



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las
instituciones educativas de lima metropolitana-2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lázaro Raymundo, Magdalena Socorro (ORCID: 0000-0002-6524-8926)

ASESORA:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (ORCID: 0000-0003-4166-6733)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Con mucho cariño a todas las personas que contribuyeron para el logro de esta tesis.

Agradecimiento

A mis padres, hijos y amistades por alentarme a continuar superándome profesionalmente.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstrac.....	viii
I. INTRODUCCIÒN.....	9
II. MARCO TEÒRICO	12
III. METODOLOGÌA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	22
3.3. Escenario de estudio.....	23
3.4. Participantes	24
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.6. Procedimientos	25
3.7. Rigor científico	25
3.8. Método de análisis de datos.....	26
3.9. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÒN	27
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1	22
Tabla 2	25
Tabla 3	26
Tabla 4	27
Tabla 5	28
Tabla 6	32
Tabla 7	35
Tabla 8	38
Tabla 9	41
Tabla 10	45

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	24
Figura 2	29
Figura 3	31
Figura 4	32
Figura 5	34
Figura 6	35
Figura 7	37
Figura 8	39
Figura 9	40
Figura 10	42
Figura 11	44
Figura 12	46
Figura 13	47

Resumen

La presente tesis tiene como finalidad analizar cómo puede mejorar el desempeño docente a través del trabajo en equipo en las diferentes Instituciones Educativas de Lima Metropolitana. Se trata de un estudio con enfoque cualitativo de tipo básico y de diseño fenomenológico. En la cual se analizó la mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo. En un primer momento se rescata como es el desempeño docente que realiza el maestro en el aula, de que documentos se vale para que pueda realizar una buena planificación y como esto interviene en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de las diferentes instituciones educativas. Como segundo momento se analizó como realizan el trabajo en equipo, en qué momento de su trabajo diario lo aplican. También busca analizar cómo es la comunicación que llevan al interior de las GIAS grupos de inter aprendizaje y las RTC reuniones de trabajo colegiado y reuniones que realizan con el personal directivo para coordinación. También es necesario analizar cómo repercute en la motivación el trabajo cooperativo. Como resultado del análisis se concluyó que los docentes son conscientes que la mejora de su desempeño en el aula va a traer consigo resultados positivos en la enseñanza que se brinda a los estudiantes. Así mismo hace hincapié que para que este buen desempeño se lleve a cabo es necesario y fundamental trabajar en equipo en un clima donde el dialogo sea asertivo provocando en ellos una motivación para poder seguir llevando a cabo la difícil tarea que implica en estos tiempos de pandemia lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

Palabras clave: Desempeño docente, planificación docente, trabajo en equipo, comunicación asertiva y motivación docente.

Abstrac

The purpose of this thesis is to analyze how you can improve teaching performance through teamwork in the different Educational Institutions of metropolitan Lima. This is a study with a qualitative approach at a descriptive level. In which the improvement of teaching performance through teamwork was analyzed. At first, it is rescued how is the teaching performance of the teacher in the classroom, what documents he uses so that he can carry out good planning and how this intervenes in the improvement of the learning of the students of the different educational institutions. As a second moment, it was analyzed how they do teamwork, at what point in their daily work they apply it. It also seeks to analyze how the communication is carried out within the GIAS by inter-learning groups and the RTC collegiate work meetings and meetings that they carry out with the management staff for coordination. It is also necessary to analyze how cooperative work affects motivation. As a result of the analysis, it was concluded that teachers are aware that improving their performance in the classroom will bring positive results in the teaching that is provided to students. Likewise, he emphasizes that for this good performance to be carried out, it is necessary and essential to work as a team in a climate where dialogue is assertive, provoking in them a motivation to continue carrying out the difficult task that it implies in these times of pandemic achieve significant learning in students.

Keywords: Teacher performance, teacher planning, teamwork, assertive communication and teacher motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2015 se reunieron todos los países que integran las naciones unidas para proponer 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en la denominada agenda 2030, Lo que se pretende es lograr alcanzar estos objetivos a pesar de la dura realidad que estamos viviendo producto de la pandemia que azota a todos los países del mundo(Naciones Unidas, 2020)

El cuarto ODS está referido al tema de educación de calidad, esto implica garantizar que al 2030 la educación tiene que ser inclusiva, equitativa y de calidad y a la vez debe ser promotora de oportunidades de aprendizaje que perdure en la vida de todos. En la meta 4.c de estos ODS se espera que para el año 2030 debe existir docentes calificados (Naciones Unidas, 2020)

Existe una legislación que está referida a los principios de la educación en la cual se menciona que la educación que reciben los estudiantes debe garantizar el acceso al sistema educativo debe ser igual para todos así como la permanencia y el trato en un sistema educativo de calidad(Peruano, 2003) El proyecto educativo nacional (PEN) al 2036 se encuentra organizada en cuatro propósitos,10 orientaciones estratégicas y 5 impulsores de cambio. En la séptima orientación estratégica encontramos que para superar el trabajo aislado e individual se debe de realizar el trabajo colaborativo entre docentes para que la atención a los estudiantes sea más efectiva (Educación, 2020)

El plan estratégico multisectorial (PESEM) define en el segundo componente denominado calidad docente, la necesidad de realizar programas de formación en las distintas universidades en la cual se garantice el egreso de docentes preparados. Los docentes deben de seguir con los programas de formación continua, para que pueda mantener el desempeño eficaz en el aula y por consiguiente brindar una enseñanza de calidad a los estudiantes(Ceplan, 2016)

En el currículo nacional de educación básica(CNEB) se menciona el perfil del egreso del estudiante en la cual se visualiza la meta a la que cada institución educativa debe aspira alcanzar en cuanto a la formación que se brinda al estudiante al término de la educación básica(MINEDU, 2017)

El problema que se presentan en las distintas instituciones educativas de lima metropolitana se observa que los trabajos de los docentes en las escuelas suelen hacerse de manera aislada cada uno trabaja de la mejor forma conveniente que desea, llegando a no cumplir las metas establecidas por cada institución y como consecuencia la disminución de la mejora de los aprendizajes, se observa muy poco el trabajo cooperativo y en ocasiones no se comparte información relevante sobre los nuevos cambios en educación o talvez surge el temor de no participar por miedo a caer en error y ser juzgados, si bien el factor económico muchas veces no permite al docente capacitarse de forma particular el trabajo en equipo contribuye a mejorar el desempeño del docente en donde todos y todas deben colaborar con aciertos y desaciertos. Otro factor que interviene es el clima institucional que no es bien llevado y obstaculiza cualquier intento de cambio que se quiere realizar en bienestar de los estudiantes. El trabajo en equipo constituye una necesidad mucho más ahora que en estos tiempos de pandemia que ha afectado mucho a nuestros estudiantes, especialmente a los de bajos recursos económicos y a quienes no poseen los medios tecnológicos para poder seguir con la educación remota.

Teniendo en cuenta esto, el principal objetivo de la investigación es saber cómo mejorar el desempeño del docente cuando se realiza un trabajo en equipo y cómo repercute en el aprendizaje de los estudiantes. En estos tiempos de pandemia se ha visto el trabajo del maestro es muy individualizado y son pocos los que realizan un trabajo en equipo, es importante hacer que el maestro comprenda la necesidad de trabajar cooperativamente y que los aprendizajes que se imparten en las escuelas no es para cada área especifica si no son articulados y estos contribuyen en la mejora de la educación.

Ante esto se formula como **problema general** ¿Cómo es la mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las instituciones educativas de lima metropolitana-2021? y como problemas específicos 1 ¿Cómo es la planificación docente para el trabajo en equipo en las diferentes Instituciones Educativas de lima metropolitana-2021? 2 ¿Cómo mejoraría el aprendizaje de los estudiantes a través del trabajo en equipo de las instituciones Educativas de lima metropolitana-2021?

Cómo **objetivo general** se consideró identificar la mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las instituciones educativas de lima metropolitana. Para ello se ha considerado dos objetivos específicos: 1. Identificar la planificación docente para el trabajo en equipo en las diferentes instituciones educativas de lima metropolitana 2. Identificar la mejoría del aprendizaje de los estudiantes a través del trabajo en equipo de las Instituciones Educativas en lima metropolitana.

El presente trabajo de investigación aspira demostrar que el trabajo colaborativo permite llegar a analizar un problema en común que se presente y como llegar a la búsqueda de soluciones, todo este trabajo mejora el desempeño docente y la enseñanza a los estudiantes.

Si deseamos una educación de calidad es necesario y fundamental que exista entre los docentes y directivos planteamientos comunes, criterios, metodologías y procedimientos que estén alineados a los objetivos nacionales para llegar a lograr un desempeño eficaz en el aula y en consecuencia lograr que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados (Gandara Gonzales, 2014)

Las instituciones educativas deben de brindar una educación en donde se debe de tomar en cuenta las necesidades y estilos de aprendizajes de los estudiantes para ello la colaboración entre docentes es necesario , para que este trabajo se realice es fundamental contar con la colaboración del líder pedagógico de las Instituciones Educativas quienes son los promotores de llevar a cabo este trabajo colaborativo, ser un líder que trabaje con todos los docentes de forma general evitando las preferencias, concientizar y generar espacios donde se puedan compartir experiencias y reflexiones en torno a la práctica pedagogía y así llegar a las metas propuestas.

II. MARCO TEÒRICO

Se ha considerado como trabajos previos a los siguientes **antecedentes internacionales**:

Es el caso de (Rodríguez, 2020) realizó una investigación sobre el trabajo en equipo del profesorado en la docencia superior y tuvo como objetivo la evaluación de las cualidades del personal, el manejo interno y la actividad del trabajo que realizan en equipo, en donde se desarrollan los conocimientos, las capacidades, las habilidades y aptitudes que deben tener los docentes. Llegando a la conclusión que los docentes aún se encuentran en constante evolución para poder realizar un trabajo en equipo ya que existe mucha incertidumbre y dificultades. Para ellos es necesario seguir trabajando en un liderazgo democrático en donde se realice un buen manejo de conflictos.

