



ESCUELA DE POSGRADO

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

**Aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño
docente en una institución educativa, Pasco, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Tacuri Mateo, Lenin Roberth (ORCID: 0000-0001-7580-3252)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico con toda la gratitud esta tesis a mis padres por haber forjado la persona que soy ahora, y hermanos, quienes me apoyan en ser mejor persona.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo y a la I.E.I. Libertador Mariscal Castilla – Oxapampa pues ahí logré consolidar mis conocimientos para la presente investigación; asimismo a mi asesor quien gracias a su dedicación pude sacar adelante la tesis.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Validación de juicio de expertos	22
Tabla 2	<i>Distribución de frecuencias de aprendizaje cooperativo y sus dimensiones</i>	24
Tabla 3	<i>Distribución de frecuencias de la Evaluación del desempeño docente y sus dimensiones</i>	25
Tabla 4	<i>Valor de ajuste de los datos para el modelo</i>	26
Tabla 5	<i>Bondad de ajuste para el modelo</i>	27
Tabla 6	<i>Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general</i>	28
Tabla 7	<i>El aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente</i>	29
Tabla 8	<i>Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1</i>	30
Tabla 9	<i>El aprendizaje en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	31
Tabla 10	<i>Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2</i>	32
Tabla 11	<i>El aprendizaje cooperativo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	33
Tabla 12	<i>Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3</i>	34
Tabla 13	<i>El aprendizaje cooperativo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</i>	35
Tabla 14	<i>Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4</i>	36
Tabla 15	<i>El aprendizaje cooperativo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</i>	37

Resumen

Las instituciones educativas demandan desarrollar grupos de aprendizaje cooperativo para organizar tareas, trabajos productivos, asumir exigencias y compromisos. Asimismo, para un buen desempeño docente se requiere que se maneje dominios, competencias y desempeños, los cuales deben reflejar en el aprendizaje del estudiante. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021. Se ha planteado una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 50 docentes y directivos, cuya técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta y los cuestionarios. Dentro de los resultados más relevantes fueron que, los docentes trabajan juntos para alcanzar resultados óptimos, no solo evalúan en forma individual, sino en grupo para corroborar los roles que asumen, aplican estrategias de resolución de problemas para colaborar en forma positiva y constructiva. Además, los docentes elaboran y diseñan su programación, sesiones de aprendizaje de acuerdo a la realidad en coherencia con los logros de aprendizaje y fomentan el trabajo colaborativo con las familias. Se concluyó que, el aprendizaje cooperativo influye significativamente en la evaluación de desempeño docente.

Palabras clave: aprendizaje cooperativo, evaluación, desempeño docente.

Abstract

Educational institutions demand to develop cooperative learning groups to organize tasks, productive work, assume demands and commitments. Likewise, for a good teaching performance it is required to manage domains, competencies and performances, which must reflect in the student's learning. The present research aimed to determine the influence of cooperative learning in the evaluation of teacher performance in an educational institution, Pasco, 2021. An applied research has been proposed, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional, causal correlation. The sample consisted of 50 teachers, whose data collection technique and instrument were the survey and questionnaires. Among the most relevant results we have that, teachers work together to achieve optimal results, not only evaluate individually, but in groups to corroborate the roles they assume, apply problem-solving strategies to collaborate in a positive and constructive way. In addition, teachers develop and design their programming, learning sessions according to reality in coherence with learning achievements and promote collaborative work with families. It concludes that cooperative learning significantly influences the evaluation of teacher performance.

Keywords: cooperative learning, evaluation, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos, el aprendizaje no solo se realiza a nivel personal, sino en forma cooperativa, favoreciendo en todos los ámbitos el desarrollo de las competitividades. Al respecto, estas metodologías activas convierten al estudiante en artífice de su propio aprendizaje, ayudando a concretar aquellas destrezas de indagación, donde seleccionan, analizan y valoran la información. Además, asume un rol activo en el cimiento de su conocimiento, donde le permite participar en actividades, intercambiando experiencias y juicios con sus compañeros. Asimismo, la cooperación radica en trabajar juntos para conseguir objetivos, por ello, las personas se encaminan para obtener resultados con beneficios individuales, como también para los integrantes del grupo (Herrada y Baños, 2018).

En España, se realizó un estudio donde opinaron los educandos acerca de la implementación de metodologías de aprendizaje cooperativo en la sala de clases. Las prácticas se habían caracterizado por armonizar las contribuciones expositivas del maestro conjuntamente con la contribución activa de los estudiantes, partiendo de la búsqueda de información y exposiciones compartidas. Los resultados fueron satisfactorios en relación al aprendizaje cooperativo. Los estudiantes para maestro de educación infantil, utilizaron la metodología que fomenta la participación equivalente, la interacción concurrente y la interdependencia positiva entre los estudiantes, donde se vincularon y alcanzaron sus objetivos. Además, no dependen del profesor, sino de ellos mismos, quienes son los protagonistas activos de su propio aprendizaje. Por otro lado, se potencian los nuevos aprendizajes, la interacción entre acompañantes e incremento de la motivación por los contenidos. Así pues, implica el logro académico al desarrollar diversas habilidades de interacción con los demás y competencias esenciales en el aspecto personal. Estos aportes sugieren la inclusión de un número considerable en las aulas para realizar los trabajos cooperativos donde se perciba mayor participación e interacción mutua en la producción (Roig, 2017).

Así como en toda reforma integral en educación básica, trajo consigo cambios bruscos. Sucede que en México se pretendió dar respuesta a las necesidades y mejora del perfil de los pedagogos para darle mayor énfasis al Servicio Profesional Docente (SPD) mediante de una ley general, donde se

prioriza el ingreso con una prueba única, la permanencia a través de evaluaciones, la promoción y el reconocimiento de la misma forma. Uno de los acuerdos fue la evaluación docente, que surgió una preocupación generalizada entre los docentes, por el simple hecho de que si desaprobaba la evaluación corría el riesgo de perder su plaza o puesto de trabajo. En tal sentido, las Política Nacional de Evaluación de la Educación manifiesta cuatro aspectos importantes: 1) El papel que cumple en el sistema educativo; 2) La relevancia de su seguimiento; 3) Los procedimientos de la evaluación en consideración; 4) Qué debe hacer a partir de la información y resultado de los docentes. El docente forma parte vital del sistema educativo, frente a ello es que se logre la calidad educativa, una de las prioridades fue la evaluación y el seguimiento al docente como herramienta clave para optimizar el aprendizaje de los educandos. Asimismo, se manifestó la necesidad de contar con un instrumento de medición del perfil de los docentes para recoger información sobre las funciones que realizan y cuyos resultados servirán de insumo para diseñar estrategias, programas de actualización, y formación continua (Hernández y Cibrián, 2017).

En Chile, la evaluación de docentes se vio comprometida como parte de una reforma educativa, alineada con las sugerencias del ajuste organizado impulsada y financiada por el Banco Mundial, estos cambios se realizaron con el fin de mejorar la eficacia del sistema educativo en el ajuste del currículo escolar, de acuerdo al enfoque de competencias, a capacitar y reformar a los profesores, incluir tecnologías al aula e incrementar la jornada en las escuelas. Del año 2003 en adelante, se marcó un acontecimiento importante, posterior a duraderas negociaciones con el sindicato, colegio de educadores, Ministerio de Educación y las municipalidades, logrando un trato en base al requerimiento de un sistema educativo nuevo. La evaluación docente también formó parte del hito, se diseñaron estándares de desempeño (MBE) y la aceptación de un reglamento de evaluación, definido como un sistema formativo necesario a los profesores, cuyo objetivo fue otorgarles oportunidades de mejora y desarrollo para los que obtengan malos resultados. De igual modo, la experiencia mexicana sobre la evaluación al desempeño del docente se instauró como una reforma educativa en el 2013, recomendadas por la OCDE, motivado por los resultados de la prueba PISA previamente al acuerdo de cooperación México - OCDE para

mejorar los aprendizajes. Los acuerdos fueron: la construcción de un sistema educativo sólido y evaluación docente basada en estándares. A propósito, aquellos docentes con bajo desempeño serían excluidos. Colocando a los profesores en una situación de indefensión en su estabilidad laboral. Estas evaluaciones pasaron de voluntarias a obligatorias, dando la posibilidad de despido. En el 2015, fueron sometidos al proceso de evaluación 153 mil 086 docentes, de los docentes entrevistados afirmaron que las condiciones del proceso de evaluación docente no fueron las adecuadas, crearon situaciones de malestar y desconcierto en las etapas de la evaluación (Galaz, Jiménez y Díaz, 2019).

En estos cambios vertiginosos, cuando menciona el término de evaluación docente surge una preocupación, ya que involucra la actividad de enseñar, por ende, este debe reflejarse en el aprendizaje de los estudiantes, es decir, sin lugar a duda es una tarea crucial en la enseñanza-aprendizaje. Al respecto, si los criterios de evaluación no son los adecuados se producirá una serie de problemas y dificultades, por ello, es importante la implementación fluida, justa y consistente de la evaluación docente. En Sudáfrica, el instrumento de evaluación del desempeño se percibe como complicado y confuso, llevando consigo distintas interpretaciones en las escuelas, distritos y provincias. Asimismo, en México, uno de los aspectos más problemáticos del modelo de la carrera docente se relaciona con la complejidad de los perfiles e indicadores con los que se evaluaron a los docentes. En Colombia, los criterios de evaluación están enfocados en aumentos salariales, donde desalienta a los docentes a intentar en el procedimiento de evaluación por los altos puntajes. En Etiopía, los criterios fueron discordantes con el nivel cognitivo, de preparación y capacidad del maestro. En ese mismo contexto, algunas escuelas diseñan sus herramientas de evaluación siendo más objetivos, equitativos y con adecuación. A su vez estos contribuyen a un mejor desempeño, asumiendo nuevos retos y responsabilidades (Tournier et al., 2019).

En el ámbito nacional, un estudio realizado en el 2017, trata sobre la carrera docente peruana, se recogieron datos a través del cuestionario de la escala de actitud docente (EAD), específicamente en el área de capacitación, donde se evidenció que un 90% de docentes respondieron que el

perfeccionamiento, la actualización y/o especialización están orientados a mejorar su desempeño laboral. Asimismo, en general, se observó que casi el 100% de maestros deben participar en programas orientados a mejorar su práctica pedagógica y que requieren actualizarse constantemente. Así pues, este estudio reafirma la importancia de trabajar con las actitudes para fortalecer y desarrollar la profesión docente, donde implica el aspecto humano, social y decisonal. Del mismo modo, en este estudio los expertos proponen salir de esta situación desarrollando el capital profesional, con dos premisas: el compromiso de los docentes en forma permanente para alcanzar la excelencia y la simpatía al trabajo colectivo a partir del fomento de una cultura colaborativa entre los profesores (UNESCO, 2017).

En este bicentenario, la educación en nuestro país aún está atravesando una situación muy compleja, de incertidumbre y menoscabo en la situación económica, social, cultural, y especialmente en la educativa, a raíz de la COVID 19, declarándose en emergencia nacional desde marzo del 2020, con ciertas restricciones, como distanciamiento social, inmovilización social obligatoria en horarios establecidos, uso de mascarillas e higiene. Por otro lado, el trabajo remoto, sin perder la brújula de la continuidad de la enseñanza, especialmente en educación básica regular, se aplica la estrategia “Aprendo en casa”. Asimismo, las políticas emergentes sirvieron para regularizar las actividades pedagógicas en las instituciones del país, debiéndose cumplir los aspectos fundamentales y básicos como: contenidos curriculares, la retroalimentación, el monitoreo y acompañamiento al estudiante, no solo en lo cognitivo, sino socioemocional.

La institución educativa está ubicada en Pasco, la cual acoge a escolares de primaria y secundaria. Los docentes muestran una actitud poco amigable al desarrollar actividades en forma cooperativa, ya que están acostumbrados a trabajar en forma individual, evitan los trabajos en comunidades virtuales. Además, el mismo hecho de personalizar no procura que coordinen tareas pedagógicas o extracurriculares. Debido a esto se ve afectada la evaluación del desempeño, trayendo consigo debilidades en la adquisición de saberes y competencias profesionales en su perfeccionamiento profesional.

Debido a esta situación problemática, la investigación formuló las siguientes preguntas. En el problema general: ¿Cuál es la influencia del aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021?, siendo los problemas específicos: (1) ¿Cuál es la influencia del aprendizaje cooperativo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021?; (2) ¿Cuál es la influencia del aprendizaje cooperativo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021?; (3) ¿Cuál es la influencia del aprendizaje cooperativo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021?; (4) ¿Cuál es la influencia del aprendizaje cooperativo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021?

