Gestión de la Escuela Articulada	11. Participa activamente colaborando en la gestión de la escuela	11	4	4	4	4	4	
	12. Participa en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional	12	4	4	4	4	4	
	13. Se relaciona Usted con las familias y otras instituciones del estado	13	3	3	3	3	3	
	14. Aprovecha Usted los recursos de la comunidad en los procesos educativos	14	3	3	3	3	3	
	15. Se involucra Usted en las costumbres de la comunidad	15	4	4	4	4	4	

	16. Contribuye al establecimiento de un clima institucional favorable	16	4	3	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	17. Participas Usted de algún curso virtual del estado	17	4	3	3	3	3	
	18. Reflexiona sobre su práctica pedagógica con sus colegas	18	4	4	4	4	4	
	19. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	19	3	3	3	3	3	
	20. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	20	3	3	4	4	4	
	PUNTAJE TOTAL							71
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								17.75

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $2/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$							
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	-	05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06	-	10	B	BUENO	14 - 17
					A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, 05 de junio de 2021	22428875		962543124
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. Tarazona Bardales, Joel
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilo Valdizán de Huánuco
Nombre del Instrumento de Evaluación	“Lista de cotejo del desempeño docente”
Autor(es) del Instrumento	Huanca Chuquimamani, Javier Hector

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				PROMEDIO	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD			
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce las características de sus estudiantes.	1	4	4	3	4	3.75	
		2. Pone en práctica los enfoques y procesos pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel en sus estudiantes.	2	4	4	4	4	4	
		3. Planifica sus sesiones teniendo en cuenta la coherencia de los aprendizajes.	3	4	4	4	4	4	
		4. Realiza la evaluación de manera permanente a sus estudiantes.	4	4	4	4	4	4	
	Enseñanza para el	5. Crea Usted un clima adecuado para realizar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes	5	4	3	4	4	3.75	

	6. Crea Usted un clima de confianza para que sus estudiantes desarrollan un pensamiento crítico.	6	4	4	4	4	4	
	7. Conduce Usted el proceso de enseñanza de todos sus estudiantes.	7	4	4	4	4	4	
	8. Sus estudiantes aprenden de manera reflexiva y crítica.	8	4	4	4	4	4	
	9. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto	9	4	4	4	4	4	
	10. Retroalimenta a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	10	4	4	4	4	4	
Participación en la Gestión de la Escuela Articulada	11. Participa activamente colaborando en la gestión de la escuela	11	4	4	4	4	4	
	12. Participa en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional	12	4	4	4	4	4	
	13. Se relaciona Usted con las familias y otras instituciones del estado	13	3	4	4	4	3.75	
	14. Aprovecha Usted los recursos de la comunidad en los procesos educativos	14	4	4	4	4	4	
	15. Se involucra Usted en las costumbres de la comunidad	15	4	4	4	4	4	

	16. Contribuye al establecimiento de un clima institucional favorable	16	4	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	17. Participas Usted de algún curso virtual del estado	17	4	4	4	4	4	
	18. Reflexiona sobre su práctica pedagógica con sus colegas	18	4	4	4	4	4	
	19. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	19	4	4	4	4	4	
	20. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	20	4	4	4	4	4	
	PUNTAJE TOTAL							79.2 5
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								19.8

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $2/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$					
	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, 03 de junio de 2021.	22513276		962613055
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

NOTA BIOGRÁFICA

JAVIER HECTOR HUANCA CHUQUIMAMANI, nació el 15 de junio de 1982, en Tacna, provincia y departamento de Tacna, hijo del Sra. Simona y el Sr. Diomedes. Sus estudios de educación primaria lo realizó en la Institución Educativa San Martín de Porres de Tacna; su estudio de educación secundaria en la Institución Educativa Coronel Bolognesi de Tacna. De profesión docente, especialidad en educación primaria, egresado del ISPP José Jiménez Borja de la Facultad de Ciencias de la Educación de la ciudad de Tacna. Actualmente se desempeña en la Institución Educativa N°32358 – Caran, provincia Lauricocha de la ciudad de Huánuco.

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día **02 DE AGOSTO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Narda Socorro TORRES MARTINEZ
Dr. Adalberto PEREZ NAUPAY
Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA

Presidente
Secretario
Vocal

Asesor de tesis: Dr. Andrés Avelino CÁMARA ACERO (Resolución N° 0170-2021-UNHEVAL-FCE/D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don Javier Hector HUANCA CHUQUIMAMANI.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA BAÑOS DE LA UGEL LAURICOCHA - HUÁNUCO 2021.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

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

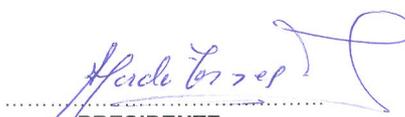
- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes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

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

.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Diecisiete (17),
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara APROBADO
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:15 horas de 02 de agosto de 2022.


PRESIDENTE
DNI N° 22422988


SECRETARIO
DNI N° 22412374


VOCAL
DNI N° 20719668

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

(RESOLUCIÓN N° 1352-2022-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA BAÑOS DE LA UGEL LAURICOCHA - HUÁNUCO 2021**, realizado por el Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Javier Hector HUANCA CHUQUIMAMANI**, cuenta con un **índice de similitud del 24%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 10 de marzo de 2022.



DRA. CLORINDA NATIVIDAD BARRIONUEVO TORRES
DIRECTORA
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN



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:	Maestría	X	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:	HUANCA CHUQUIMAMANI JAVIER HECTOR							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	952648087
Nro. de Documento:	43447152					Correo Electrónico:	javi_manti17@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		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)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	CAMARA ACERO ANDRES AVELINO			ORCID ID:	000-0002-0624-0764			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22470932

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

Presidente:	TORRES MARTINEZ NARDA SOCORRO
Secretario:	PEREZ NAUPAY ADALBERTO
Vocal:	ESTEBAN RIVERA EDWIN ROGER
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


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

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA BAÑOS DE LA UGEL LAURICOCHA – HUÁNUCO 2021.	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
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: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE	REFLEXIÓN PEDAGÓGICA	GRUPOS DE INTER APRENDIZAJE			
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>		
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:			
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):				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:	HUANCA CHUQUIMAMANI JAVIER HECTOR		Huella Digital
DNI:	43447152		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 23/01/2023			

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.