(Gallardo Bonilla & Pacheco Sosa, 2019) realizaron una investigación denominada la evaluación docente y el desempeño profesional, la cual tuvo como objetivo estudiar la influencia de los factores afectivos en el desempeño que realizan los docentes, ya que se ha dejado de lado el interés por motivarlos en su labor pedagógica, empezando desde el directivo hasta el sistema educativo en general. Se llegó a la conclusión que se ha corroborado que el factor afectivo juega un papel muy importante en el desempeño docente y que esto mejora significativamente en la realización del trabajo en las aulas.

(D. Rojas et al., 2019) realizaron una investigación sobre el trabajo cooperativo como una herramienta de formación para los estudiantes universitarios, para esta investigación se utilizó la rúbrica en la cual se realizó un análisis de la percepción que tienen los estudiantes en las competencias interpersonales a través del trabajo cooperativo. Como resultado se obtuvo que el trabajo en equipo es una herramienta metodológica fundamental en el aula, porque incide en la formación del estudiante y el desempeño laboral ya que en ella se desarrolla las distintas competencias y que la edad es una variable asociada para realizar una mejor participación en el grupo.

(Aris Redò, 2015) investigó sobre como el aprendizaje cooperativo puede lograr desarrollar competencias generales en la educación superior, tuvo como

objetivo establecer la relación que existe entre un portafolio que se encuentra combinado con talleres cooperativos y las actividades de autoevaluación desde el punto de la teoría. Para ello utilizó la metodología cualitativa para que pueda llegar a comprender, describir e interpretar la relación que existe entre ambos conceptos, llegando a la conclusión que el proceso de elaborar un portafolio favorece enormemente al logro de competencias y se llega a corroborar que es una buena metodología potente en educación superior.

(Gómez & Valdés, 2019) realizaron una investigación referida a la evaluación que se realiza al desempeño docente en la educación superior, el objetivo de esta investigación es la presentación de una revisión crítica que se realiza sobre las formas de evaluación al desempeño de los docentes universitarios, llegando a la conclusión que la evaluación docente hace énfasis en la comprobación y mediciones de los resultados que se obtiene a partir de la opinión de los estudiantes, es necesario antes de evaluar el desempeño docente realizarse la siguiente pregunta para ¿qué se va a evaluar? y que el objetivo de esta evaluación debe ser la mejora continua de su trabajo pedagógico, ya que el rol que desempeña el docente va a repercutir en la formación de los estudiantes.

También se han considerado como trabajos previos a los **antecedentes nacionales** como: (Soria Ramirez et al., 2020) quienes realizaron una investigación sobre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes universitarios de la especialidad de educación, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes en la especialidad de educación inicial y primaria, llegando a la conclusión que si existe una gran relación entre el desempeño mostrado por los docentes y el aprendizaje de los estudiantes, además los estudiantes consideran que los docentes tiene influencias en la búsqueda de los aprendizajes basado en la excelencia.

(Alvarez Andrade, 2020) en el artículo sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas peruanas tuvo como objetivo la identificación de las diferencias significativas que existen en cuanto al desempeño docente, en las cuales fueron evaluados los docentes que participan y no participan en el programa de segunda especialidad referido a la didáctica de la educación primaria en la UGEL 01. Para ello la muestra estuvo conformada de 72 docentes del

nivel primaria ,llegando a la conclusión que en los resultados obtenidos se evidencia diferencias significativas referidas al dominio para la preparación de los aprendizajes y la enseñanza que se brinda a los a estudiantes para el aprendizaje.

(Meza Revatta et al., 2020)(Meza Revatta et al., 2020) investigaron y manifestaron en su artículo sobre la gestión educativa como un factor específico en el desempeño que realizan los docentes en la educación básica regular(EBR) durante la pandemia COVID -19 la cual tuvo como objetivo realizar un análisis del efecto que causa la gestión educativa sobre el desempeño de los profesores de Puno, utilizaron el enfoque cuantitativo, para lo cual contó con la participación de 150 docentes de diez unidades de gestión escolar, llegaron a la conclusión que es muy importante mejorar la gestión educativa para que el docente pueda tener un buen desempeño laboral y así llegar a mejorar la calidad educativa, todo esto en función al trabajo en equipo y el liderazgo del directivo en las instituciones educativas.

(Cotán et al., 2021)realizaron una investigación sobre el trabajo colaborativo como una línea de estrategia en los entornos virtuales, tuvo como objetivo estudiar el trabajo colaborativo como una estrategia de aprendizaje que puede influir en el proceso de adquisición de conocimientos de los estudiantes, para ello utilizaron el método cualitativo utilizando la entrevista estructurada para el recojo de información, llegaron a la conclusión que el trabajo colaborativo tiene una gran influencia en cuanto a la adquisición de los aprendizajes de los estudiantes, como la participación de forma personal y de la mano con la responsabilidad individual. Son dos aspectos que ayudan a generar un buen clima y así realizar con éxito los trabajos grupales.

(Sucari & Quispe Quea, 2019) realizaron este trabajo de investigación sobre el trabajo docente en equipo y la relación que existe con los compromisos de gestión escolar en el nivel de secundaria, esta investigación tuvo como objetivo puntualizar la relación entre el trabajo que realizan los docentes en equipo relacionado a los compromisos de la gestión escolar. El tipo de investigación que fue el no experimental. Llegando a la conclusión que cuando los docentes encuentran diversas formas de resolver problemas en equipo se relacionan positivamente con los compromisos de gestión escolar, así mismo es muy

importante la comunicación interna y externa, como también la forma de resolver los conflictos positivamente ayudando al cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.

La teoría que fundamenta el desempeño docente, proviene de la calidad total, está implementada para conseguir la satisfacción de los clientes. Surgen a mitad del siglo XX viene a ser una filosofía empresarial que propone la mejora continua con la finalidad que la compañía pueda ofrecer cada vez mejores servicios y productos, inicialmente fue aplicada a los negocios y un tipo de concepto de calidad, vinculado a educación es definición de calidad basada en el cliente aquí lo más importante es la satisfacción del cliente, en este caso la institución educativa viene hacer la empresa y los clientes nuestros estudiantes si una institución prepara bien a sus maestros en cuanto al desempeño que desarrolla en el aula, utilizando diversas estrategia entre ella le trabajo en equipo los productos en este caso los estudiantes serán de calidad ,llegando a satisfacer las necesidades de los estudiantes, en consecuencia la institución crecerá en resultados satisfactorios de aprendizajes y reconocimiento por parte de la comunidad educativa. Según la teoría de Joseph Muran para conseguir la mayor calidad en los productos o servicios de una empresa es necesario trabajar en cinco puntos, primero identificar las contras que tiene ofrecer un servicio de calidad, segundo crear productos que estén enfocados a ser lo más útiles posible, tercero estar en constante comunicación con los clientes para saber si los productos creados era lo que querían, cuarto es necesario ir mejorando el producto y quinto considerar a la calidad como una inversión ya que trae muchos beneficios.

Como **categoría 1: desempeño docente**(Estrada & Mamani, 2020) menciona en su artículo que el desempeño docente es el cumplimiento íntegro de sus responsabilidades y están asociados a los estudiantes y a los diferentes contextos donde se desenvuelven, como es la institución donde laboran, el aula y sobre el mismo docente ,es necesario realizar una evaluación al desempeño docente para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y obtener una calidad educativa, la evaluación del desempeño docente busca reconocer las debilidades que presenta el docente y poder fortalecerlas a través de diferentes estrategias.

(Martínez-Chairez et al., 2016) hace mención en su artículo que es necesario evaluar el desempeño docente es necesario, no solamente del docente también debe de serlo al estudiante, en donde se tiene que considerar las condiciones particulares de los evaluados. Dicha evaluación debe de realizarse en el aula ya que es ahí donde se proporciona un panorama real sobre el trabajo que realiza el docente para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes y la calidad educativa, es fundamental brindar una retroalimentación de acuerdo a los resultados encontrados en la evaluación para que así el docente pueda realizar cambios positivos en la planificación y la práctica pedagógica, también es necesario recalcar el rol del directivo el cual debe ser un punto de equilibrio evitando no caer en el autoritarismo.

(Tantaleán et al., 2016)menciona en su artículo que es necesario monitorear a los docentes ya que viene a hacer una estrategia de supervisión que influye positivamente en el desempeño laboral, tiene como objetivo reconocer el desempeño docente y según los resultados poder asesorarlo y capacitarlo para la mejora de su planificación y buscar un crecimiento profesional que realiza en el aula. Estos resultados se van a poder ver reflejados en las capacidades logradas por el estudiante y una mejora de los aprendizajes.

Sub categoría 1: Planificación docente(Ministerio de Educación, 2019) menciona que el docente realiza la planificación en dos etapas, la primera es la planificación anual en donde se muestra de forma general todo lo que va a trabajar durante el año o periodo lectivo, ahí se encuentra la organización secuencial y cronológica de las unidades didácticas. La segunda es la planificación a corto plazo que viene a hacer un proceso en donde se organizan secuencialmente las unidades de aprendizaje, los proyectos de aprendizaje y las experiencias de aprendizaje que están dirigidas a los estudiantes para lograr en ellos aprendizajes significativos.

(V. Quesada et al., 2017)hace referencia en su artículo que la planificación es el proceso de enseñanza aprendizaje y es necesario llevar a cabo una evaluación en donde se promueva el aprendizaje de los estudiantes, para la mejora de la evaluación es necesario realizar dos grandes funciones como es promover el aprendizaje del estudiante y por ultimo asegurar que se desarrollen todas las

competencias, cuando se realiza una planificación de la evaluación nos lleva alcanzar objetivos determinados.

(Yoppiz et al., 2016) hace mención que la planificación docente viene a hacer un tema fundamental para todos los pedagogos, la planificación cumple una función de anticipar el proceso de enseñanza aprendizaje, es ahí donde se prevean todas las situaciones y procesos formativos, cuando se planifica se debe de valer de los conocimientos y habilidades previas que trae el estudiante, se debe de evitar caer en el esquematismo y ser rígido de pensamiento , ya que la enseñanza debe ser creativa. Para planificar es necesario consultar con los documentos oficiales que emana el ministerio de educación

(Wijngaards-de Meij & Merx, 2018) en la publicación de su artículo menciona que cuando el maestro reflexiona al elaborar el plan de estudios aumenta los resultados del aprendizaje, este plan tiene que tener una secuencia de actividades, una de ellas es estimular al estudiante para poderle hacer recordar los saberes previos y enlazarlos con los nuevos conocimientos que va adquirir en un contexto significativo para el estudiante. En el plan de estudio se tiene que observar la coherencia entre la enseñanza, aprendizaje y evaluación para que los objetivos de aprendizaje se cumplan y se conviertan en resultados de aprendizajes reales.