Al respecto, se justifica en el aspecto teórico, se ha determinado por una revisión minuciosa de las teorías, estudios e investigaciones del aprendizaje cooperativo que contribuyó a comprobar con seguridad la aplicación de las estrategias, formas y modalidades de impacto. Así pues, en la evaluación del desempeño del maestro se ha centrado en los dominios, competencias y desempeños propiamente dicho para ser sometido a la investigación y concretar resultados alentadores. Por otro lado, en el aspecto práctico se justifica porque ayudará a resolver el problema evidenciado, aplicando estrategias, tomando medidas pertinentes en el quehacer pedagógico para su mejora del ejercicio docente a través del aprendizaje en grupos de interés. Igualmente, en el aspecto metodológico se justifica, porque se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que se aplicó una prueba estadística, con un diseño sin manipulación de las variables, fue de corte transversal por el recojo único de los datos, el enfoque diseñado para la aplicación estadística, el instrumento que se ha utilizado fueron los cuestionarios para ambas variables, estos resultados han servido para las conclusiones y la formulación de las recomendaciones.

Los objetivos planteados fueron: Determinar la influencia del aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo los objetivos específicos: (1) Establecer la influencia del aprendizaje cooperativo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021; (2)

Establecer la influencia del aprendizaje cooperativo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021; (3) Establecer la influencia del aprendizaje cooperativo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021; (4) Establecer la influencia del aprendizaje cooperativo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021.

Asimismo, se planteó la hipótesis general de la investigación como: El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo las hipótesis específicas: (1) El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021; (2) El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021; (3) El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021; (4) El aprendizaje cooperativo influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos o antecedentes internacionales, se mencionan a continuación: Izquierdo et al. (2019), realizaron la investigación sobre el AC en la formación de maestros. Aplicó la metodología no experimental, transversal, descriptiva y comparativa. Los participantes fueron 523 estudiantes universitarios de Murcia y Jaén. En los resultados se compararon la formación inicial y varios años de experiencia. Concluyeron que, los alumnos se forman dinámicamente en el concepto del trabajo en grupo y se conservan a lo largo del tiempo. Además, admiten las utilidades que encuentran en la metodología, porque les hace conscientes de las tareas coordinadas para su futura profesión, ayudándoles a establecer acuerdos de trabajo con otras personas que no comparten sus puntos de vista y que durante el proceso se expresa y defiende sus propias ideas a la relación de temas competitivos.

Por otra parte, Basantes y Santiesteban (2019), realizaron la investigación sobre un estudio diagnóstico desde la perspectiva de los docentes en el AC. La metodología aplicada fue cuantitativa, con datos estadísticos, con un diseño sin manipulación de variables, descriptivo, de corte transversal, población comprendida de 10 centros educativos, muestra de 77 profesores escogidos al azar. Los resultados arrojaron que conocen el método y aplican en el aula 49.5%, mientras que otros conocen, pero no lo aplican 27%. Además, han oído y hablado un 13%, mientras que no conocen 2.6%. Es decir, el 50% conoce el método. Los docentes respondieron que valoran las ventajas del aprendizaje cooperativo en más de un 90%. Concluyeron que, en el estudio estuvieron limitadas las teóricas en la fundamentación. Urge superar este vacío del aspecto teórico y práctico para afrontar los desafíos del método.

Además, Fernández (2020), investigó sobre las estrategias metodológicas con las TIC para fomentar el aprendizaje cooperativo. Metodología aplicada diseño mixto, a través de correlatos estadísticos, descriptivo, muestra de 100 estudiantes de pedagogía. Los resultados mencionan que las estrategias docentes más efectivas para estimular el AC, fueron la integración con el grupo, la responsabilidad de parte del estudiante y la participación en clases, esencialmente en las plataformas virtuales. El 91% de estudiantes expresan que la metodología procura una mayor interacción con el grupo, ayuda a fomentar el

AC dentro de clase. Además, presenta el 98% de mayor interacción en las plataformas virtuales. Llega a la conclusión que, las innovadoras estrategias metodológicas, apoyada en los recursos tecnológicos, promueven, fomentan y mejoran el AC del alumnado, resultando directamente en la formación académica, profesional y personal.

Martínez y Guevara (2015), indagaron sobre el desempeño del docente y su relación con el rendimiento de los estudiantes. La metodología utilizada fue mixta, no experimental y correlacional, muestra representativa de 42 profesores, de tipo probabilística. Los resultados, los años de servicio y puntuación estipulada a los estudiantes en la carrera magisterial, existe relación de 0,578; al contrario, no existe asociación entre desempeño docente y contexto laboral, lo mismo con el rendimiento escolar. El desempeño docente es excelente con un 2.4% y mal desempeño 7.3%, mientras que el 39% percibe un buen desempeño docente. Concluyen que, la evaluación es una aliada en la mejora del desempeño escolar, no se muestra rechazo, pero guardan cierta susceptibilidad por la falta de un instrumento confiable utilizados en aplicaciones anteriores.

Por otra parte, los trabajos previos o antecedentes nacionales son: Díaz (2021), realizó el análisis de las características de la evaluación docente. Metodología aplicada fue descriptiva, comparativa, diseño no experimental, muestra de 34 y 25 de docentes de la institución Leoncio Prado y 7500. Concluyó que, el análisis de las características en las dos instituciones públicas tuvo el nivel II en proceso con un 68%. Del mismo modo, el nivel de evaluación del desempeño logrado en el colegio N°7500 presentó el nivel II en proceso con un 82% alcanzado, en el nivel III satisfactorio con un 15%. Se pudo inferir que, existe una ligera ventaja positiva del colegio N° 7500 (15% entre satisfactorio y destacado) con respecto al colegio Leoncio Prado (ninguno en satisfactorio y destacado).

Además, Castagnola (2020), realizó la investigación sobre el aprendizaje cooperativo y competencias laborales. La indagación aplica la descriptiva, no experimental, correlacional, transversal, muestra de 30 participantes. Concluyó que existe relación directa y significativa entre el AC y las competencias

laborales, percibiendo un coeficiente de correlación de 0.713. La aplicación metodológica del AC es alta con 50% y medio en 40%.

Por otro lado, Iwanaga (2019), tuvo como propósito de investigación, relacionar la motivación y el desempeño docente. Aplica el nivel descriptivo, correlacional, muestra 25 docentes, tipo intencional. Los resultados fueron, la motivación con un 92% insatisfactorio, mientras que 96% con buen desempeño. Concluyó que existe relación inversa entre las variables.

Al respecto, Burga (2019), desarrolló la investigación sobre el desempeño docente. La metodología fue descriptiva simple, muestra de 133 docentes, de tipo probabilística. Concluyó que, predomina el nivel satisfactorio bajo, los factores que se estudiaron fueron: Cómo planifican, ejecutan y evalúan siendo observadas en la clase, resultando no satisfactorias con muy pocas situaciones; contrariamente, los factores: material educativo y clima de trabajo se dieron en forma satisfactoria baja. En el campo institucional, según los directores, predomina el nivel satisfactorio bajo. Analizó dos factores: participa y promueve las responsabilidades del pedagogo con iniciativa y sentido crítico en la administración de la institución, resultando satisfactorio bajo. En el campo contextual, en los directores su predominio fue satisfactorio bajo. Asimismo, una de las funciones del docente está en referencia a su involucramiento con el desarrollo nacional y local a favor de la educación se evidencian casualmente.

Asimismo, Valentín (2021), realizó la investigación sobre el aprendizaje cooperativo y la formación docente. La metodología aplicada fue descriptivo correlacional, muestra de 86 participantes de tipo no probabilístico. Concluye, existe relación moderada, significativa y positiva de las variables. Además, los elementos primordiales del aprendizaje cooperativo son sustanciales en la formación de los profesores por competencia al desarrollar habilidades profesionales. El AC promueve el progreso de la formación docente por competencia en lo cognitivo, intra e interpersonal.

Igualmente, Inca (2019), investigó sobre el autoestima y desempeño docente. Se aplicó la metodología cuantitativa, correlacional y comparativa, transversal, no experimental, población de 310 docentes. Se demuestra en los resultados que, el nivel del desempeño docentes alcanzó un logro medio de

28.06% y logro alto con 50.65%. En la dimensión del primer dominio, arrojó un nivel bajo de 39.4%; en el segundo dominio nivel medio de 36.5%. En el tercer dominio con nivel bajo de 55.5%. En el cuarto dominio un nivel alto de 48.1%. Se apreció que existe una tendencia en el primer dominio, los maestros no efectúan trabajan las carpetas pedagógicas, al contrario, en los siguientes dominios, los docentes cumplen con las actividades planeadas. Concluye que hay relación directa y significativa entre autoestima y desempeño docente, se observó el cálculo de $R= 0.37$, percibiendo la correlación positiva baja.

Enfoques en el aprendizaje cooperativo: a) Enfoque conceptual, centrado en el desarrollo de programas teórico-práctico y principios generales de acción para ayudar a implementar el modelo (Johnson y Johnson, 2009); b) Enfoque curricular: enfocado en el desarrollo de materiales específicos y aplicables para trabajar contenidos de diversas áreas curriculares (Slavin, 1995); c) Enfoque estructural, se centra en la organización de la estructura del contexto de la enseñanza-aprendizaje, cuyo objetivo permite promover la interacción entre los estudiantes (Kagan, 1992), Estos tres enfoques no son excluyentes, sino se complementan (Fernández et al., 2017).

La teoría sociocultural de Vygotsky, el individuo se relaciona e interacciona con los demás para aprender, es así que realiza actividades con ayuda de otro para posteriormente hacerlo por sí solo. Por otro lado, la teoría genética de Piaget, surge cuando un individuo incorpora nueva información y se crea un conflicto cognitivo, produciéndose un desequilibrio, de acuerdo a las modificaciones acomoda la información construyendo lo que aprendió. Es por esa razón que, en el proceso enseñanza aprendizaje hay una interacción social, donde se co-construye cuando interactúa entre pares o más personas. Se hace necesario resaltar que, cada persona accede a un nivel de rendimiento en forma individual, cuando es colectiva se van sumando las capacidades individuales produciéndose la sinergia (Otero, 2009; Iglesias, Gonzáles y Fernández, 2017). Por otro lado, las posturas constructivistas han favorecido el aprendizaje cooperativo. Las teorías del procesamiento de información señalan que el valor de las discusiones del grupo ayuda a los integrantes a repasar, elaborar y aplicar sus conocimientos. En el equipo hacen preguntas y brindan explicaciones, a su vez deben organizar sus conocimientos y poner en marcha los mecanismos que

apoyen el procesamiento de la información y la memoria (Tobón, Pimienta y García, 2010).

Definición de la primera variable: Aprendizaje cooperativo es una técnica de enseñanza-aprendizaje que emplea recursos del grupo, con la finalidad primordial de optimizar el aprendizaje y las relaciones sociales. La presuposición es que el grupo cuenta con una gran cantidad de recursos, conocimientos y competencias, ya que la enseñanza-aprendizaje es considerada un proceso de participación e intercambio entre los que están comprometidos. Las actividades en pareja o en grupo numeroso de 4 o 5 estudiantes se cobertura sobre cinco principios generales como: Interdependencia positiva, la responsabilidad individual y de grupo, la interacción auténtica cara a cara, las habilidades sociales y la evaluación individual y de grupo (La Prova, 2017). En palabras de otro autor, es considerada un enfoque donde trata de la organización de las acciones dentro del aula para convertirlas en una experiencia social y académica, el cual los estudiantes trabajan en grupo para realizar las labores de manera agrupada (Valentín, 2021). Además, el aprendizaje cooperativo es el trabajo didáctico de grupos pequeños donde los escolares actúan en unión para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás (Johnson et al, 1999; Silalahi & Hutauruk, 2020).

A continuación, se presentó cada una de las siguientes dimensiones: 1) Interdependencia positiva se produce cuando los integrantes del grupo, perciben que su relación con los demás es de " todos para uno, uno para todos", cada uno tiene conciencia de la forma cómo operar para beneficiar o perjudicar al grupo, por eso lo condiciona. Es posible que, durante el desarrollo de la labor, cada uno se empeña en asegurar de que el resto respondan a las preguntas eventuales para revalidar que la calificación sea buena en común (La Prova, 2017).

Por otra parte, las dimensiones de AC son: la interdependencia positiva, se realiza brindando labores organizadas, no se puede llevar a cabo sin la colaboración efectiva de todos. Utiliza varias modalidades: Interdependencia de objetivos, trabajar juntos para conseguir un objetivo en común; la interdependencia de materiales, trabajar juntos utilizando los materiales necesarios para desarrollar la tarea; la interdependencia de evaluación, el grupo

es evaluado en función de los resultados que han obtenido cada uno; Interdependencia de recompensa, después de una labor realizada con éxito recibe una gratificación colectiva; la interdependencia de tarea, se reparten el trabajo, cada uno hacer su parte, mientras que los compañeros realizan la suya; interdependencia de roles, se confía que cada uno realiza diversos roles. Por otro lado, en los equipos se pueden instaurar relaciones de interdependencia negativa. Cuando el éxito de uno se corresponde inevitable con el fracaso de otro. Esta interdependencia se origina con una alta costumbre en los momentos de corrección y evaluación. En la situación de ausencia de la interdependencia no existe ningún tipo de encaje entre los miembros de un grupo, por lo que el resultado de cada uno no está influenciado por el resultado de los demás (La Prova, 2017). Además, el docente debe plantear una actividad con un objetivo grupal para saber si los estudiantes se hunden o salen a flote juntos (Johnson et al, 1999; Kövecses, 2018).

2) Responsabilidad individual y de grupo, es el principio que prima la responsabilidad, logrando establecer un buen nivel de interdependencia en cada integrante del grupo, ya que cada componente percibe que es responsable de sí mismo y de los demás. La responsabilidad individual se obtiene supervisando el desarrollo del trabajo en los grupos. Además, la actividad en grupo tiene como objetivo un mejor rendimiento del individuo, es necesario una evaluación tanto individual como grupal para corroborar el respeto a los roles individuales, de esta manera el grupo se hace responsable del logro de sus objetivos (La Prova, 2017). Al respecto, un grupo que es cooperativo tiende a un sentido de responsabilidad individual, individualmente son partícipes de su propia tarea y de los demás, concibiendo que su trabajo es indispensable para alcanzar el logro grupal (Valentín, 2021). Igualmente, los grupos de AC fortalecen a cada miembro individual, aprenden juntos. Luego, se desempeñan mejor en forma individual (Johnson et al, 1999). Los alumnos al completar una tarea donde cada individuo no solo debe preocuparse por su propio aprendizaje, sino también por sus compañeros de equipo (Jareño, Jiménez & Lagos, 2014).

3) La interacción cara a cara, radica en colaborar en forma positiva alentándose entre sí. Se requiere de la confianza para que todo el feedback, así como el positivo y el negativo, tenga como objetivo la mejora del trabajo en forma

particular y común. Esta ayuda recíproca se realiza a través de la explicación verbal de las estrategias de resolución de problemas, la discusión de los conceptos que se estudian, la puesta en común de los propios conocimientos con los compañeros de clase y la integración de los contenidos que se debe aprender con lo que ya se conoce (La Prova, 2017). Es más, se promueve el aprendizaje de los demás miembros del grupo consiguiendo comprometerse personalmente unos con otros para lograr objetivos comunes (Johnson et al, 1999; Turgut & Gülşen, 2018).

4) Habilidades sociales se realiza cuando el grupo lograr una tarea compleja se relaciona con los demás, de un modo eficaz, es decir, que posea habilidades para socializar. El trabajo de grupo comporta una interacción continúa evitando que se produzcan conflictos que deben afrontarse en forma constructiva y asertiva, sin pasividad ni agresividad. Asimismo, es importante que el docente evalúe el nivel de habilidades sociales en su clase y promueva directamente aquellas de las que se carece. Esto no significa necesariamente que la enseñanza de las habilidades sociales deba ser realizada de forma separada, sino como parte de la socialización e integración (La Prova, 2017). En tal sentido, los integrantes del grupo deben estar al corriente cómo ejercitar la dirección, comunicación, manejo de conflictos, tomar decisiones, promover un clima de confianza y sentir motivación al hacerlo (Johnson et al, 1999). De igual forma, se debe enseñar a los estudiantes que se conozcan y confíen los unos en otros, que la comunicación sea precisa, aceptarse y apoyarse, resolver conflictos en forma constructiva (Barriga y Hernández, 2002).

5) Evaluación individual y de grupo, cuando concluye una actividad compleja, la evaluación del grupo es necesaria para saber qué funcionó y qué falta. Además, los comportamientos que resultaron más útiles y cuáles no. Para mejorar progresivamente es necesario analizar atentamente las modalidades de trabajo colectivo identificando los puntos críticos y fuertes, para superar así los primeros y potenciar los segundos. Por cierto, la evaluación es importante para favorecer la conciencia cognitiva de los propios recursos y limitaciones, es así que es primordial para la adquisición y el mantenimiento de las competencias individuales (La Prova, 2017). Por otro lado, el AC brinda la oportunidad de explicar e inferir diversas perspectivas de los estudiantes debido a la capacidad

que tienen para comprender los inconvenientes de los compañeros (Valentín, 2021). Así pues, los grupos establecen qué acciones son positivas o negativas, y tomar decisiones para conservar o modificar las conductas (Johnson et al., 1999). Igualmente, es necesario que cada grupo reflexione sobre su propio funcionamiento y establezca qué acciones son útiles y conviene al grupo, los que no, evitar (Gavilán y Alario, 2010). El AC facilita la práctica de hábitos de cooperación, solidaridad y trabajo en grupo (Del Barco et al., 2017).

De eso se desprende, que los principios puntualizados deben organizarse de tal manera que el docente asegure que las actividades sean realmente cooperativas. Además, debe garantizarse un adecuado nivel de interdependencia positiva y responsabilidad individual entre los estudiantes, por ello deben darse las condiciones para una interacción cara a cara. Por otro lado, cada uno de los miembros presenta un nivel de habilidades sociales en cada uno de los grupos o grupos general, es adecuada o requiere de intervención específica. Si la actividad no funciona recurrir a la guía para que ayude a identificar el nivel o la dificultad. Asimismo, en esta sociedad el individuo está en la búsqueda de resultados que sean de provecho para sí mismo y los demás, vinculando en forma cooperativa, en cualquier situación, ya sea por estudio, trabajo, incluso cualquier edad. En este siglo XXI se han presentado cuatro desafíos importantes, en donde la cooperación asume un papel central como: 1. La interdependencia global en rápido aumento que dará como resultado la diversidad local; 2. El acrecentamiento del número de democracias en el mundo; 3. La necesidad de emprendedores creativos; 4. La progresiva importancia de las relaciones interpersonales. El AC es una herramienta fundamental para facultar a las personas sobre cómo afrontar estos desafíos. Se construye y mantiene los esfuerzos cooperativos en la jornada escolar durante 12 años o más que los individuos desarrollan las competitividades que necesitan para organizar la cooperación a nivel global, individual y social (Johnson et al., 2014).

Bases teóricas de la segunda variable D: La evaluación del desempeño es aquel proceso donde se evalúa las conductas laborales del empleado, los compara con normas, aplica las escalas de medición, se documenta y comunica los resultados a sus trabajadores (Griffin, Phillips y Gully, 2020). Asimismo, las evaluaciones docentes ayudan a identificar las diferencias de desempeño entre

los docentes, el uso adecuado de sus resultados otorga información necesaria para aprovechar al máximo sus fortalezas, buscar superar las falencias, y potenciar la excelencia en la carrera profesional. Sin embargo, para que las evaluaciones docentes cumplan sus propósitos y sean realmente aceptadas, implementadas y utilizadas en cualquier sistema educativo se requiere que sean válidas y confiables, es decir, que la información debe ser objetiva y estar asociada a su labor diaria, reflejando aspectos fundamentales dentro de los procesos de aprendizaje, de modo que los docentes y autoridades educativas reconozcan las fortalezas y debilidades en la labor docente. Es más, si los resultados de las evaluaciones son adecuados permitirá incentivos en la carrera, incluyendo bonificaciones y ascensos, de esa forma se puede mejorar la enseñanza-aprendizaje del escolar. La práctica de la evaluación docente, está fijada en tres situaciones distintas: 1) Al ingresar a la carrera son evaluados; 2) En el periodo de prueba o al finalizar son evaluados; 3) Durante el ejercicio docente son evaluados. En las dos primeras etapas las evaluaciones son específicas, en la última, las evaluaciones son particulares: obligatorias por periodos y de ascenso o bonificaciones (Cruz et al., 2020).

Modelos de evaluación docente, la función docente está establecida por enfoques o concepciones donde demanda una serie de procesos reglamentados para medir y valorar el desempeño de los profesores, lo cual permitirá tomar decisiones pertinentes hacia su función. A continuación, los modelos siguientes: 1) Perfil del docente, evidencian las características, aquellas cualidades que debe contar un docente ideal. Además, debe reflejar el logro de sus estudiantes. Le aplican el cuestionario de autoevaluación para generar en consenso un perfil del docente ideal, pero este modelo no existe, ya que ese perfil puede ser de un solo docente, tendría que analizarse a más docentes, esta valoración sería subjetiva; 2) Resultados obtenidos, radica en evaluar el ejercicio docente, comprobando los resultados que alcanzaron los estudiantes. Se evalúan las consecuencias y no la causa, que generan riesgos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es así que el docente es considerado responsable del éxito o fracaso escolar. Pudiendo advertir que existen otros factores como la comunidad, amigos, familia, medios de comunicación, etcétera; 3) Comportamiento del docente en el aula, está enfocado en el comportamiento del

docente en referencia al aprendizaje que alcancen los estudiantes, consiste en crear un clima favorable, ya que a través de la observación será evaluado, los directivos o docentes de otras instituciones educativas observan la sesión de aprendizaje por un tiempo determinado. La crítica a este modelo es por la subjetividad, ya sea por enfoque o concepción del observador, por razones ajenas puede conllevar al éxito o perjuicio; 4) Práctica reflexiva, fundamentado en la mejora del personal al encontrar sus debilidades y solucionarlas, debe realizar un autodiagnóstico para establecer su éxito o fracaso. Consta de tres tiempos: la primera sesión de observación y un registro de debilidades y potencialidades; segundo con una conversación reflexiva sobre lo acontecido a través de preguntas que lo lleven a descubrir la significatividad de su práctica pedagógica; y, la tercera, una conversación de seguimiento sobre lo tratado anteriormente para acordar acciones y una nueva observación. La crítica al modelo está relacionada con el perfil del observador, pues carece de experiencia, que podría polarizar las orientaciones, rechazando al docente observado (Gálvez y Milla, 2018).

La evaluación del desempeño docente fue un reto de gran complejidad, según el reglamento de la ley de la carrera pública magisterial se han considerado evaluaciones de dos tipos: 1) Obligatoria, al iniciar la carrera y del desempeño laboral cada tres años, si desaprobaba se realiza otra evaluación al año, con antelación una capacitación y seguimiento, en un periodo temporal no mayor de tres trimestres; 2) Voluntaria, para el ascenso y verificación del dominio de capacidades y desempeño del docente al presentarse a cargos de gestión, tiene el deber de haber aprobado la evaluación de desempeño previo al nivel que pretender, según cantidad y orden de mérito (UNESCO, 2013). A inicios del año 2014, se implementó una política de evaluación al docente, diferente a las anteriores, las evaluaciones se habían realizado con menos aprietos, con la participación de los maestros por el cambio de actitud respecto al proceso de evaluación. En la actualidad se cuenta con el documento elaborado en el 2012, el MBDD, define y describe cuatro dominios, 9 competencias y 40 desempeños. El MBDD se aprobó con la Resolución Ministerial 0547-2012-ED, documento que constituyó la guía para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente. De igual forma, se dio cumplimiento

al tercer objetivo estratégico del proyecto Educativo Nacional al 2021. Por otro lado, en el mismo año, se aprobó la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, donde se regularizaron los procesos de evaluación a los docentes. En el año 2014 y el 2021, el Ministerio de Educación proyectó ejecutar 35 evaluaciones, de las cuales 20, ya se han realizado. Asimismo, la evaluación docente está relacionada a la organización de las ocho escalas de la carrera pública magisterial y cuatro áreas de desempeño laboral. La primera escala, comprende el tiempo de permanencia son tres años; En el segundo, tercero y cuarto año le corresponde cuatro años; Para la escala quinta, sexta y séptima comprende cinco años, mientras que en la octava escala se amplía hasta su retiro. Cabe agregar, las áreas de desempeño son: 1) Gestión pedagógica, es decir, trabajo en el aula; 2) Gestión institucional, que comprende cargos directivos escolares y del sistema; 3) Formación docente, se refiere a las funciones de asesoría, mentoría y formación en servicio; 4) Innovación e investigación (Cuenca, 2020).