Sub categoría 2: Mejora de los aprendizajes (Aguinaga & Sánchez, 2020) refiere en su artículo que la mayoría de los estudiantes tienen dificultades para poder desarrollar las habilidades blandas o también denominadas habilidades socioemocionales que bien hacer una necesidad para poder enfrentar situaciones adversas que se nos presenten. Para mejorar el aprendizaje de los estudiantes es necesario que intervengan diversos factores complejos como lo afectivo, metodológico, fisiológico, psicológico y el ambiental y todo tiene su origen en el cerebro.

(León et al., 2018) indica en su investigación que cuando se utiliza materiales concretos en el aula brinda a los estudiantes una comprensión de las nociones lógicas, es importante construir los conocimientos por medio del trabajo en equipo y la manipulación del material concreto, ayudando al desarrollo de la imaginación,

pensamiento lógico y creativo, es necesario que el docente reconozca la importancia de la manipulaciones objetos para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes y lo utilice de acuerdo a los intereses y necesidades que tiene cada estudiante.

(Pastor-Vicedo et al., 2019)menciona en su artículo que la mayoría de colegios dedican insuficiente tiempo para realizar la práctica de actividad física, al realizarlo se refuerzan los conocimientos de las otras áreas trayendo la mejorar del aprendizajes de los estudiantes a la vez promueve un estilo de vida activa. Esta metodología de 10 minutos de descanso activo trae consigo efectos positivos en cuanto a la salud y el rendimiento académico de los estudiantes, viene a hacer una forma de combatir el sedentarismo y a disminuir las conductas disruptivas de los estudiantes, viendo un aumento en la motivación y la disminución en la obesidad ya que se queman calorías durante el tiempo que dura la actividad.

(Darling-Hammond et al., 2020) Sostiene en su investigación que el aprendizaje que se desarrolla a través de pensamientos de orden superior y las habilidades de desempeño, son generadas a través de la indagación y la investigación, desarrollando en los estudiantes habilidades meta cognitivas, ingenio, perseverancia y la resiliencia frente a los obstáculos que pueden presentarse en su vida diaria, esto ayuda a mejorar sus aprendizajes dentro de la escuela y la sociedad convirtiéndose en ciudadanos productivos.

(Han & Yin, 2016a) manifiestan en su artículo que los maestros forman parte de los planes de estudio se genera una interacción entre profesionales desarrollando sus capacidades profesionales y es efectiva ya que se genera en ellos el compromiso a cambios, este plan de estudios tiene que garantizar que el aprendizaje que reciban los estudiantes sea de calidad, es necesario que el docente reciba apoyo a través del trabajo colegiado, que se desarrolle y comparta la visión, las metas y la mejora del aprendizaje a través de la colaboración de los docentes y líderes pedagógicos ,es necesario crear un clima de confianza ya que cuando se tienen que tomar decisiones se pueda hacerlo con libertad y así mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Categoría 2: trabajo en equipo (Vargas-D'uniam et al., 2016) menciona en su investigación que para realizar un trabajo en equipo es necesario que los estudiantes cuenten con los saberes previos para poder generar vínculos de confianza y seguridad. El realizar este trabajo en equipo demanda tiempo para poder reunirse y entablar un diálogo en común, el cual muchas veces genera dificultades de comunicación entre los estudiantes, pero este inconveniente es compensado por los medios tecnológicos, También es importante reconocer el rol del docente como el facilitador de aprendizajes el cual tiene que estar motivado y comprometido con los estudiantes.

(Morgado et al., 2019) hace referencia en su artículo que las escuelas necesitan de un líder educativo que fomente el trabajo en equipo y busque una comunicación efectiva y asertiva en toda la comunidad educativa, para ello es necesario una gerencia transformacional, el cual implica que un directivo debe de poseer habilidades y destrezas comunicativas, que se mediador y motivador con todo el personal educativo. La comunicación interpersonal es una condición necesaria para ejercer el liderazgo transformacional, ya que si no hay una buena comunicación no se puede lograr motivar a los demás integrantes de la comunidad educativa.

(Paez, 2017) menciona en su investigación que existen dos tipos de motivaciones la intrínseca o interna y la extrínseca o externa, en el ámbito laboral del profesorado universitario lo extrínseco está referido a alentar a los docentes a completar las actividades que realiza con los estudiantes y a la vez recibir una recompensa como es reconocimiento público y oportunidades profesionales. La intrínseca está vinculada a los sentimientos personales sobre la realización de una actividad realizada como son las participaciones en proyectos y otros que pueda tener dentro de la institución.

Sub categoría 1: Motivación docente (Callata & Fuentes, 2018) menciona que la motivación tiene una relación con el sistema cognitivo, en donde está incluido los valores personales y estas influyen en el ambiente físico y social de cada persona, la motivación siempre se encuentra en constante cambio y se encuentran

divididas en tres perspectivas fundamentales la primera es la conductual que manifiesta que la recompensa de un trabajo determinado motiva la conducta y dirigen su atención a las acciones correctas tomando distancias de las incorrectas, la segunda es la humanista que viene a hacer la capacidad de crecer en cualidades personales y la libertad de elección y por último la cognitiva que considera que lo que las personas piensan que puede ocurrir es importante y suele ser un determinante en su vida.

(Lòpez et al., 2017) menciona en su investigación que la motivación constante viene a hacer una parte fundamental en el trabajo del docente, logrando una satisfacción laboral y a la vez asegurar que los procesos pedagógicos que se desarrollan en el aula sean propicios y asertivos para los estudiantes, superando la satisfacción de las necesidades básicas en el profesorado ya que permite continuar su labor pedagógica con dignidad y calidad. La motivación suele ser un determinante en la conducta y el desempeño del docente permitiéndole que pueda alcanzar niveles altos de eficacia en el trabajo con los estudiantes.

(A. Rojas, 2016) refiere en su artículo que los docentes y otros trabajadores pasan la mayoría del tiempo en el trabajo, la motivación a un docente debe de estar basado en el reto intelectual, la autonomía y la libertad. Los docentes que son motivados son más dinámicos y se encuentran en constante desafíos al realizar su labor de la docencia, esto se ve reflejado en la motivación que ellos brindan a sus estudiantes, se encuentran buscando constantemente nuevas estrategias que puedan aplicar en el aula para así solucionar las necesidades que presentan los estudiantes, es necesario motivar al docente y quien debe tenerlo bien claro es el líder educativo ya que los docentes por años atraviesan una serie de crisis de autoestima, esto no solamente se da por el bajo salario también se da por el prestigio profesional que se da dentro de la sociedad.

(Irnidayanti et al., 2020) manifiesta que cuando el docente se encuentra motivado trae consigo factores muy importantes como es la enseñanza de alta calidad, la mejora de bienestar del propio docente y por efecto los estudiantes se encuentran altamente motivados. Es necesario que el docente se encuentre motivado para la mejora de la práctica pedagógica. Se reconocen dos tipos de motivación la primera es la motivación controlada que está referida a la obligación

que tiene el docente de realizar su trabajo ya sea por presiones externas o internas, el segundo tipo de motivación es la autónoma la cual está representada por intereses y valores personales.

Sub categoría 2: comunicación asertiva (Solorzano, 2018) menciona en su investigación que los docentes que promueven la técnica de comunicación asertiva en el proceso de enseñanza aprendizaje incentivan en los estudiantes a formar hábitos como la autonomía y viene a hacer la clave para fomentar las buenas relaciones entre directivos, docentes y estudiantes.

(Asanza, 2020) refiere en su artículo que al realizar una comunicación asertiva en los docentes, se ve un aumento en los niveles motivacionales, un incremento en el compromiso y la lealtad, trayendo consigo mejorar el clima institucional de una escuela haciendo de cada integrante de la comunidad educativa personas eficientes.

(Corrales et al., 2017) corrobora en su artículo que la comunicación asertiva viene a hacer la capacidad de expresión que tienen los seres humanos y para que sean asertivos tiene que implicar pensamientos, sentimientos y acciones que ayuden a poder alcanzar los objetivos personales de cada individuo. Para realizar una comunicación asertiva es necesario ser empáticos ponerse en el lugar de la persona, la empatía viene a hacer la posición de un comportamiento que beneficie a los demás donde exista la cooperación y la solidaridad. La empatía es un elemento inhibitor de la agresividad.

(Jeroen & Wubbels, 2018) menciona en su investigación que se observa que los estudiantes presentan diversos problemas al momento de realizar un trabajo colaborativo, uno de ellos es la calidad de discusiones grupales ya que es muy frecuente observarlo en cada trabajo realizado, cuando se interrumpe las ideas de los demás, no se presta atención cuando participa un estudiante y el rechazo a sugerencias sin justificación alguna, la mayoría de ellos presentaban problemas en la comunicación que son ocasionadas por la falta de la práctica de habilidades colaborativas, estas traen consigo que el estudiante se cohíba de participar en el grupo y de aportar ideas que pueden ser importantes para la realización de trabajo grupal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básico, tomando en cuenta a CONCYTEC en la cual define en el artículo 5 que la investigación básica está direccionada al estudio de un conocimiento integro a través de la comprensión de los aspectos esenciales de los fenómenos, de los hechos que pueden ser visibles y también de las reacciones que se relacionan con los entes(CONCYTEC, 2018)

El diseño que se empleará en la presente tesis es fenomenológico al respecto Hernández Sampieri en el año 2018 describe que el diseño fenomenológico en cualitativo significa explorar, comprender y describir lo que las personas tienen algo en común de acuerdo a sus experiencias vividas ante una situación, en la fenomenología se trabajan directamente las vivencias de las personas.(Hernández-Sampieri, 2018)

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

La presente investigación se encuentran las siguientes categorías y subcategorías.

Tabla 1

Categorías y Subcategorías

Categorías	Subcategorías	Concepto
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación docente	* La planificación es enlazar la teoría con la práctica, es importante que el docente planifique y organice coherentemente lo que quiere lograr en el aula, implica la toma de decisiones anticipadas a la práctica pedagógica y tomando en cuenta que es lo que aprendan los estudiantes.
	Mejora de los aprendizajes	** La tecnología de la información y comunicación en la sociedad (TICS) son herramientas que potencian la mejora del aprendizaje de los estudiantes ya que es activo, responsable, participativo y reflexivo generando motivación por el aprendizaje
TRABAJO EN EQUIPO	Motivación docente	*** La motivación docente es la clave para la motivación del estudiante y como consecuencia trae la mejora de los resultados de enseñanza –aprendizaje.

Comunicación asertiva

**** La comunicación asertiva promueve un ambiente positivo, es necesario desarrollarla controlando nuestros sentimientos y emociones personales, siendo empáticos, escuchar y utilizar palabras adecuadas teniendo en cuenta las opiniones y los sentimientos de la persona con quien establecemos una comunicación.

Nota. La tabla 1 nos muestra las categorías y subcategorías a trabajar en el trabajo de investigación *(Mejía, 2018), ** (Alpizar, 2019), *** (Han & Yin, 2016b), **** (Ortega, 2016)

3.3. Escenario de estudio

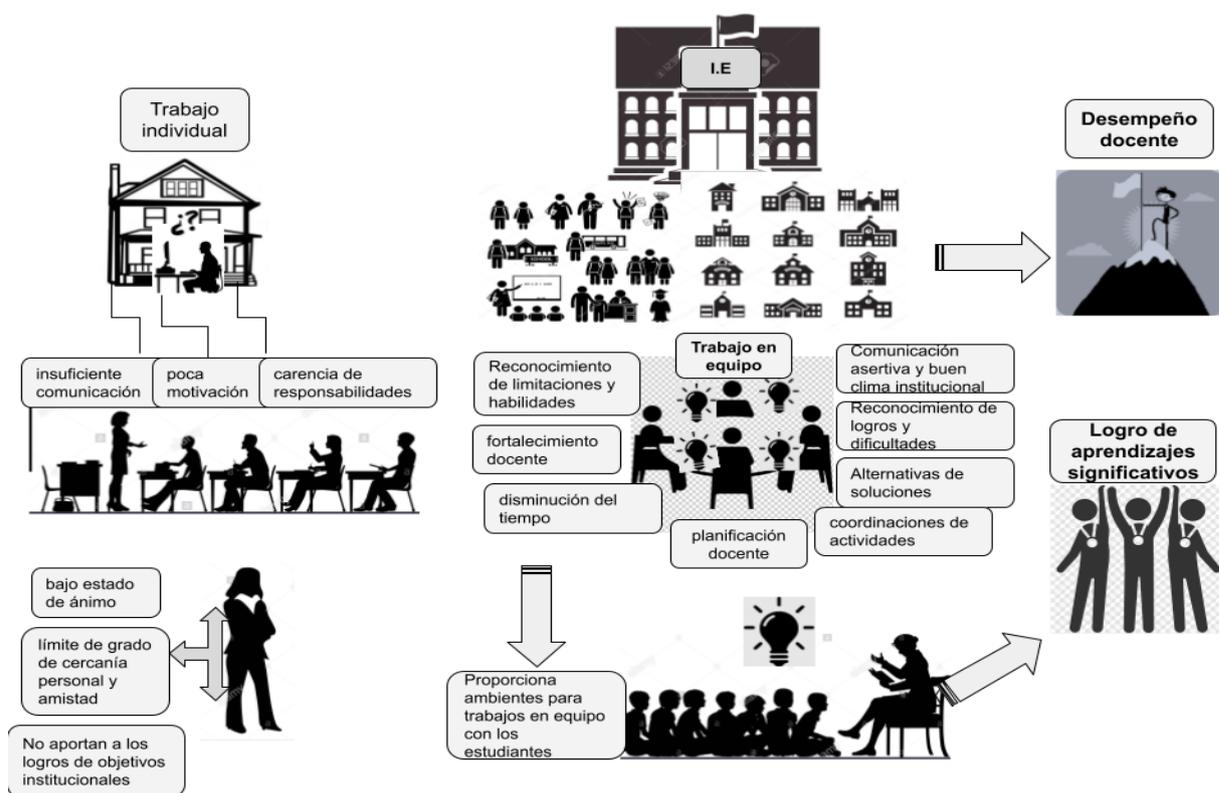
El escenario de estudio para esta investigación serán las instituciones educativas de Lima Metropolitana dichas instituciones se encuentran entre los distritos de ate, santa Anita, Chaclacayo y Lurigancho-Chosica. En donde las poblaciones se encuentran en estratos sociales bajos y muchos de ellos no concluyen el nivel secundario debido al embarazo adolescente, los estudiantes fluctúan en edades inicial desde los 3 años hasta 6 años, en primaria de 6 años hasta 12 años y el nivel secundaria desde 12 hasta 17 años, la infraestructura de las instituciones educativas son también uno de los factores que influyen en los aprendizajes de los estudiantes el 30% de instituciones necesitan una reparación total o parcial mientras que el 60% carece de servicios básicos, en cuanto a la capacitación y formación docente es una de las bases fundamentales para la mejora del desempeño docente y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Sin duda los recursos humanos y los recursos financieros son dos restricciones que enfrenta el desarrollo del sistema educativo peruano. (Guadalupe et al., 2017)

Las instituciones Educativas de Lima Metropolitana en su mayoría los docentes trabajan de forma individualizada provocando en ellos la limitación de cercanía con sus demás colegas ,esto provoca un bajo ánimo y los hace sentir aislados y muchas veces no aportan a los objetivos institucionales, el trabajo en equipo trae muchos beneficios al docente motivándose, enriqueciéndose de experiencias que pueden compartir y conjuntamente llegar a solucionar problemas educativos que puedan presentarse en el día a día, es una clave para favorecer el clima institucional , el trabajo en equipo favorece notablemente al desempeño docente y como resultado la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes,

es necesario que toda Institución Educativa y los líderes pedagógicos sean un ente que genere el trabajo en equipo con sus docentes para el bienestar de toda la comunidad educativa.

Figura 1

Escenario gráfico de las instituciones educativas de estudio



Nota. En esta figura se representa el desempeño docente a través del trabajo en equipo. Fuente autoría propia.

3.4. Participantes

La presente investigación se realizó con la participación 10 docentes y 4 directores de las diferentes instituciones ubicadas en santa Anita, Chaclacayo y Lurigancho-Chosica. Que se encuentran ubicados en lima metropolitana. Siendo un total de 14 participantes de quienes obtendremos la información para la realización de la tesis.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La entrevista a profundidad, grupo focales y el análisis documental fueron las técnicas utilizadas en la presente investigación, estas técnicas fueron empleadas a cuatro docentes, cuatro directivos y un grupo focal de seis docentes, para lo cual se elaboraron los siguientes instrumentos como es una guía de entrevista que se aplicó a los docentes y directivos y una guía temática aplicada a los seis docentes del grupo focal, orientadas a lograr el objetivo de estudio.

3.6. Procedimientos

Como estrategia y procedimiento de análisis de los datos se empleó la categorización y la triangulación.

Categorización: Se ha realizado la descomposición en categorías y sub categorías con la finalidad de realizar un análisis profundo de la investigación realizada sobre la mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo.

En cuanto a la triangulación se realizó a través de tres técnicas y tres instrumentos como es la entrevista a profundidad y los grupos focales a docentes y directivos de las diferentes instituciones de Lima Metropolitana, finalizando la triangulación con el análisis documental, con la finalidad de llegar a conclusiones más certeras sobre el problema de la investigación realizada, esta triangulación nos demuestra la confiabilidad de los resultados que se quieren lograr en esta investigación.

A los participantes que consta de 4 docentes y 4 directivos se les realizó la entrevista a profundidad la cual consistía en responder de forma libre 11 preguntas con una duración como mínimo de 20 minutos utilizando la herramienta digital del zoom, la guía de entrevista de los grupos focales consistía en 10 ítems y fueron realizadas a 6 docentes en la cual ellos respondieron de forma ordenada y sin condicionamientos durando una hora como mínimo.

3.7. Rigor científico

Tabla 2

Crterios para establecer un trabajo de calidad

Crterios	Concepto
-----------------	-----------------

DEPENDENCIA	Se demuestra cuando se proporcionan detalles específicos de la perspectiva teórica y el diseño, en la clarificación de los criterios y las herramientas de recolección de datos, al describir el desempeño de los investigadores en el campo y los métodos de análisis, la especificación de lugar de la recolección de datos, documentar todo lo realizado y las evidencias que fue hecho con cuidado y coherencia.
CREDIBILIDAD	Para que haya credibilidad es necesario evitar las creencias y opiniones propias, tomar en cuenta todos los datos, darle el beneficio igualitario a todos los participantes, reconocer tu influencia en los participantes y como ellos te afectan, buscar evidencias tanto positivas y negativas.
TRANSFERENCIA	No se pueden generalizarlo por que parten de un resultado, se pueden aplicar en otros contextos, también es denominado traslado, contribuye a un conocimiento y el que realiza la transferencia es el usuario y el lector.
CONFIRMACION O CONFIRMABILIDAD	Se encuentra vinculado a la credibilidad, implica el rastreo de los datos y la explicación de la lógica que se utiliza para interpretarlos.

Nota. La tabla 2 demuestra los criterios del rigor científico para el trabajo de una tesis.(Hernández-Sampieri, 2018)

3.8. Método de análisis de datos

Toda la información recolectada fue posible a través del análisis de documentos, la transcripción textual de las entrevistas a profundidad y grupos focales con el fin de realizar un análisis profundo del fenómeno a estudiar, todos estos datos adquiridos fueron almacenados en el soporte informático del ATLAS. ti 9 ® este programa me permitió realizara una sistematización de todos los datos que se fueron almacenando, obteniendo la codificación de categorías y subcategorías de la tesis a realizar, brindándome redes que explican la triangulación y como se encuentran enlazados mis categorías y subcategorías.