La evaluación del desempeño docente está definida como aquellas competencias, dominios y desempeños, parte de las características para una buena docencia, a su vez son requeridos a los docentes de la educación básica. Asimismo, es un acuerdo entre el Estado, los maestros y la sociedad, relacionada con las competencias que debe dominar en las etapas de su carrera profesional, su intención es el logro del aprendizaje de los educandos (MINEDU, 2020). Presentamos a continuación los dominios o dimensiones del objeto de estudio: 1) Preparación para el aprendizaje, están involucrados los planes y programas de las tareas pedagógicas a largo, mediano y largo plazo, con un enfoque intercultural e inclusivo. Además, el docente debe conocer las características de sus alumnos, el dominio de los contenidos formativos, elección de materiales educativos, tácticas de enseñanza y evaluación de aprendizaje. Por otro lado, comprende las competencias: 1) Características de los educandos y contextos, contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos; 2) Planea la instrucción de manera colegiada, asegurando la congruencia entre los aprendizajes que quiere alcanzar en sus alumnos.

2) Enseñanza para el aprendizaje, considerada la dirección del proceso de instrucción con un enfoque de inclusión y variedad en todas sus manifestaciones. Además, refiere la intervención pedagógica del docente donde

se favorece el clima ambiental, manejo de contenidos, constante estimulación, aplicación de estrategias metodológicas y de evaluación; 3) Clima adecuado para el aprendizaje, para instituir ciudadanos críticos e interculturales; 4) Proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, empleo de estrategias y recursos, estudiantes aprendan de manera practicando en forma reflexiva y crítica; 5) Evaluación permanente del aprendizaje relacionadas con las metas institucionales, en pro de la toma de decisiones y retroalimentar a los educandos, asumiendo los contrastes individuales y los contextos culturales.

3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, describe a la comunicación efectiva entre miembros de la comunidad educativa, participando al efectuar y evaluar el PEI, estableciendo un clima institucional adecuado e incluyendo la valoración, el respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias. Por otro lado, justifica las competencias: 6) Participa de manera activa, democráticamente con actitud crítica y cooperativa, en la administración de la escuela aportando a la construcción y mejora continua del PEI generando aprendizajes considerados de calidad; 7) Establece relaciones de respeto, cooperación y corresponsabilidad en conjunto a la comunidad educativa y otras instituciones estatales y sociedad civil; aprovechando los conocimientos y recursos en los procesos educativos.

4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, distinguiéndose primero por la formación y segundo, por el desarrollo de la comunidad profesional del docente. En la práctica pedagógica asume con reflexión, colegiados, colaboración entre pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. La responsabilidad está incluida en los procesos y resultados del aprendizaje. Por otro lado, comprende las competencias: 8) Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, desarrollando procesos de aprendizaje continuo de modo colectivo e individual, construye afirmando su identidad y responsabilidad profesional; 9) Practica su profesión éticamente, respetando los derechos primordiales de las personas, manifestando valores y responsabilidad con su función social (MINEDU, 2020).

III. METODOLOGÍA

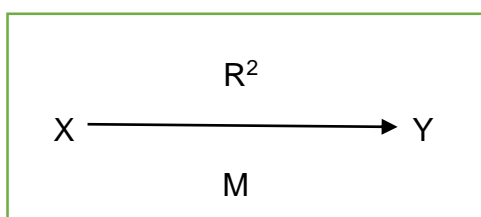
3.1. Tipo de diseño de investigación

En este tipo de investigación aplicada, se facilita el tipo básico o puro, a través de la teoría se encarga de solucionar problemas prácticos, estos hallazgos, descubrimientos y soluciones que se plantearon en el objetivo del estudio (Arias & Covinos, 2021). En el enfoque cuantitativo, se recogen, procesan y analizan los datos numéricos, es objetivo (Hernández y Duarte, 2018). Además, definida como la medición, cálculo o cantidad (Niño, 2019).

Diseño aplicado no experimental, sin manipulación de las variables, observando al fenómeno en su ambiente natural para su análisis (Hernández y Mendoza, 2018). Es de corte transversal, porque recoge los datos una sola vez, es decir, como tomarse una foto. Luego, la describes. Sus alcances pueden ser exploratorios, descriptivos y correlaciones” (Arias & Covinos, 2021; Stockemer, 2019).

Las correlacionales-causales, son aquellas relaciones que describen más de dos categorías, su función es la relación causa-efecto. Estos estudios de causalidad existen, pero, el investigador es quien establece su orientación de (Hernández y Mendoza 2018).

Se ha utilizado el siguiente esquema:



M= Muestra del estudio

X= VI= Aprendizaje cooperativo

Y= VD= Evaluación del desempeño docente

R²= Regresión ordinal

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Aprendizaje cooperativo es un método de enseñanza-aprendizaje que se vale de recursos del grupo, el objetivo primordial de optimizar el aprendizaje y las relaciones sociales (La Prova, 2017).

Definición operacional

Se ha medido la variable con las dimensiones e indicadores: 1) Interdependencia positiva: Desarrollo de la tarea, empeño asegurado, alcanzar un resultado, gratificación colectiva; 2) Responsabilidad individual y de grupo; 3) Responsabilidad individual, Responsabilidad grupal, Respeto a los roles; Interacción cara a cara: Confianza, Feedback o retroalimentación, Resolución de problemas, Conocimientos; 4) Habilidades sociales: Relación con los demás, Trabajo de grupo, Constructivo, Evaluación individual y de grupo: Actividad compleja, Comportamientos, Trabajo colectivo, Puntos críticos, Mantenimiento

Definición conceptual

La evaluación del desempeño docente, definida como los dominios, competencias y desempeños que son parte de las características para una buena docencia, exigidos a los docentes de la educación básica. (MINEDU, 2020).

Definición operacional

Se ha medido la variable con las dimensiones e indicadores: 1) Preparación para el aprendizaje: Características socioculturales, contenidos disciplinares, teorías y didáctica del área, programación curricular, contenidos de enseñanza, procesos pedagógicos, organización de recursos, evaluación permanente; 2) Enseñanza para el aprendizaje: Asertividad y empatía, ambiente acogedor, resuelve conflictos, organización del aula, experiencias vividas, controla la programación, propósito de la sesión, contenidos teóricos y disciplinares, métodos y técnicas, instrumentos, criterios, resultados de evaluación; 3) Gestión de la escuela articulada a la comunidad: Equipo de trabajo, relaciones de respeto, prácticas de enseñanza, relaciones de corresponsabilidad; 4) Desarrollo

profesional e identidad docente: Práctica pedagógica, experiencia significativa, políticas educativas, ética de respeto, toma decisiones

Escala de medición

Se ha considerado la ordinal cualitativa, a través de la medición con orientación vertical, según la Escala de Likert propuesta en la operacionalización de las variables y cuestionarios.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se ha tomado en cuenta para la población a 50 docentes y directivos, definida como el total de las personas, con referencia a características exigidas” (Ñaupas, et al. 2017).

De la misma forma, la muestra estuvo conformadas por 50 docentes y directivos. Definida como una porción, se selecciona con el propósito de medir la totalidad (Niño, 2019).

El muestreo es una forma, donde algunos miembros de una población, son seleccionados como representantes de la población completa (Baena, 2017). Además, se tomó en cuenta el muestreo no probabilístico, el cual se utiliza cuando se elige a una población de acuerdo a sus características en común por parte del investigador (Pandey & Pandey, 2021). El tipo de muestreo es intencional, se caracteriza por perseguir los criterios personales del investigador (Arias & Covinos, 2021).

Unidad de análisis, la muestra para el recojo de la información está conformada por 50 profesores y directivos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta como técnica está direccionada solamente a personas que proporcionan información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones (Arias & Covinos, 2021). El instrumento utilizado fue el cuestionario, que consta

de 24 y 40 preguntas según corresponde a las variables. Se aplicó la escala de Likert.

Los cuestionarios son preguntas estructuradas y ordenadas, escritas y pueden responderse por escrito u oral (Niño, 2019).

Validación del instrumento

Es el grado que mide la variable. Se demuestra que el instrumento refleja un concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos (Hernández y Mendoza 2018). Se han evaluado a través del juicio de expertos, quienes validaron de acuerdo a los criterios descritos en el certificado de validación.

Tabla 1

Validación de juicio de expertos

N°	Grado académico	Nombre y apellido (experto)	Dictamen
1	Doctora	Mariella Pilar Brizuela López	Aprobado
2	Mg. MBA	Carol Georgina, Infantes Aldazabal	Aprobado
3	Doctora	Madelaine Bernardo Santiago	Aprobado

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Es el grado donde un instrumento va a producir resultados coherentes (Hernández y Mendoza 2018). Se ha aplicado la prueba piloto, procesamiento de los datos estadísticos a través del alfa de Cronbach para obtener la fiabilidad del instrumento. El Alfa de Cronbach es un indicador estadístico, se utiliza para estimar el nivel de fiabilidad por consistencia interna del cuestionario que contiene un listado de reactivos. Está expresado en términos de correlaciones que van desde -1 a +1 (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se han realizado son los siguientes: búsqueda de la información de las variables, dimensiones e indicadores, formulación de los ítems y elaboración de los cuestionarios. Por otra parte, se realizó la presentación de una carta dirigida al director de la institución educativa para el

consentimiento informado. Posteriormente se envió a los WhatsApp de los docentes el consentimiento informado y los cuestionarios para recoger la información. Asimismo, se procedió a procesar la información y la obtención de los resultados descriptivos e inferenciales.

3.6. Método de análisis

Se aplicó el método hipotético deductivo, el cual se ha desarrollado a través de pasos fundamentales como la observación del fenómeno que se estudió; se formularon las hipótesis para explicar el fenómeno; se deduce las consecuencias más relevantes de la propia hipótesis y se comprobó la verdad de los enunciados deducidos, comparados con la experiencia (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). Asimismo, se recogieron los datos a través del formulario para su procesamiento estadístico. Luego, las respuestas del Excel se procesaron en el programa SPSS de la versión 26, donde se obtuvieron los resultados descriptivos mediante tablas y figuras, y la estadística inferencial empleando para ello el estadístico de la regresión ordinal para finalmente obtener las conclusiones.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en consideración lo siguiente: la información que se ha recogido es de fuentes primarias y en los tiempos establecidos por las normas de la universidad, el consentimiento informado a los participantes, se aplicó en forma anónima el instrumento, no se ha requerido recoger ningún dato personal del encuestado. Asimismo, se han respetado los derechos del autor realizando las fuentes pertinentes de acuerdo al estilo APA. Por último, se tomó en cuenta los principios éticos de la beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

IV. RESULTADOS

En la presente indagación se mostraron los resultados obtenidos de las variables estudiadas y sus dimensiones. Los datos recopilados mediante las encuestas, se procesaron en Excel y en el SPSS versión 26. Los resultados estadísticos de esta indagación se plasmaron en tablas como se aprecia de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de frecuencias de aprendizaje cooperativo y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Aprendizaje cooperativo	Bajo	20	40,0
	Medio	27	54,0
	Alto	3	6,0
D1. Interdependencia positiva	Bajo	16	32,0
	Medio	23	46,0
	Alto	11	22,0
D2. Responsabilidad individual y de grupo	Bajo	3	6,0
	Medio	19	38,0
	Alto	28	56,0
D3. Interacción cara a cara	Bajo	17	34,0
	Medio	21	42,0
	Alto	12	24,0
D4. Habilidades sociales	Bajo	20	40,0
	Medio	28	56,0
	Alto	2	4,0
D5. Evaluación individual y de grupo	Bajo	3	6,0
	Medio	23	46,0
	Alto	24	48,0

Nota. Resultados según los datos de la encuesta

En la Tabla 2, se percibió que los resultados de opinión de los 50 docentes en una institución educativa, Pasco, 2021, indicaron que la variable aprendizaje cooperativo está en un nivel alto con un 6,0%, mientras que un 54,0% en un nivel medio, y solo un 40,0% en el bajo. Asimismo, se evidencia los resultados de la dimensión interdependencia positiva donde indicaron estar en un nivel alto con un 22,0%, un 46,0% en el nivel medio, y otro 32,0% en el nivel bajo. En ese mismo orden se percibieron con respecto a la dimensión responsabilidad

individual y de grupo el 56,0% indica estar en el nivel alto, mientras que un 38,0% indica estar en el nivel medio, y solo un 6,0% indica estar en un nivel bajo. Asimismo, en la dimensión interacción cara a cara el 24,0% señalaron alto, el 42,0% mencionaron medio y el 34,0% indicaron nivel bajo. En ese mismo orden, en la dimensión habilidades sociales, el 4,0% señalaron nivel alto, el 56,0% indicaron nivel medio y en 40,0% manifestaron nivel bajo; y finalmente en la dimensión evaluación individual y de grupo, el 48,0% mencionaron nivel alto; el 46,0% en el nivel medio y el 6,0% en el nivel bajo.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la Evaluación del desempeño docente y sus dimensiones

Evaluación del desempeño docente	D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
	•	%	•	%	•	%	•	%		
Deficiente	5	10,0	5	10,0	8	16,0	11	22,0	10	20,0
Regular	12	24,0	9	18,0	9	18,0	12	24,0	16	32,0
Eficiente	33	66,0	36	72,0	33	66,0	27	54,0	24	48,0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Nota. Resultados según los datos de la encuesta

En la Tabla 3, se percibió que los resultados de opinión de los de los 50 docentes en una institución educativa, Pasco, 2021, indican que la variable evaluación del desempeño docente está en un nivel eficiente con un 66,0%, mientras que un 24,0% indica estar en regular, y solo un 10,0% en el nivel deficiente. Asimismo, se evidencia los resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes donde indicaron estar en un nivel eficiente con un 72,0%, un 18,0% en el nivel regular, y otro 10,0% en el nivel eficiente. En ese mismo orden se percibieron con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 66,0% indica estar en el nivel eficiente, mientras

que un 18,0% en el nivel regular, y solo un 16,0% nivel deficiente. Asimismo, en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 54,0% señalaron nivel eficiente, el 24,0% mencionaron nivel regular y el 22,0% indicaron nivel deficiente. Finalmente, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 48,0% señalaron nivel eficiente, el 32,0% indicaron nivel regular y en 20,0% manifestaron nivel deficiente.

Contrastación de hipótesis

Significancia = 0,05

Regla de decisión →

Si $p_valor \leq 0.05$ rechazar H_0

Si $p_valor \geq 0.05$ aceptar H_0

Tabla 4

Valor de ajuste de los datos para el modelo

Ajuste de los modelos

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,834			
Final	14,357	21,477	2	,000

Función de vínculo: Logit.

Se apreció que los valores Chi-cuadrado 21,477 y $p=0,000 < \alpha$, esto señaló que la evaluación del desempeño docente es dependiente del aprendizaje cooperativo, al respecto las variables no se encuentran en forma autónoma, sino dependiente una de la otra.

Tabla 5*Bondad de ajuste para el modelo.*

Chi-cuadrado		gl	Sig.
Pearson	3,302	2	,192
Desviación	3,960	2	,138

Función de vínculo: Logit.

Se apreció que la bondad de ajuste señaló que la variable aprendizaje cooperativo influye directamente en la evaluación del desempeño docente ($p=0,192$ y $0,138 > 0,05$). Estos parámetros confirmaron la existencia de posibilidad que la variable aprendizaje cooperativo sea óptima entonces la evaluación de desempeño docente es óptima. Concluyendo que existe influencia de la variable independiente en la variable dependiente.

Tabla 6

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,349
Nagelkerke	,428
McFadden	,254

Función-enlace: Logit.

De los resultados se apreció las estimaciones de acuerdo al modelo, a mayor nivel de aprendizaje cooperativo habrá mayor nivel de evaluación de desempeño docente. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,428; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable evaluación de desempeño docente en un 42,8% con respecto a la variable independiente aprendizaje cooperativo.

Tabla 7*El aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	g l	Sig .	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño1 = 1]	-2,229	1,212	3,384	1	,066	-4,603	,146
	[Desempeño1 = 2]	-,195	1,128	,030	1	,863	-2,406	2,016
Ubicación	[Aprendizaje1=1]	-,961	1,208	,633	1	,426	-3,330	1,407
	[Aprendizaje1=2]	2,342	1,348	3,019	1	,002	-,300	4,984
	[Aprendizaje1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observó que el aprendizaje cooperativo de acuerdo a Wald ,633; gl: 1 y $p=,002 < \alpha: 01$, esto permitió inferir que el aprendizaje cooperativo ejerce influencia directamente a la evaluación de desempeño docente.

Hipótesis específica 1

H1. El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 202.

Ho. El aprendizaje cooperativo no influye significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 202.

Tabla 8

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,246
Nagelkerke	,312
McFadden	,182

Función-enlace: Logit.

De los resultados se apreció las estimaciones de acuerdo al modelo, a mayor nivel de aprendizaje cooperativo habrá mayor nivel en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,312; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable preparación para el aprendizaje de los estudiantes en un 31,2% con respecto a la variable independiente aprendizaje cooperativo.

Tabla 9*El aprendizaje en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Preparación1 = 1]	-1,800	1,186	2,304	1	,129	-4,126	-,883
	[Preparación1 = 2]	-,286	1,131	,064	1	,801	-2,502	1,179
Ubicación	[Aprendizaje1=1]	-,464	1,203	,149	1	,700	-2,822	-1,779
	[Aprendizaje1=2]	2,259	1,351	2,795	1	,005	-,389	-,724
	[Aprendizaje1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observó de acuerdo Wald, la dependencia de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes respecto a la variable aprendizaje cooperativo, Wald =2,795 gl: 1 y $p=,005 < \alpha: 01$, resultado esto permitió inferir que el aprendizaje cooperativo ejerce influencia directamente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis específica 2

H2. El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021.

Ho. El aprendizaje cooperativo no influye significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021.

Tabla 10

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,360
Nagelkerke	,436
McFadden	,255

Función-enlace: Logit.

De los resultados se apreció las estimaciones de acuerdo al modelo, a mayor nivel de aprendizaje cooperativo habrá mayor nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Siendo el estadístico de Nagelkerke=0,436; este valor permitió confirmar que el modelo explica la dependencia de la variable enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en un 43,6% con respecto a la variable independiente aprendizaje cooperativo.

Tabla 11

El aprendizaje cooperativo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Enseñanza1 = 1]	-	1,1	2,152	1	,14	-4,038	-3,520
		1,729	78			2		
	[Enseñanza1 = 2]	-,304	1,1	,072	1	,78	-2,522	-1,699
			32			8		
Ubicación	[Aprendizaje1=1]	-	1,2	,871	1	,35	-3,499	-2,259
		1,129	09			1		
	[Aprendizaje1=2]	2,242	1,3	2,749	1	,00	-,408	-,733
			52			7		
	[Aprendizaje1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observó de acuerdo Wald, la dependencia de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con respecto a la variable gestión pedagógica, Wald =2,749 gl: 1 y $p=,007 < \alpha: 01$, resultado que permitió inferir que el aprendizaje cooperativo ejerce influencia directamente a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis específicas 3

H3. El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021.

Ho. El aprendizaje cooperativo no influye significativamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021.

Tabla 12

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,408
Nagelkerke	,470
McFadden	,260

Función-enlace: Logit.

Se apreció de acuerdo al modelo, que a mayor aprendizaje cooperativo existe mayor en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Siendo el estadístico Nagelkerke= 0,470; de esto se infirió que en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad depende en un 47,0% de la variable independiente.

Tabla 13

El aprendizaje cooperativo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Err or típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Participación1 = 1]	-2,054	1,1 99	2,934	1	,08 7	-4,404	-1,138
	[Participación1 = 2]	-,228	1,1 28	,041	1	,84 0	-2,440	,777
Ubicación	[Aprendizaje1=1]	-2,033	1,2 41	2,686	1	,00 1	-4,465	-1,395
	[Aprendizaje1=2]	1,295	1,2 33	1,104	1	,29 3	-1,121	,203
	[Aprendizaje1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observó de acuerdo a Wald, que participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad depende de la variable aprendizaje cooperativo según Wald 2,686; gl: 1 y $p=,001 < \alpha: 01$, de esto se infirió que aprendizaje cooperativo influye directamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Hipótesis específicas 4

H4. El aprendizaje cooperativo influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021

Ho. El aprendizaje cooperativo no influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021.

Tabla 14

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4

	Pseudo_R ²
Cox y Snell	,254
Nagelkerke	,290
McFadden	,141

Función-enlace: Logit.

Se apreció de acuerdo al modelo, que a mayor aprendizaje cooperativo existe mayor desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Siendo el estadístico Nagelkerke= 0,290; de esto se infirió que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente depende en un 29,0% de la variable independiente.

Tabla 15

El aprendizaje cooperativo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Err or típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desarrollo1 = 1]	-2,104	1,1 84	3,159	1	,07 5	-4,424	,216
	[Desarrollo1 = 2]	-,218	1,1 27	,038	1	,84 6	-2,428	1,991
Ubicación	[Aprendizaje1=1]	-1,634	1,2 20	1,794	1	,00 8	-4,025	,757
	[Aprendizaje1=2]	,627	1,2 00	,273	1	,60 1	-1,725	2,979
	[Aprendizaje1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Se observó de acuerdo a Wald, que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente depende de la variable aprendizaje cooperativo según Wald 1,794; gl: 1 y $p=,008 < \alpha: 01$, de esto se infirió que aprendizaje cooperativo influye directamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

V. DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis general, se demostró que el aprendizaje cooperativo influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021. Según los resultados que se han obtenido en el estadístico de regresión ordinal se encontró la influencia del aprendizaje cooperativo en la evaluación de desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,428). Además, el análisis descriptivo ha permitido evidenciar que la variable Aprendizaje cooperativo, fue percibida como medio por un 54%, mientras que en la evaluación del desempeño docente se ha percibido de manera eficiente con un 66% frente a la respuesta de los docentes encuestados. Los resultados guardan similitud en cuanto al desempeño docente está relacionado con la motivación, según Iwanaga (2019), ha concluido que, existe una relación inversa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública. Se percibió en la institución educativa que un 96% percibe buen desempeño. Presenta resultados similares con Díaz (2021), concluyó que, el análisis de las características en las dos instituciones públicas tuvo el nivel II en proceso con un 68% en referencia a la percepción de los docentes. Del mismo modo, el nivel de desempeño docente logrado en el colegio N°7500 presenta el nivel II en proceso con un 82% alcanzado, en el nivel III satisfactorio con un 15%. Asimismo, el aprendizaje cooperativo se relaciona con las competencias laborales, según Castagnola (2020), concluyó que, existe relación directa y significativa entre el aprendizaje cooperativo y las competencias laborales, percibiendo que el coeficiente de correlación es 0.713. Asimismo, el aprendizaje cooperativo se relaciona de manera directa y significativa con las dimensiones planteadas como las competencias básicas, genéricas y específicas de los próximos egresados de docencia universitaria. Además, la aplicación metodológica del AC es alta con 50% y medio en un 40%. Con el propósito de fundamentar la teoría en el marco del buen desempeño docente se ha definido como un conjunto de cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños como parte de las características para una buena docencia, que son exigidos a todos los docentes de educación básica regular, es decir en los tres niveles de inicial, primaria y secundaria. Al mismo tiempo, es un acuerdo entre el Estado, los maestros y la

sociedad para dominar en las etapas de su carrera profesional, cuya intención es lograr el aprendizaje de los estudiantes (MINEDU, 2020).

En referencia a la hipótesis específica 1: El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021. De los resultados obtenidos en el estadístico de regresión ordinal se encontró la influencia del aprendizaje cooperativo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,312). Además, el análisis descriptivo permitió evidenciar que la dimensión interdependencia positiva se ha percibido como medio con un 46%, mientras que en preparación para el aprendizaje fue percibida como eficiente con un 72% según la percepción de los docentes encuestados. Los resultados guardan una similitud con Basantes y Santiesteban (2019), concluyeron que, en el estudio se han limitado las teóricas en la fundamentación. Urge entonces superar este vacío del aspecto teórico y práctico para afrontar los desafíos de este método en el proceso de enseñanza-aprendizaje para lograr el aprendizaje. Además, los docentes han respondido que se valoran las ventajas del aprendizaje cooperativo en más de un 90%. Del mismo modo, Burga (2019), concluyó que, el desempeño docente en el campo del aula, fue satisfactorio bajo, en las cuales se han analizado cinco factores: planificación, ejecución y evaluación que se observan en el desarrollo de la clase que resultan no satisfactorias, mientras que en los factores materiales y clima de trabajo se dan en forma satisfactoria baja.

En referencia a la hipótesis específica 2: El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021. De los resultados obtenidos en el estadístico de regresión ordinal se ha encontrado la influencia del aprendizaje cooperativo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke= 0,470). Además, el análisis descriptivo ha permitido evidenciar que la dimensión responsabilidad individual y grupal se percibe como alta con un 56%, mientras que en la enseñanza para el aprendizaje fue percibida como

eficiente con un 66% según la percepción de los docentes. De los resultados expuestos concuerda con Izquierdo et al (2019), concluyeron que, los alumnos se forman dinámicamente en el concepto del trabajo en grupo y se conservan a lo largo del tiempo. Además, admiten las utilidades que se han encontrado en la metodología que han aplicado, porque les hace conscientes de las tareas coordinadas para su futura profesión, ayudándoles a establecer acuerdos de trabajo con otras personas que no comparten sus puntos de vista y que durante el proceso se expresan y defienden sus propias ideas en relación a los temas competitivos. Asimismo, resulta similar con Fernández (2020), concluyó que, las estrategias docentes más efectivas para estimular el AC, fueron la integración con el grupo, la responsabilidad de parte del estudiante y la participación en clases, esencialmente en las plataformas virtuales. Por otro lado, el desempeño docente no se asocia con el contexto laboral en la investigación de Martínez y Guevara (2015), concluyeron que, los años de servicio y puntuación estipulada a los estudiantes en la carrera magisterial, existe relación de 0,578; al contrario, no existe asociación entre desempeño docente y contexto laboral, lo mismo con el rendimiento escolar. De otra manera, Burga (2019), concluyó que, en el campo contextual, predomina el nivel satisfactorio bajo. Algunas de las actuaciones funcionales del docente están en referencia a sus compromisos con el desarrollo local y nacional a favor de la educación se evidencian ocasionalmente.