3.9. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaran en cuenta al momento de realizar las entrevistas y los grupos focales a directivos y docentes se basó en los siguiente:

Tabla 3

Aspectos éticos a evaluar en un trabajo de investigación

ASPECTOS	CONCEPTO
VALOR SOCIAL CIENTIFICO	Para que la investigación se ética tiene que tener valor a la mejora de las condiciones de vida o bienestar de una población.

VALIDEZ CIENTÍFICA	Se tiene que plantear un propósito claro que genere conocimientos con credibilidad que exista coherencia entre el problema y la necesidad social.
SELECCIÓN EQUITATIVA DE LOS SUJETOS	Tienen que estar relacionadas con las interrogantes científicas y cuando desea incluir a los sujetos debe incluir a los sujetos debe de considerar que estos se puedan beneficiar con resultados óptimos.
PROPORCIÓN FAVORABLE DEL RIESGO BENEFICIO	La investigación con personas se considera riesgos y beneficios, se justifican cuando los riesgos potenciales se minimizan a los sujetos individuales y se maximizan cuando benefician a los sujetos individuales y la sociedad.
CONDICIONES DE DIALOGO AUTÉNTICO	Es el espacio donde se delibera asuntos comunes donde se realiza la interacción.
EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	La revisión de la investigación tiene que hacerse por personas conocedoras de tema y que tenga la autoridad de corregir, anular o aprobar una investigación.
CONSENTIMIENTO INFORMADO	Es asegurar que los participantes de estas investigaciones lo hacen por propia voluntad con el conocimiento suficiente para decir.
RESPECTO A LOS SUJETOS INSCRITOS	Los participantes pueden cambiar de opinión, decidir si la investigación no concuerda con sus intereses y que puede retirarse sin ninguna sanción, el manejo de información debe incluir reglas de confidencialidad , el bienestar del sujeto se debe de cuidar en todo el transcurso de su participación.

NOTA. La tabla 3 nos especifica los aspectos éticos a considerar en el trabajo de investigación(Gonzáles, 2002)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Para facilitar la comprensión de todos los contenidos que conforman esta parte metodológica a estudiar, se utilizó en la investigación el soporte informático del ATLAS. Ti 9 ® para los cual definiré los términos utilizados en la siguiente tabla:

Tabla 4

Terminología metodológica utilizada en el trabajo de investigación

TERMINO	DEFINICIÓN
ATLAS. Ti 9	Este software permite manifestar el sentido de notificar el sentido circular del análisis cualitativo favoreciendo la incorporación secuencialmente de los datos, permitiendo también identificar los código que requieren ser

DOCUMENTOS PRIMARIOS	saturados a través de códigos, documentos primarios y tablas, también muestra la cantidad de datos de cada código y categoría.(San Martín, 2014) Viene a ser la base del análisis que corresponden a los datos de la entrevista, observaciones, diarios de campo, documentos y registro de información de cualquier índole, también se pueden tener archivos de textos de las transcripciones realizadas en las entrevistas, observaciones o cualquier otro tipo de texto que sea textual, se puede incluir formatos en Word, PDF, archivos de google earth, imágenes, audios y videos.(Muñoz & Sahagún, 2017)
CATEGORÍAS	Son grandes agrupaciones conceptuales , estas agrupaciones dan cuenta de problema a investigar, están compuestas por tópicos los que a su vez están compuestas por la unidad de texto como son las frases o las citas.(Echevarría, 2005)
CÓDIGO	Es el modo sistemático de desarrollar y perfeccionar la interpretación de datos que están relacionados a temas. ideas, conceptos , interpretaciones y proposiciones, estas vienen a ser una actividad primordial sobre la reducción de datos.(Chacón, 2004)
RED	Es la representación gráfica operable de un trabajo que te permite pensar, analizar y realizar la parte conceptual, este mecanismo visual son representados gráficamente entre los diferentes conceptos que forman parte de los documentos incluidos.(Muñoz & Sahagún, 2017)
NUBE DE PALABRAS	Nos permite mostrar de una forma visual todas las frecuencias de las palabras que están en los documentos primarios dando la facilidad de analizar sus contenidos.(Abarca & Ruiz, 2014)
REDES SEMÁNTICAS	Viene a ser la creación de conexiones entre los códigos una red semántica viene a ser la representación gráfica de las relaciones que existen entre los códigos, estas relaciones vienen por defecto pero también es posible crear unas nuevas.(Sabariego-Puig et al., 2014)
CONCEPTOS	Las situaciones le dan un sentido a los conceptos ,los conceptos vienen a ser las ideas categóricas o las unidades genéricas que tienen un nombre y que pueden ser manipuladas y comprendidas con mayor facilidad.(M. Moreira, 2010)

Nota. La tabla 4 especifica los conceptos de las terminologías utilizadas en la presente investigación.

Para la **categoría desempeño docente** se ha encontrado como resultado lo referido al trabajo diario del docente, con el fin de conocer como realiza la planificación ya sea anual, mensual o diariamente, con la finalidad de conocer cuál es su percepción personal sobre el desempeño docente y los beneficios que implica.

Tabla 5

Categoría 1: Frases codificadas de la categoría Desempeño docente

CONTENIDO TEXTUAL	Nº DE CITAS	% relativo	% total relativo
<i>Bienestar del docente</i>	65	2.72 %	6.42 %
<i>Trabajo que realizan los docentes</i>	39	1.64 %	
<i>Buen desempeño</i>	37	1.55 %	
<i>Nuestros estudiantes</i>	34	1.43 %	

Nota. Se presentan las palabras más representativas de desempeño docente. Base de fuentes de datos de la investigación en ATLAS. Ti 9®

En la tabla 5 se muestran las técnicas e instrumentos de la recolección de datos realizadas en la categoría desempeño docente. Con respecto a esta categoría se menciona que existe un alto porcentaje de docentes que se encuentran interesados en el que hacer de su trabajo diario y son conscientes que si ellos se desempeñan bien en el aula se van a obtener buenos resultados de aprendizajes con sus estudiantes.

“Es necesario que el docente tenga un buen desempeño en el aula donde el venga preparado o planificando ya sus aprendizajes para no llegar a la improvisación” E1ID

“En estos tiempos el desempeño docente se está viendo afectado ya que muchos de ellos no cuentan con los medios tecnológicos y la misma pandemia ha puesto en peligro la salud y bienestar del docente” E1ID

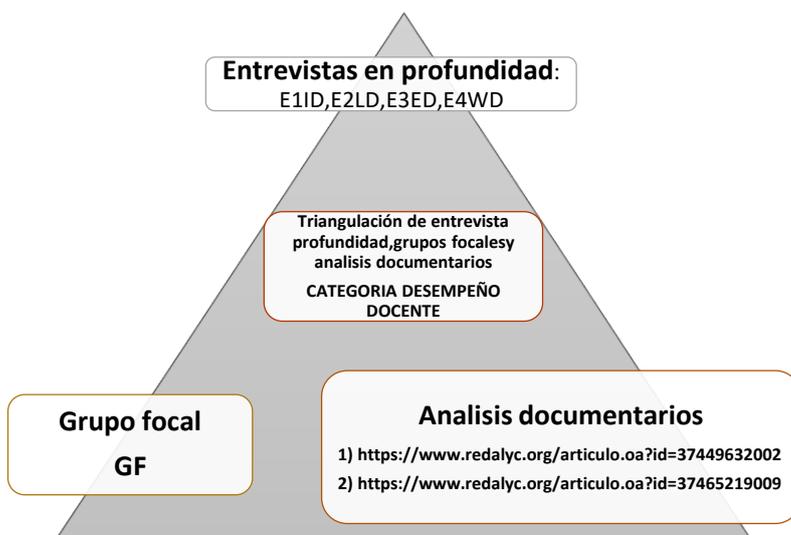
“El desempeño docente es el trabajo que realiza el profesor en su clase en su aula con sus estudiantes eso dependerá de los buenos resultados si el docente tiene un buen desempeño los estudiantes entenderán las clases del profesor o profesora” GF

Triangulación de resultados

Habiendo aplicado el proceso de triangulación mediante entrevistas de profundidad, grupos focales y análisis documentarios se llegaron a los siguientes resultados.

Figura 2

Triangulación de la categoría 1. Desempeño docente



Nota. En este esquema se representa la triangulación de los instrumentos utilizados en la presente investigación.

Se efectuó la triangulación de las entrevistas a los docentes y directivos como también el grupo focal y el análisis de documentos a través de artículos que evidencian como debe de ser el desempeño del docente.

Así también las expresiones de los docentes entrevistados:

“Es necesario que el docente tenga un buen desempeño en el aula donde él venga preparado o planificando ya sus aprendizajes para no llegar a la improvisación” E1ID

“Desempeño docente hace ver a un conjunto de acciones que realiza no el docente o actividades a fin de poner en práctica nuestro trabajo no para tener un buen resultado en el aprendizaje de los estudiantes no, tanto en nuestro trabajo pedagógico como también un buen resultado en nuestra profesión no es así” E3ED

También las expresiones de los docentes en el grupo focal:

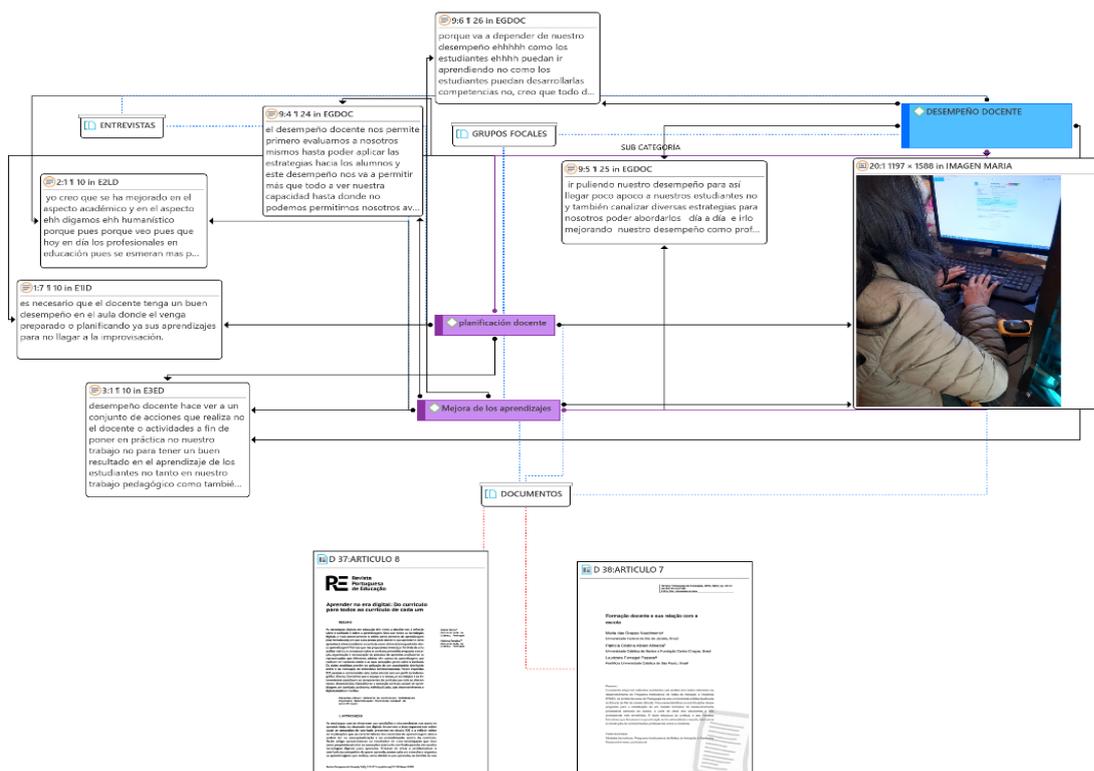
“El desempeño docente permite primero evaluarnos a nosotros mismos hasta poder aplicar las estrategias hacia los alumnos y este desempeño nos va a permitir más que todo a ver toda nuestra capacidad hasta donde no podemos permitir avanzar para poder entender y llegar a los alumnos” GF

“Ir puliendo nuestro desempeño para así llegar poco a poco a nuestros estudiantes no y también canalizar diversas estrategias para nosotros abordarlo día a día e irlo mejorando nuestro desempeño como profesionales” GF

Según el análisis documental en el artículo sobre desempeño docente (Das Graca et al., 2016) menciona que es la actividad profesional de los profesores que trabajan en la vida diaria de los colegios son consideradas como un espacio práctico de producción, transformación y movilización del conocimiento, es en el aula donde experimenta situaciones de lidiar con la complejidad inherente a su trabajo pedagógico. Así mismo menciona (Peralta, 2020) la innovación tecnológica produce cambios en la sociedad, que repercute en el desempeño docente obligando al docente a innovar en sus aprendizajes ya que este sufre procesos y transformaciones en las prácticas de aprendizaje y enseñanza estos cambios son imprescindibles para su vida, trayectoria personal y profesional.

Figura 3

Red semántica de la categoría 1 desempeño docente



Nota: Red semántica de la categoría desempeño docente obtenido del ATLAS.ti®

En la figura 3 se hace referencia a la red de la triangulación que existe entre las entrevistas brindadas por docentes y directivos, el grupo focal y la búsqueda de documentos, en donde los entrevistados mencionan la importancia que tiene un buen desempeño del docente para el logro de los aprendizajes de los estudiantes,

para ello es necesario que el maestro no improvise, que ante cualquier eventualidad el docente esté preparado para poderlo enfrentarlo, el maestro debe de innovar constantemente su trabajo mucho más ahora en estos tiempos de pandemia.

En la subcategoría denominada planificación docente se realizó interrogantes a los entrevistados con la finalidad de conocer como realizan la planificación a largo y corto plazo de las actividades que están dirigidas a los estudiantes, se quiso conocer los instrumentos que utilizan los docentes al momento de realizar la planificación de sus actividades.

Tabla 6

Sub categoría 1: Frases codificadas. Planificación docente

Contenido textual	Nº de citas	% relativo	% total del relativo
Planificación pedagógica	42	0.92 %	2.46 %
Estamos trabajando	36	0.79 %	
Experiencia de aprendizaje	34	0.75 %	

Nota. En la tabla 6 se presenta los contenidos textuales de las entrevistas realizadas sobre la sub categoría planificación docente. Base de fuentes de datos de la investigación en ATLAS. Ti 9®

“Los instrumentos que utilizo para realizar mi planificación pedagógica lo Primero, el primer instrumento en si es la programación no, luego de ahí voy a realizar la experiencia de aprendizaje y finalmente realizo mi planificación diaria. E3ED

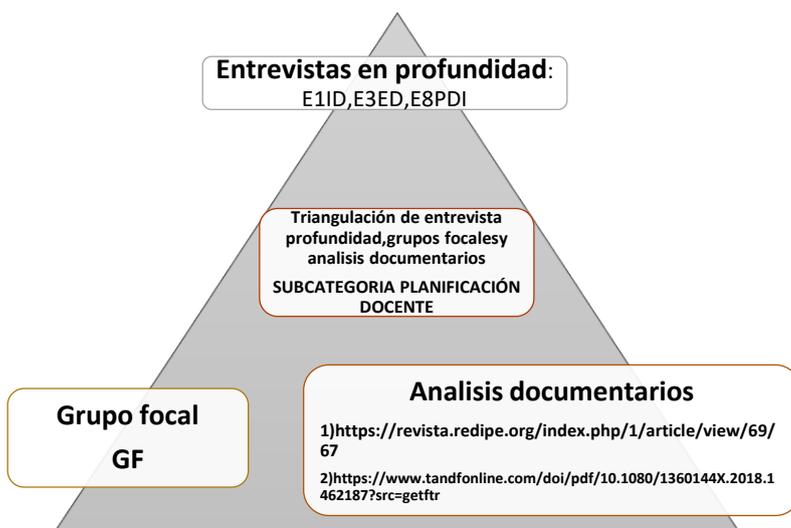
“Los instrumentos de planificación para nuestras actividades pedagógicas Nosotros utilizamos el currículo nacional de educación básica, plan anual, en nuestra institución educativa estamos trabajando con proyectos mensuales y la EDA las experiencias de aprendizaje” E4WD

Triangulación de resultados

Habiendo aplicado el proceso de triangulación mediante entrevistas de profundidad, grupos focales y análisis documentarios se llegaron a los siguientes resultados.

Figura 4

Triangulación de la sub categoría 1. Planificación docente



Nota. En este esquema se representa la triangulación de la información recogida de entrevista a profundidad, grupos focales y análisis de documentos.

Se realizó la triangulación procesando las entrevistas realizadas a los docentes a si mismo con el grupo focal y finalmente con el análisis documentario, lo cual evidencia que es necesario realizar una planificación pensando en el contexto donde se desenvuelve el estudiante y sobre todo hacerlo consultando con los instrumentos que el ministerio de educación otorga.

Así también las expresiones de los docentes entrevistados:

“Para poder hacer mi planificación es necesario tomar en cuenta el ritmo y estilo de los estudiantes” E1ID

“Los instrumentos que utilizo para mi planificación pedagógica, lo primero, el primer instrumento que utilizo en si es la programación no, luego de ahí voy a realizar la experiencia de aprendizaje y finalmente realizo mi planificador diario” E3ED

Así también las expresiones de algunos docentes en las entrevistas realizadas a través de grupo focales.

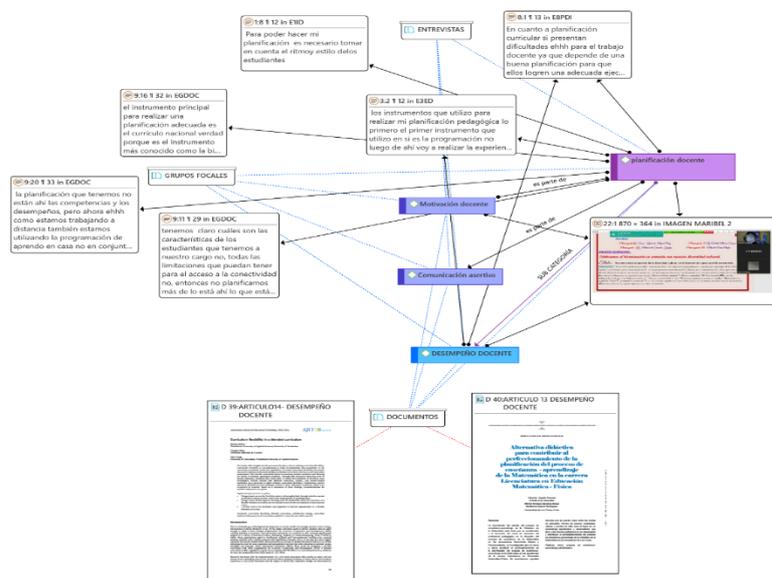
“El instrumento principal para realizar una planificación adecuada es el Currículo nacional porque es el instrumento más conocido como la biblia pedagógica que todos los maestros ya conocemos, partiendo de las competencias hasta los desempeños, si nosotros para poder planificar partimos de un diagnóstico que en este caso es una evaluación de diagnóstico de nuestros estudiantes y ya con esos insumos nosotros ya podemos adecuar lo que vendría a ser nuestro planificador semanal”. GF

“Tenemos claro cuáles son las características de los estudiantes que tenemos a nuestro cargo no, todas las limitaciones que puedan tener para el acceso a la conectividad no, entonces no planificamos más de lo que está ahí, lo que está en la guía no, pero sí tratamos de lo poco que se avanza que se aprenda, que hay logros de aprendizaje y lo evaluamos con la lista de cotejo”. GF

Según el análisis documentarios (Yoppiz et al., 2016) la planificación viene a ser una visión anticipadora de proceso de enseñanza y aprendizaje que realizan los docentes, permitiendo un enriquecimiento en el marco conceptual, metodológico y práctico. Para (Jonker et al., 2020) menciona en su artículo que el plan de estudio debe de adaptarse y ser accesible para estudiantes con diferentes necesidades y capacidades esto vendría a ser un plan de estudios flexibles, donde los alumnos reciban más oportunidades para regular su proceso de aprendizaje, un plan de estudios que ofrezca a los estudiantes la oportunidad de decidir donde y cuando aprender ya que tiene diferentes necesidades de aprendizaje.