En referencia a la hipótesis específica 3: El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021. De los resultados obtenidos en el estadístico de regresión ordinal se ha encontrado que influye el aprendizaje cooperativo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke= 0,470). Además, el análisis descriptivo permitió evidenciar que la dimensión interacción cara a cara se percibe como media con un 42%, mientras que en la participación en la gestión de la escuela articulada fue percibida como eficiente con un 54%, según los docentes encuestados. Los resultados del aprendizaje cooperativo fueron similares con Fernández (2020), llega a la siguiente conclusión que el 91% de estudiantes expresaron que la metodología procura y facilita una mayor interacción con el grupo, ayuda a fomentar el AC

dentro de clase, y el 98% de mayor interacción en las plataformas virtuales, es decir, mejorando su aprendizaje. Además, Burga (2019), concluyó que, en el campo institucional, predomina el nivel satisfactorio bajo. Los factores que se han analizado fueron los siguientes: de participación y que promueva las funciones del docente con iniciativa y sentido crítico en la administración de la institución, resultó satisfactorio bajo. Asimismo, respecto al factor promover vínculos con los padres de familia y comunidad de la institución educativa dio como resultado no satisfactorio, ya que se manifiestan en muy pocas situaciones de intervención.

En referencia a la hipótesis específica 4: El aprendizaje cooperativo influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia del aprendizaje cooperativo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke= 0,290). Además, el análisis descriptivo permitió evidenciar que la dimensión de habilidades sociales se ha percibido como media con un 56% y la evaluación individual y de grupo con un como alto con un 48%, mientras que en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente fue percibida como eficiente con un 48% según la percepción de los docentes encuestados. Los resultados guardan relación con Fernández (2020), los aportes que presentó fueron: las innovadoras estrategias metodológicas apoyadas en los recursos tecnológicos, promueven, fomentan y mejoran el AC del alumnado, resultando directamente en la formación académica, profesional y personal. Del mismo modo, Martínez y Guevara (2015), concluyeron que el 39% percibe un buen desempeño docente. Aporta que la evaluación es una aliada en la mejora del desempeño escolar, no se muestra rechazo, pero guardan cierta susceptibilidad por la falta de un instrumento confiable utilizados en aplicaciones anteriores.

La investigación se ha sustentado con las teorías de La Prova (2017), señaló que, el aprendizaje cooperativo es un método de enseñanza-aprendizaje que se trabaja en grupo, cuyo objetivo fundamental es optimizar el aprendizaje y las relaciones sociales de los estudiantes. Asimismo, Johnson, Johnson &

Holubec (1999), definieron que el AC consiste en desarrollar las actividades juntos con objetivos en común. Se propicia una situación cooperativa, donde se procura obtener resultados que sean de beneficio para todos los miembros del grupo. En el AC se forman grupos reducidos para trabajar juntos y maximizar su aprendizaje personal y de los demás. Por otro lado, la evaluación del desempeño docente se ha definido como los dominios, competencias y desempeños que son las características para una buena docencia, donde se exige a todos los docentes de educación básica. Comprenden cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños, se contempla en el documento del Marco de buen desempeño docente (MINEDU, 2020).

Los resultados de las investigaciones han permitido establecer los aportes significativos de Izquierdo et al., (2019), aportan con su investigación que, los estudiantes se forman dinámicamente en la concepción del trabajo en grupo y se almacenan a lo largo del tiempo. Además, admiten los beneficios que encuentran en la metodología, porque les hace conscientes que las tareas que han desarrollado lo realizan en forma coordinada para su futura profesión, ayudándoles a establecer acuerdos y consensos de trabajo con otras personas que no comparten sus puntos de vista y que durante el proceso logran expresarse y defender sus propias ideas en relación a los temas que son de su competencia. Asimismo, Fernández (2020), aporta que las innovadoras estrategias metodológicas, apoyadas en las herramientas tecnológicas, se promueve, fomenta y mejora el aprendizaje cooperativo de los estudiantes, que sus resultados recaen directamente en su formación académica, profesional y personal.

VI. CONCLUSIONES

Primero: De los resultados se encontró que influye el aprendizaje cooperativo en la evaluación de desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,428).

Segundo: De los resultados se encontró que influye el aprendizaje cooperativo en la preparación para el aprendizaje en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,312).

Tercero: De los resultados se encontró que influye el aprendizaje cooperativo en la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke=0,436).

Cuarto: De los resultados se encontró que influye el aprendizaje cooperativo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke= 0,470).

Quinto: De los resultados se encontró que influye el aprendizaje cooperativo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021, siendo el estadístico (Nagelkerke= 0,290).

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se recomienda a los responsables de la institución educativa elaborar un plan de mejora donde se evidencie la propuesta del aprendizaje cooperativo a través del colegiado y la contextualización del marco del buen desempeño docente para familiarizarse con los desempeños que proponen, de esa forma mejorar la práctica pedagógica.
- Segundo:** Organizar el plan de acción, con los responsables de la institución educativa, direccionado por el director y los docentes sobre las acciones, objetivos, responsables, estrategias y técnicas que involucran el aprendizaje cooperativo en su equipo de trabajo colegiado con capacitaciones y talleres plasmados en su plan de mejora.
- Tercero:** Plantear el primer taller de sensibilización para dar a conocer el plan de acción. Además, el director de la institución educativa debe gestionar alianzas con universidades para que brinden capacitaciones en gestión del tiempo, habilidades interpersonales y liderazgo pedagógico para un mejor desempeño docente.
- Cuarto:** El director de la institución educativa debe monitorear y evaluar el plan de mejora para tomar decisiones pertinentes, hacer un seguimiento a las acciones que se tomaron en cuenta para la mejora del servicio que brinda a la institución educativa.
- Quinto:** El director de la institución educativa debe trabajar en comunidades de aprendizaje para la búsqueda de puntos concéntricos entre sus colegas. Además, la información servirá para futuras investigación en su aplicación cuasi experimental, de tal modo que se evidencien las buenas prácticas pedagógicas.

REFERENCIAS

Arias, J. L. y Covinos, M. (2020). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting

<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª. ed.). Grupo editorial patria.

<https://n9.cl/iy5pt>

Barriga, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. Mc Graw Hill.

Basantes, A. B. y Santiesteban, I. (2019). Aprendizaje cooperativo, estudio diagnóstico desde la perspectiva de los docentes. *Conrado*, 15(67), 200-204.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442019000200200&lng=es&tlng=es.

Bruns, B. y Luque, J. (2014). *Profesores excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

<https://virtualeduca.org/documentos/centrodocumentacion/2014/spanish-excellent-teachers-report.pdf>

Burga, J. M. (2019). *Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la red N° 01 de la UGEL de Ventanilla – Callao*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9206>

Cabezas, E. D., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las fuerzas armadas ESPE.

<https://n9.cl/mmu9e>

Castagnola, G. (2020). *Aprendizaje cooperativo y competencias laborales en una universidad privada de Trujillo, año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://n9.cl/q6169>

Cruz, Y., Hincapié, D. y Rodríguez, C. (2020). *Profesores a prueba: Clave para una evaluación docente exitosa*. Banco Interamericano de Desarrollo.

<https://n9.cl/uu364>

Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. IEP.

https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Barco, B. L., Mendo, S., Felipe, E., Del Río, M. I. P. y Fajardo, F. (2017). Potencia de equipo y aprendizaje cooperativo en el ámbito universitario. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 9-15.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1136103417300382>

Fernández, E. M. (2020). Análisis de estrategias metodológicas docentes apoyadas en el uso de TIC para fomentar el Aprendizaje Cooperativo del alumnado universitario del Grado de Pedagogía. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 34(2), 79-100.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537497>

Fernández, J., Cecchini, J. A., Méndez, A., Méndez, D. y Prieto, J. A. (2017). Diseño y validación de un cuestionario de medición del aprendizaje cooperativo en contextos educativos. *Anales de Psicología*, 33(3), 680-688.

<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.3.251321>

Galaz, A., Jiménez, M. S. y Díaz, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos*, 41(163), 177-199.

<https://n9.cl/gr1f6>

Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-429.

<https://n9.cl/722ev>

Gavilán, P. y Alario, R. (2010). *Aprendizaje cooperativo. Metodología con futuro. Principios y aplicaciones*. Editorial CCS.

Griffin, R. W., Phillips, J. M. y Gully, S. M. (2020). *Comportamiento organizacional Administración de personas y organizaciones*. Cengage

Jareño, F., Jiménez, J. J., & Lagos, M. G. (2014). Cooperative learning in higher education: differences in perceptions of contribution to the group. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 11(2), 66-80.

<https://link.springer.com/content/pdf/10.7238%2Frusc.v11i2.1936.pdf>

Johnson, D. W., Johnson, R. T. y Holubec, E. J. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Editorial Paidós.

<https://cutt.ly/IEjdFkA>

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2014). Cooperative Learning in 21st Century. [Aprendizaje cooperativo en el siglo XXI]. *Annals of Psychology*, 30(3), 841–851.

<https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.201241>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.

Hernández, O. E. K. y Cibrián, W. J. P. (2017). Evaluación del desempeño docente en Yucatán: un análisis a partir de las características de los docentes. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9(2), 105-110.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007078018300117>

Hernández, A. K. y Duarte, I. V. (2018). *Metodología de la investigación. Módulo de aprendizaje*. Colegio de bachilleres del Estado de Sonora.

Herrada, R. y Baños, R. (2018). *Revisiones de experiencias de aprendizaje cooperativo en ciencias experimentales*.

https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/8462/1/0213-9529_37_2_157.pdf

Iglesias, J. C., Gonzáles, L. F. y Fernández, J. (2017). *Aprendizaje cooperativo. Teoría y práctica en las diferentes áreas y materias del currículum*. Ediciones Pirámide.

Inca, H. (2019). *Autoestima y desempeño docente en instituciones educativas públicas en sectores rurales y urbanos en la UGEL San Román 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Altiplano]

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13472>

Iwanaga, O. (2019). *Motivación y desempeño docente en una institución educativa pública-CEBA PRONOEPSA- Breña*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Huancavelica]

<https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3175>

Izquierdo, T., Asensio, E., Escarbajal, A. y Rodríguez, J. (2019). El aprendizaje cooperativo en la formación de maestros de Educación Primaria. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 543-559. Universidad de Jaén, España.

<https://revistas.um.es/rie/article/view/369731/266581>

Kövecses, V. (2018). Cooperative learning in VR environment. *Acta Polytechnica Hungarica*, 15(3), 205-224.

<https://n9.cl/0ziqc>

La Prova, A. (2018). *Práctica del aprendizaje cooperativo*. Narcea, S.A. De ediciones: Propuestas operativas para el grupo-clase.

Martínez, G. I. y Guevara, A. (2015), La evaluación del desempeño docente. *Revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 11, (4), 113-124.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915465>

Minedu. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Minedu. (2020). *Marco de buen desempeño docente. Un buen maestro cambia tu vida*
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Minedu. (2018). Ley N° 29944. Ley de Reforma Magisterial. (5ª ed.). Lima- Perú.
<https://n9.cl/ehvp7>

Muñoz, C. I. (2016). Metodología de la investigación. Oxford University Press.

Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J.J. & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación. Cualitativa – Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5ª. ed.) Ediciones de la U.

Niño, V. M. (2019). Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe. (2ª. ed.) Ediciones de la U.

Otero, J. (2009). *Aprendizaje cooperativo qué–por qué–para qué–cómo: propuesta para la implantación de una estructura de cooperación en el aula. Cooperativa de Enseñanza*. Laboratorio de innovación educativa.