Figura 5

Red Semántica de la sub categoría 2 Planificación docente



Nota. Red semántica de la subcategoría planificación docente obtenido del

ATLAS.ti9 ®. Autoría propia

Del análisis de la evidencia recogida se puede mencionar que el docente debe de planificar pensando en las características que tienen sus estudiantes para que así pueda aplicar estrategias adecuadas para lograr un aprendizaje

significativo, es recomendable que el maestro al momento de planificar anticipe las posibles preguntas que los estudiantes puedan realizarla, es conveniente también revisar documentación necesaria que enriquezca las actividades planificadas.

En la subcategoría denominada **mejora de los aprendizajes** se plantearon preguntas a los docentes y directores entrevistados con la finalidad de conocer las estrategias que considerarían para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 7

Sub categoría 2: Frases codificadas. Mejora de los aprendizajes

Contenido textual	Nº de citas	% relativo	% total de relativo
<i>Nuestros estudiantes</i>	62	0.89 %	3.13 %
<i>Mejorar los aprendizajes</i>	49	0.70 %	
<i>acompañar a los Docentes</i>	47	0.67 %	
<i>Trabajamos por niveles</i>	46	0.66 %	

Nota. En la tabla 7 se presenta los contenidos textuales de las entrevistas realizadas sobre la sub categoría mejora de los aprendizajes. Base de fuentes de datos de la investigación en ATLAS. Ti 9®

“Sería bueno que esta pandemia pase para así llegar a la presencialidad y poder enseñar cómo se tiene que hacer, pero esta situación por la que estamos viviendo nos impide a nosotros los maestros brindar una educación buena a nuestros estudiantes” E1ID

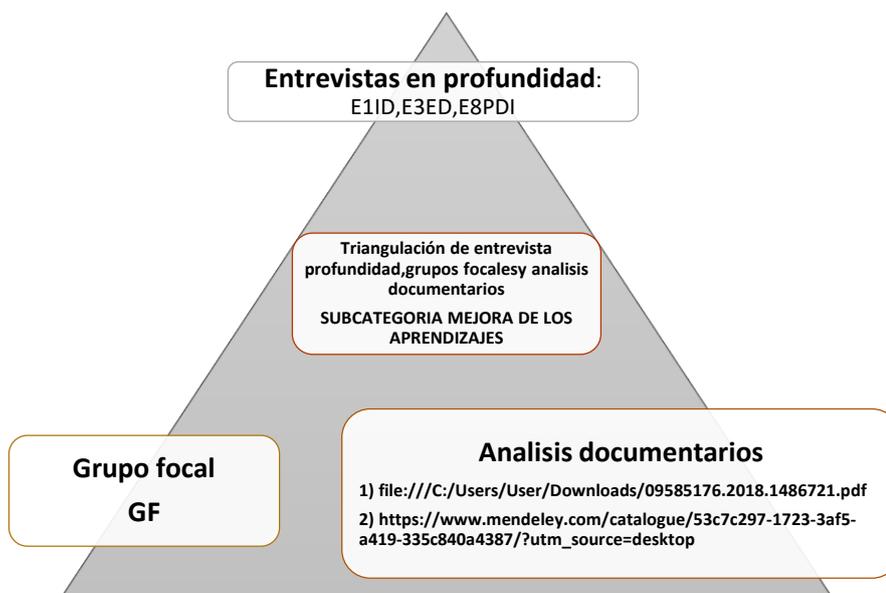
“Para mejorar los aprendizajes hay que acompañar a los docentes de manera permanente hay que acompañarlo, ver la situación emocional del docente y sobre todo fortalecer la capacidad y la competencia” E6MDI

Triangulación de resultados

Habiendo aplicado el proceso de triangulación mediante entrevistas de profundidad, grupos focales y análisis documentarios se llegaron a los siguientes resultados.

Figura 6

Triangulación de la sub categoría 2 Mejora de los aprendizajes



Nota. En este esquema se representa la triangulación de la información recogida de entrevista a profundidad, grupos focales y análisis de documentos.

Se realizó la triangulación a través de las entrevistas realizadas a los docentes, analizando las respuestas emitidas, del mismo con el grupo focal y para reforzar el punto de análisis se utilizó el análisis documentario.

Así también las expresiones de los docentes entrevistados:

“Otra estrategia sería bueno que los medios tecnológicos estén al alcance de los estudiantes que, de las zonas más pobres de nuestro país tengan acceso a internet y practicar mucho la lectura eso ayudaría mucho para poder entender las otras áreas que enseñamos” E1ID

“Yo creo que una de las estrategias más importantes que deberíamos utilizar serían las GIAS no, ya que nos ayudan bastante en los colegiados, ya que las experiencias y los aprendizajes no, o las estrategias que emplean uno y otro colega nos van air enriqueciendo” E3ED

Así también las expresiones de algunos docentes en las entrevistas realizadas a través de grupo focales.

“Una estrategia a mi modo de ver sería que se dé la educación presencial al menos dos veces por semana no, de esa manera poder apoyar a los niños que tiene mayor dificultad, porque por el WhatsApp o por el zoom es un poco complicado, para mi darle ese apoyo se necesita pienso una presencia física entre el maestro y el estudiante no, entre otras muchas cosas pienso que es lo primero que debe de darse”. GF

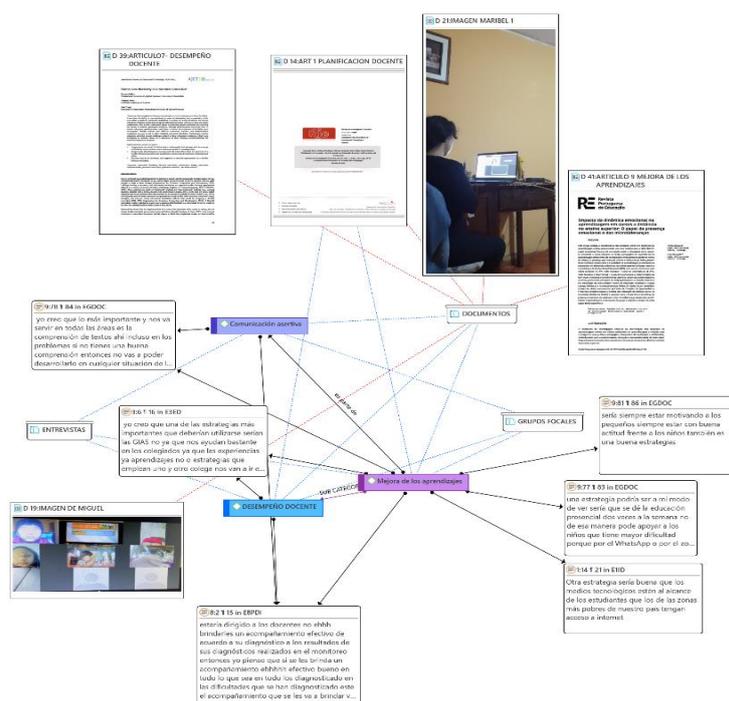
“Sería siempre estar motivando a los pequeños, estar con buena actitud

frente a los niños también es una buena estrategia, GF

Según el análisis documental (Oliveira & Morgado, 2020) menciona que ahora que se están dando la educación virtual es importante transmitir el cariño, este lazo que debe de existir entre el profesor y sus estudiantes en donde reciban apoyo emocional, el docente debe de ser paciente, atento, dinámico, empático, humorístico y abierto al diálogo. Para (Alvunger, 2018) menciona que los docentes son los que elaboran sus planes pedagógicos, para ellos se debe proporcionar orientaciones a los estudiantes para que puedan lograrse las metas planteadas en el plan de estudio, cada maestro crea su contenido para una enseñanza real en el aula, para desarrollar conocimientos y habilidades de los estudiantes en el espacio de interacción que es el aula es ahí donde el maestro debe de interactuar las capacidades individuales y las condiciones ambientales.

Figura 7

Red semántica de la sub categoría 2 mejora de los aprendizajes



Nota: Red semántica de la subcategoría planificación docente obtenido del ATLAS.ti9®

En la figura 2 de esta red semántica se puede observar se corrobora que las estrategias de aprendizaje como es la lectura, la motivación a los estudiantes y el

contacto físico con el estudiante vienen a ser un factor muy importante para la mejora de los aprendizajes, viéndose evidenciado en citas que expresaron cada uno de los entrevistados sobre la sub categoría mejora de los aprendizajes.

Para la **categoría trabajo en equipo** se plantearon preguntas a los entrevistados con el fin de identificar la importancia del trabajo en equipo en las diversas instituciones educativas donde laboran, cuál es su percepción y si se practica esta estrategia.

Tabla 8

Categoría 2: Frases codificadas. Trabajo en equipo

Contenido textual	Nº de citas	% relativo	% total de relativo
<i>El trabajo en equipo</i>	62	1.91 %	4.5 %
<i>La comunicación en el equipo</i>	52	1.60 %	
<i>Compartir con los colegas</i>	32	0.99 %	

Nota. En la tabla 8 se presenta los contenidos textuales de las entrevistas realizadas sobre la categoría trabajo en equipo. Base de fuentes de datos de la investigación en ATLAS. Ti 9®

Con respecto a esta categoría trabajo en equipo se menciona que el trabajo cooperativo es una de las estrategias que permiten intercambiar experiencias en donde la comunicación se vuelve un factor importante para llevar a cabo los trabajos que realizan entre colegas.