Pandey, P., & Pandey, M. M. (2021). Research Methodology Tools and Techniques.
<https://n9.cl/s39it>

Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED. (27 de diciembre de 2012). Aprueban Lineamientos denominados Marco de buen desempeño para docentes de Educación Básica Regular. Diario oficial El Peruano. Normas legales. 29 (12309), 483625-483626.
<https://n9.cl/9v32d>

Resolución Suprema N° 001-2007-ED. (07 enero de 2007). Aprueban Proyecto Educativo Nacional al 2021: la educación que queremos para el Perú. Diario oficial El Peruano. Normas legales. 24 (9498), 337115.

<https://n9.cl/nrdrp>

Roid, R. (Ed.). (2017). Investigación en docencia universitaria. Diseñando el futuro a partir de la innovación educativa. Ediciones Octaedro, 548-553. Universidad de Alicante.

<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/71159>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma.

Stockemer, D. (2019). *Quantitative methods for the social sciences*. Springer International Publishing.

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-319-99118-4.pdf>

Silalahi, T. F., & Hutauruk, A. F. (2020). The application of cooperative learning model during online learning in the pandemic period. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3).

www.bircu-journal.com/index.php/birci

Tobón, S., Pimienta, J. H. y García, J. A. (2010). Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias. Pearson Educación.

Tournier, B., Chimier, C., Childress, D. & Raudonyte, I. (2019). *Reformas de la carrera docente: aprender de la experiencia*. UNESCO.

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

Turgut, S., & Gülşen Turgut, İ. (2018). The Effects of Cooperative Learning on Mathematics Achievement in Turkey: A Meta-Analysis Study. *International Journal of Instruction*, 11(3), 663-680.

<https://acikerisim.bartın.edu.tr/handle/11772/992>

UNESCO. (2013). Background and criteria for teacher-policy development in Latin America and the Caribbean. Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245226>

UNESCO. (2017). *Una Mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*.
<https://n9.cl/i1zal>

Valentín, T. F. (2021). Aprendizaje cooperativo y la formación docente por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. *Horizonte de la Ciencia*, 11 (20), 234-242 Universidad Nacional del Centro del Perú.

<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/78>

0

ANEXOS

Anexo 1

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021

Autor: Tacuri Mateo Lenin Roberth

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Aprendizaje cooperativo	El Aprendizaje cooperativo es un método de enseñanza-aprendizaje que actúa con los recursos del grupo, con el objetivo principal de mejorar el aprendizaje y las relaciones sociales (La Prova, 2017, p. 5).	La variable aprendizaje cooperativo será medido con las siguientes dimensiones: Interdependencia positiva, responsabilidad individual y de grupo, interacción cara a cara, habilidades sociales, evaluación individual y de grupo.	Interdependencia positiva	-Desarrollo de la tarea -Empeño asegurado - Alcanzar un resultado - Gratificación colectiva	1, 2, 3, 4	Likert 1 = Nunca 2=Casi nunca 3 = A veces 4=Casi siempre 5 = Siempre
			Responsabilidad individual y de grupo	-Responsabilidad individual -Responsabilidad grupal - Respeto a los roles	5, 6, 7, 8	
			Interacción cara a cara	-Confianza -Feedback o retroalimentación -Resolución de problemas -Conocimientos	9, 10, 11, 12	
			Habilidades sociales	-Relación con los demás -Trabajo de grupo constructivo - Asertivo	12, 13, 14, 15	

			Evaluación individual y de grupo	-Actividad compleja -Comportamientos -Trabajo colectivo -Puntos críticos -Mantenimiento	16, 17, 18, 19, 20	
Variable 2	Evaluación del desempeño docente define como aquellos dominios, competencias y desempeños que se caracterizan por una buena docencia, que son exigibles a todo docente de educación básica (MINEDU, 2020, p-17).	La variable evaluación del desempeño docente será medido con las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo profesional e identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Subdimensiones: 1. Características del estudiante y contexto 2. Planificación la enseñanza	-Características socioculturales -Contenidos disciplinares - Teorías y didáctica del área - Programación curricular - Contenidos de enseñanza --Procesos pedagógicos - Diseño de la enseñanza - Organiza recursos - Evaluación permanente - Estructura de la sesión de aprendizaje	1, 2, 3 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Subdimensiones: 1.Clima de aprendizaje 2.Proceso de enseñanza 3.Evaluación del aprendizaje	- Asertividad y empatía - Comunica altas expectativas - Ambiente acogedor - Respeto y cooperación - Resuelve conflictos - Organización del aula - Experiencias vividas - Controla la programación - Solución de problemas reales - Propósito de la sesión - Contenidos teóricos y disciplinares - Estrategias pedagógicas - Utiliza recursos - Estrategias tecnológicas - Métodos y técnicas	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 25, 26, 27, 28, 29	

	Instrumentos	
	-Sistematización de resultados	-
	Criterios	-
	Resultados de evaluación	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Clima democrático	30, 31, 32
	- Equipo de trabajo	
	- Gestión	33, 34, 35
Subdimensiones:	- Relaciones de respeto	
1.Participación activa	- Prácticas de enseñanza	
2.Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.	-Relaciones de corresponsabilidad	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Práctica pedagógica	- 36, 37, 38
	Experiencia significativa	-
	Políticas educativas	39, 40
Subdimensiones:	- Ética de respeto	
1.Práctica y experiencia institucional	- Toma decisiones	
2.Ejerce su profesión		

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021

Autor: Tacuri Mateo Lenin Roberth

Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Justificación teórica , en el aspecto teórico, porque que las teorías, estudios e investigaciones del aprendizaje cooperativo contribuirá a comprobar la efectividad de la aplicación de las estrategias, formas y modalidades de impacto. Así pues, en la evaluación del desempeño docente se centrará en los dominios, competencias y desempeños propiamente dicho para ser sometido a la investigación y concretizar resultados alentadores.	Tipo: Aplicada
¿Cuál es la influencia del aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021?	Determinar la influencia del aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021	El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021		Enfoque: Cuantitativo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Justificación Práctica , en el aspecto práctico se justifica porque nos ayudará a resolver el problema que encontremos en la investigación aplicando estrategias, tomar medidas pertinentes en el quehacer pedagógico para mejorar la evaluación del desempeño docente.	Diseño: No experimental
¿Cuál es la influencia del aprendizaje cooperativo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021?	Establecer la influencia del aprendizaje cooperativo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021	El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021	Justificación Metodológica , en el aspecto metodológico se justifica porque en la investigación se aplicará el diseño no experimental, de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, como instrumento se utilizará el cuestionario para ambas variables, se recogerá los resultados que servirán las conclusiones.	Nivel: Correlacional causal
¿Cuál es la influencia del aprendizaje cooperativo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021?	Establecer la influencia del aprendizaje cooperativo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021	El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Pasco, 2021		Población: IE: 50 docentes.
¿Cuál es la influencia del aprendizaje cooperativo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la	Establecer la influencia del aprendizaje cooperativo en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021	El aprendizaje cooperativo influye significativamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la		Muestra: no probabilístico e intencional Tipo censal. Línea de investigación: Gestión y calidad educativa

comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021? ¿Cuál es la influencia del aprendizaje cooperativo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021?

Establecer la influencia del aprendizaje cooperativo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021

comunidad en una institución educativa, Pasco, 2021 El aprendizaje cooperativo influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Pasco, 2021

Anexo 3

INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO

Estimado (a) docente, este cuestionario tiene por finalidad recoger datos con los cuales permitirá realizar la investigación sobre “Aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021”

Las respuestas que nos proporcione serán utilizadas solo con fines académicos y de investigación, por lo que agradezco ampliamente su participación y colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta veinte (20) ítems en escala Likert, cada una con cinco (05) opciones, lea detenidamente y marque con un aspa (X) solo una alternativa que considere la mejor elección de acuerdo a la realidad.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Interdependencia positiva						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Desarrolla las tareas para alcanzar los objetivos en común.					
2	Asegura que los demás miembros se empeñen para obtener una buena nota.					
3	Cuando los miembros trabajan juntos logran alcanzar un resultado común.					
4	Cuando su trabajo ha sido exitoso recibe gratificación en forma colectiva.					
Dimensión 2: Responsabilidad individual y de grupo						
5	Su responsabilidad individual le permite fortalecer la tarea en común.					
6	Supervisa el desarrollo del trabajo en grupo para un mejor el rendimiento.					
7	Evalúa en forma individual y grupal para corroborar el respeto a los roles que asumen.					
Dimensión 3: Interacción cara a cara						

8	Los miembros muestran confianza en el desarrollo de las tareas.					
9	Propicia la retroalimentación para evidenciar lo positivo con el objetivo de mejorar el trabajo individual y común.					
10	Aplica estrategias de resolución de problemas para colaborar en modo positivo.					
11	Promueve los conocimientos de los compañeros para integrar contenidos que se deben aprender.					
Dimensión 4: Habilidades sociales						
12	La relación con sus compañeros es afectiva.					
13	El trabajo en grupo le produce conflictos.					
14	Su desenvolvimiento en grupo suele ser constructivo.					
15	Se comunica en forma asertiva con sus miembros del grupo.					
Dimensión 5: Evaluación individual y de grupo.						
16	Evalúa al grupo cuando concluyen una actividad complicada.					
17	Evalúa en forma individual el comportamiento de cada miembro para una mejora posterior.					
18	Analiza minuciosamente el trabajo colectivo para su mejora posterior.					
19	Identifica los puntos críticos y fuerte para superar los primeros y potenciar los segundos.					
20	Reflexionan sobre el mantenimiento de las competencias individuales para favorecer la conciencia cognitiva.					

¡GRACIAS!

Anexo 4

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO

Estimado (a) docente, este cuestionario tiene por finalidad recoger datos con los cuales permitirá realizar la investigación sobre “Aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021”

Las respuestas que nos proporcione serán utilizadas solo con fines académicos y de investigación, por lo que agradezco ampliamente su participación y colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta cuarenta (40) ítems en escala Likert, cada una con cinco (05) opciones, lea detenidamente y marque con un aspa (X) solo una alternativa que considere la mejor elección de acuerdo a la realidad.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Identifica las características y necesidades de los estudiantes antes de planificar.					
2	Aplica los conocimientos actualizados y comprensión del área/nivel que enseña.					
3	Utiliza los conocimientos actualizados y comprensión de las teorías, práctica pedagógica y didáctica del área/nivel que enseña.					
4	Elabora la programación curricular de acuerdo a la realidad actual.					
5	Selecciona contenidos de enseñanza para favorecer el desarrollo integral del estudiante.					
6	Diseña creativamente los procesos pedagógicos para el logro de aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza en las experiencias de aprendizaje.					

8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseña la evaluación de manera permanente, formativa y diferenciada en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperado.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje						
11	Crea un clima basado en el afecto, justicia y confianza.					
12	Orienta su práctica comunicando a los(as) estudiantes altas expectativas para conseguir sus logros.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad para valorar la fortaleza y oportunidad.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos a través del diálogo basándose en criterios éticos y normas de convivencia.					
16	Organiza el espacio en forma adecuada para brindar su sesión de aprendizaje en forma remota.					
17	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias vividas en la actualidad.					
18	Controla la programación curricular haciendo cambios oportunos.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Verifica que los estudiantes comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje para promover el pensamiento crítico y creativo.					

23	Utiliza recursos tecnológicos en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneje diversas estrategias tecnológicas para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar avances y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para retroalimentar y tomar decisión oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios establecidos.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, padres de familia y autoridades educativas.					
Dimensión 3: Gestión de la escuela articulada a la comunidad						
30	Interactúa con sus pares experiencias, organiza el trabajo pedagógico y construye de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del PEI, del currículo y planes de mejora involucrándose en los equipos de trabajo.					
32	Desarrolla individual y colectivamente la innovación pedagógica para mejorar la calidad de servicio.					
33	Fomenta en forma respetuosa el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
34	Participa asumiendo una actitud crítica en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales, recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparte los retos de trabajo pedagógico, avances y resultados con la comunidad educativa y autoridades					
Dimensión 4: Desarrollo profesional e identidad docente						
36	Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y aprendizaje de sus estudiantes.					

37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con los estudiantes y la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional, nacional expresando su opinión informada y actualizada.					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

¡GRACIAS!

Anexo 5

Certificado de validez de Instrumento de medición por experto Dra. Mariella Pilar Brizuela López



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: APRENDIZAJE COOPERATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva							
1	Desarrolla las tareas para alcanzar los objetivos en común.	X		X		X		
2	Asegura que los demás miembros se empeñen para obtener una buena nota.	X		X		X		
3	Cuando los miembros trabajan juntos logran alcanzar un resultado común.	X		X		X		
4	Cuando su trabajo ha sido exitoso recibe gratificación en forma colectiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad individual y de grupo							
5	Su responsabilidad individual le permite fortalecer la tarea en común.	X		X		X		
6	Supervisa el desarrollo del trabajo en grupo para un mejor el rendimiento.	X		X		X		
7	Evalúa en forma individual y grupal para corroborar el respeto a los roles que asumen.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Interacción cara a cara							
8	Los miembros muestran confianza en el desarrollo de las tareas.	X		X		X		
9	Propicia la retroalimentación para evidenciar lo positivo con el objetivo de mejorar el trabajo individual y común.	X		X		X		
10	Aplica estrategias de resolución de problemas para colaborar en modo positivo.	X		X		X		
11	Promueve los conocimientos de los compañeros para integrar contenidos que se deben aprender.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Habilidades sociales							
12	La relación con sus compañeros es afectiva.	X		X		X		
13	El trabajo en grupo le produce conflictos.	X		X		X		
14	Su desenvolvimiento en grupo suele ser constructivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Evaluación individual y de grupo.							
15	Se comunica en forma asertiva con sus miembros del grupo.	X		X		X		
16	Evalúa al grupo cuando concluyen una actividad complicada.	X		X		X		
17	Evalúa en forma individual el comportamiento de cada miembro para una mejora posterior.	X		X		X		
18	Analiza minuciosamente el trabajo colectivo para su mejora posterior.	X		X		X		
19	Identifica los puntos críticos y fuerte para superar los primeros y potenciar los segundos.	X		X		X		
20	Reflexionan sobre el mantenimiento de las competencias individuales para favorecer la conciencia cognitiva.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mariella Pilar Brizuela López **DNI:09640297**

Especialidad del validador: Educación

16 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje								
1	Identifica las características y necesidades de los estudiantes antes de planificar.	X		X		X		
2	Aplica los conocimientos actualizados y comprensión del área/nivel que enseña.	X		X		X		
3	Utiliza los conocimientos actualizados y comprensión de las teorías, práctica pedagógica y didáctica del área/nivel que enseña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular de acuerdo a la realidad actual.	X		X		X		
5	Selecciona contenidos de enseñanza para favorecer el desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
6	Diseña creativamente los procesos pedagógicos para el logro de aprendizajes previstos.	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza en las experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera permanente, formativa y diferenciada en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje								
11	Crea un clima basado en el afecto, justicia y confianza.	X		X		X		
12	Orienta su práctica comunicando a los(as) estudiantes altas expectativas para conseguir sus logros.	X		X		X		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad para valorar la fortaleza y oportunidad.	X		X		X		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelve conflictos a través del diálogo basándose en criterios éticos y normas de convivencia.	X		X		X		
16	Organiza el espacio en forma adecuada para brindar su sesión de aprendizaje en forma remota.	X		X		X		
17	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias vividas en la actualidad.	X		X		X		

36	Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con los estudiantes y la escuela.	X		X		X	
38	Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional, nacional expresando su opinión informada y actualizada.	X		X		X	
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.	X		X		X	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mariella Pilar Brizuela López **DNI:09640297**

Especialidad del validador: Educación

16 de octubre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 6

Certificado de validez de Instrumento de medición por experto Mg. Carol Georgina, Infantes Aldazabal



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: APRENDIZAJE COOPERATIVO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva							
1	Desarrolla las tareas para alcanzar los objetivos en común.	X		X		X		
2	Asegura que los demás miembros se empeñen para obtener una buena nota.	X		X		X		
3	Cuando los miembros trabajan juntos logran alcanzar un resultado común.	X		X		X		
4	Cuando su trabajo ha sido exitoso recibe gratificación en forma colectiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad individual y de grupo							
5	Su responsabilidad individual le permite fortalecer la tarea en común.	X		X		X		
6	Supervisa el desarrollo del trabajo en grupo para un mejor el rendimiento.	X		X		X		
7	Evalúa en forma individual y grupal para corroborar el respeto a los roles que asumen.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Interacción cara a cara							
8	Los miembros muestran confianza en el desarrollo de las tareas.	X		X		X		
9	Propicia la retroalimentación para evidenciar lo positivo con el objetivo de mejorar el trabajo individual y común.	X		X		X		
10	Aplica estrategias de resolución de problemas para colaborar en modo positivo.	X		X		X		
11	Promueve los conocimientos de los compañeros para integrar contenidos que se deben aprender.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Habilidades sociales							
12	La relación con sus compañeros es afectiva.	X		X		X		
13	El trabajo en grupo le produce conflictos.	X		X		X		
14	Su desenvolvimiento en grupo suele ser constructivo.	X		X		X		
15	Se comunica en forma asertiva con sus miembros del grupo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Evaluación individual y de grupo.							
16	Evalúa al grupo cuando concluyen una actividad complicada.	X		X		X		
17	Evalúa en forma individual el comportamiento de cada miembro para una mejora posterior.	X		X		X		
18	Analiza minuciosamente el trabajo colectivo para su mejora posterior.	X		X		X		
19	Identifica los puntos críticos y fuerte para superar los primeros y potenciar los segundos.	X		X		X		
20	Reflexionan sobre el mantenimiento de las competencias individuales para favorecer la conciencia cognitiva.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carol Georgina, Infantes Aldazabal **DNI: 70005022**

Especialidad del validador: tematica

18 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje								
1	Identifica las características y necesidades de los estudiantes antes de planificar.	X		X		X		
2	Aplica los conocimientos actualizados y comprensión del área/nivel que enseña.	X		X		X		
3	Utiliza los conocimientos actualizados y comprensión de las teorías, práctica pedagógica y didáctica del área/nivel que enseña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular de acuerdo a la realidad actual.	X		X		X		
5	Selecciona contenidos de enseñanza para favorecer el desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
6	Diseña creativamente los procesos pedagógicos para el logro de aprendizajes previstos.	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza en las experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera permanente, formativa y diferenciada en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje								
11	Crea un clima basado en el afecto, justicia y confianza.	X		X		X		
12	Orienta su práctica comunicando a los(as) estudiantes altas expectativas para conseguir sus logros.	X		X		X		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad para valorar la fortaleza y oportunidad.	X		X		X		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelve conflictos a través del diálogo basándose en criterios éticos y normas de convivencia.	X		X		X		
16	Organiza el espacio en forma adecuada para brindar su sesión de aprendizaje en forma remota.	X		X		X		
17	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias vividas en la actualidad.	X		X		X		

36	Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con los estudiantes y la escuela.	X		X		X	
38	Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional, nacional expresando su opinión informada y actualizada.	X		X		X	
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.	X		X		X	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carol Georgina, Infantes Aldazabal **DNI: 70005022**

Especialidad del validador: tematica

18 de octubre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de Instrumento de medición por experto Dra. Madelaine, Bernardo Santiago



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: APRENDIZAJE COOPERATIVO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva								
1	Desarrolla las tareas para alcanzar los objetivos en común.	X		X		X		
2	Asegura que los demás miembros se empeñen para obtener una buena nota.	X		X		X		
3	Cuando los miembros trabajan juntos logran alcanzar un resultado común.	X		X		X		
4	Cuando su trabajo ha sido exitoso recibe gratificación en forma colectiva.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad individual y de grupo								
5	Su responsabilidad individual le permite fortalecer la tarea en común.	X		X		X		
6	Supervisa el desarrollo del trabajo en grupo para un mejor el rendimiento.	X		X		X		
7	Evalúa en forma individual y grupal para corroborar el respeto a los roles que asumen.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Interacción cara a cara								
8	Los miembros muestran confianza en el desarrollo de las tareas.	X		X		X		
9	Propicia la retroalimentación para evidenciar lo positivo con el objetivo de mejorar el trabajo individual y común.	X		X		X		
10	Aplica estrategias de resolución de problemas para colaborar en modo positivo.	X		X		X		
11	Promueve los conocimientos de los compañeros para integrar contenidos que se deben aprender.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Habilidades sociales								
12	La relación con sus compañeros es afectiva.	X		X		X		
13	El trabajo en grupo le produce conflictos.	X		X		X		
14	Su desenvolvimiento en grupo suele ser constructivo.	X		X		X		
15	Se comunica en forma asertiva con sus miembros del grupo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Evaluación individual y de grupo.								
16	Evalúa al grupo cuando concluyen una actividad complicada.	X		X		X		
17	Evalúa en forma individual el comportamiento de cada miembro para una mejora posterior.	X		X		X		
18	Analiza minuciosamente el trabajo colectivo para su mejora posterior.	X		X		X		
19	Identifica los puntos críticos y fuerte para superar los primeros y potenciar los segundos.	X		X		X		
20	Reflexionan sobre el mantenimiento de las competencias individuales para favorecer la conciencia cognitiva.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Madelaine, Bernardo Santiago DNI:07116676

Especialidad del validador: Educación

16 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje								
1	Identifica las características y necesidades de los estudiantes antes de planificar.	X		X		X		
2	Aplica los conocimientos actualizados y comprensión del área/nivel que enseña.	X		X		X		
3	Utiliza los conocimientos actualizados y comprensión de las teorías, práctica pedagógica y didáctica del área/nivel que enseña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular de acuerdo a la realidad actual.	X		X		X		
5	Selecciona contenidos de enseñanza para favorecer el desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
6	Diseña creativamente los procesos pedagógicos para el logro de aprendizajes previstos.	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza en las experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera permanente, formativa y diferenciada en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje								
11	Crea un clima basado en el afecto, justicia y confianza.	X		X		X		
12	Orienta su práctica comunicando a los(as) estudiantes altas expectativas para conseguir sus logros.	X		X		X		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad para valorar la fortaleza y oportunidad.	X		X		X		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelve conflictos a través del diálogo basándose en criterios éticos y normas de convivencia.	X		X		X		
16	Organiza el espacio en forma adecuada para brindar su sesión de aprendizaje en forma remota.	X		X		X		
17	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias vividas en la actualidad.	X		X		X		

18	Controla la programación curricular haciendo cambios oportunos.	X		X		X		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
20	Verifica que los estudiantes comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
21	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada.	X		X		X		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje para promover el pensamiento crítico y creativo.	X		X		X		
23	Utiliza recursos tecnológicos en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
24	Maneja diversas estrategias tecnológicas para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
25	Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	X		X		X		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar avances y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para retroalimentar y tomar decisión oportuna.	X		X		X		
28	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios establecidos.	X		X		X		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, padres de familia y autoridades educativas.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Interactúa con sus pares experiencias, organiza el trabajo pedagógico y construye de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
31	Participa en la gestión del PEI, del currículo y planes de mejora involucrándose en los equipos de trabajo.	X		X		X		
32	Desarrolla individual y colectivamente la innovación pedagógica para mejorar la calidad de servicio.	X		X		X		
33	Fomenta en forma respetuosa el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
34	Participa asumiendo una actitud crítica en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales, recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
35	Comparte los retos de trabajo pedagógico, avances y resultados con la comunidad educativa y autoridades	X		X		X		
	DIMENSION 4: Desarrollo profesional e identidad docente							

36	Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con los estudiantes y la escuela.	X		X		X	
38	Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional, nacional expresando su opinión informada y actualizada.	X		X		X	
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.	X		X		X	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Madelaine, Bernardo Santiago **DNI:07116676**

Especialidad del validador: Educación

16 de octubre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 8

Prueba piloto

Variable independiente: Aprendizaje cooperativo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	20

Variable dependiente: Evaluación del desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	40

"año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

SOLICITO: Autorización para realizar trabajo de investigación.

Mag. ROJAS CHÁVEZ, María Amparo

DIRECTORA DE LA I.E.I. LIBERTADORES MARISCAL CASTILLA DEL DISTRITO DE OXAPAMPA REGION PASCO.

De mi mayor consideración:

Yo, Lenin Roberth, TACURI MATEO; identificado con DNI 45154867 y código de matrícula N° 7000943300; estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION en modalidad semipresencial de la universidad Cesar Vallejo; En marco a la tesis conducente a la obtención del grado de MAESTRA (O) me encuentro desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a mi persona, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, asumo todo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad los sentimientos de mi mayor consideración.

Oxapampa, 08 de noviembre del 2021.

Atentamente,


LENIN ROBERTH TACURI MATEO
DNI 45154867





"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la Independencia"

Oxapampa, 16 de noviembre 2021.

OFICIO N.º 161 -2021-DUGEL-DIELMC-OXAP.

Señor:

LENIN ROBERTH TACURI MATEO

Presente.-

ASUNTO: **Acepto realizar trabajo de investigación.**

Ref: Exp. N° 54.

Con especial deferencia me dirijo a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez darle mi respuesta de aceptación a su solicitud de autorización para realizar trabajo de investigación titulado: **Aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021**; previa coordinación con el equipo directivo y coordinadores de nuestra institución educativa.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima persona.

Atentamente,


Mg. María Amparo RIVERA OLIVERA
DIRECTORA