“El trabajo en equipo permite solucionar problemas o cualquier dificultad desde varios puntos de vista ya acciones, nos permite reflexionar antes de actuar, existe compañerismo por lo que se evidencia mayor compromiso al intercambiar saberes y aprendiendo entre todos de manera colaborativos es decir, hay mayor entusiasmo y motivación para realizar lo planificado. E5MDI

“El trabajo en equipo ayuda mucho a fortalecer el clima institucional ya que son momentos que se tiene no solo de conversar temas de educación sino también de compartir nuestros problemas e inquietudes con los colegas esto crea un lazo de amistad al vernos continuamente claro a través del zoom, pero se tiene un acercamiento directo, considero que es uno de los aspectos que más rescato de esta forma virtual de trabajar antes no teníamos tiempo de reunirnos ahora si lo hacemos” E11D

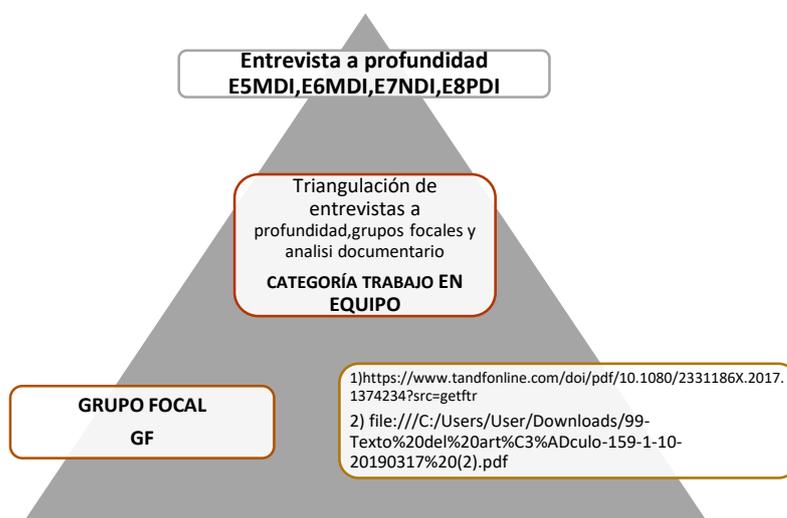
“Los beneficio sería pues el crecimiento personal, profesional en este caso y colectivo también, fomenta pues la creatividad no, ehhh reduce el estrés y aumenta la creatividad ya que al trabajar juntos nos da buenos resultados mejora la comunicación en un equipo, la comunicación se va haciendo más fluida y directa” E3ED

Triangulación de resultados

Habiéndose aplicado el proceso de triangulación mediante entrevistas de profundidad, grupos focales y análisis documentarios se llegaron a los siguientes resultados.

Figura 8

Triangulación de la categoría 2 trabajo en equipo



Nota. En este esquema se representa la triangulación de la información recogida de entrevista a profundidad, grupos focales y análisis de documentos.

Se efectuó la triangulación en donde se procesaron las entrevistas del mismo se identificaron las intervenciones de los docentes del grupo focal que evidencian la importancia del trabajo en equipo, por otro lado, se realizó también el análisis documental de artículos referentes a la categoría.

Así también las expresiones de los entrevistados:

“El trabajo en equipo es muy importante debido a que a pesar que en un inicio no es fácil que las docentes compartan a lo largo se dan cuenta que todas aprenden de todas, además las opiniones de todas van formando mejores acciones a ejecutar para un bien común” E5MDI

“Cuando se trabaja de manera pedagógica de un área determinada ellos se reúnen planifican y ejecutan cuando hacemos estos proyectos multidisciplinares que tiene que ver con varias áreas igual todos los equipos se reúnen planifican y ejecutan, pero todos los trabajos se hacen en equipos, no se trabaja de forma individualizada” E6MDI

“El trabajo en equipo siempre va fortalecer nuestra experiencia docente va a enriquecer nuestro trabajo y también va ser que a través de este trabajo en equipo vamos a intercambiar experiencias y fortalecer nuestras actividades y superar nuestras debilidades es muy importante el trabajo en equipo” E8PDI

También las expresiones de los entrevistados en los grupos focales:

“El trabajo en equipo es aportar no, al trabajo pedagógico en base a la experiencia que tiene cada uno el conocimiento también permite identificar nuestras fortalezas no, que es lo que podemos destacar nuestras debilidades también no, entonces también nos permite el no, no es mucha carga laboral el hecho de trabajar en equipo no, ya que nosotros necesitamos estar anímicamente bien no, no, no sobrecargar nuestro estado emocional debe de estar tranquilo” GF

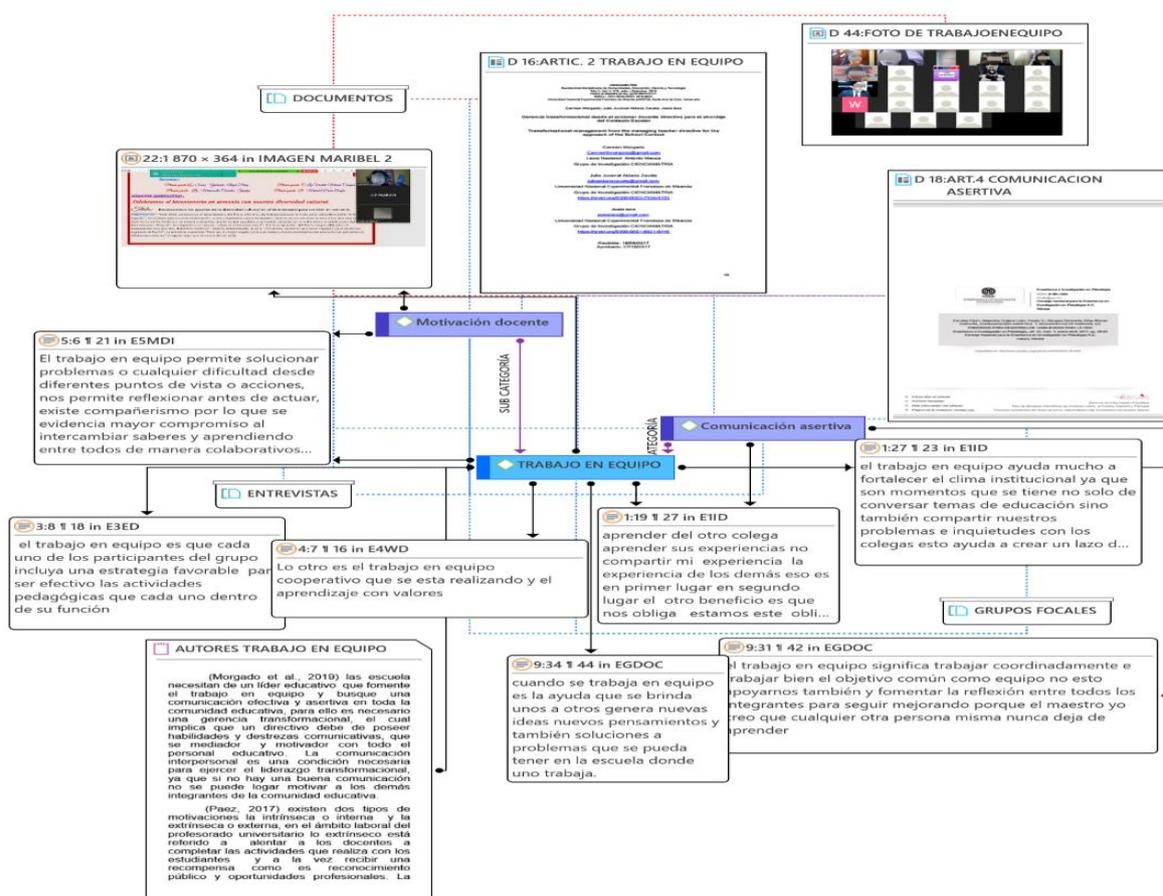
“Cuando se trabaja en equipo es la ayuda que se brinda unos a otros genera nuevas ideas nuevos pensamientos y también a soluciones de problemas que se puedan tener en la escuela donde uno trabaja”. GF

“El trabajo en equipo significa trabajar coordinadamente e trabajar bien el objetivo común como equipo no, este apoyarnos también y fomentar la reflexión entre todos los integrantes para seguir mejorando porque el maestro creo cualquier persona misma nunca deja de aprender” GF

Los artículos que corresponden al análisis documental se refieren al trabajo en equipo según (Morgado et al., 2019) menciona que las escuelas hoy en día requieren de un líder pedagógico que no solo esté preparado académicamente si no que debe de ser una persona que incentive e los maestros a trabajar en equipo en un clima de confianza y de buena comunicación tanto afectiva como asertiva y que este equipo sea de calidad. Para (Bashan & Holsblat, 2017) el trabajo en equipo es un proceso plagado de dificultades, considera que el trabajo en equipo debe de darse en un ambiente que le permita al docente aprender sobre la naturaleza del trabajo en equipo, cuando se realiza estos tipos de trabajos es necesario establecer metas claras que defina el sistema deseado de relaciones con el grupo y las expectativas.

Figura 9

Red semántica de la categoría 2 .Trabajo en equipo



Nota: Red semántica de la categoría trabajo en equipo obtenido del ATLAS.ti®

En la figura 9 se demuestra el análisis de toda la información recibida, se aprecia que los trabajos en equipo tienen relación con la motivación docente y la comunicación asertiva, reconocen que para poder llevar un buen trabajo en equipo es necesario que exista un buen diálogo, todo esto se visualiza en las entrevistas textuales realizadas y la documentación analizada que son plasmadas en esta red.

En la **sub categoría motivación docente** se planteó preguntas a los entrevistados con el fin de identificar los factores que influyen para que ellos se sientan motivados con el trabajo en el aula y saber cómo y quienes motivan su desempeño como docentes.

Tabla 9

Sub categoría 1: Frases codificadas. Motivación docente

Contenido textual	Nº de citas	% relativo	% total de relativo
-------------------	-------------	------------	---------------------

<i>Fomenta la motivación</i>	57	1.25	2.73 %
<i>Reconocimiento a los docentes</i>	39	0.81	
<i>El logro de nuestros estudiantes</i>	28	0.67	

Nota. En la tabla 9 se presenta los contenidos textuales de las entrevistas realizadas sobre la sub categoría motivación docente. Base de fuentes de datos de la investigación en ATLAS. Ti 9®

“Bueno a los docentes yo le doy mi motivación, que sigan estudiando, motivarlos también a ellos para que se capaciten, también porque a veces la situación económica no permite llevar una maestría un doctorado talvez” E7NDI

“Una motivación económica para que pueda tener una estabilidad económica tranquila en el hogar el reconocimiento, el reconocimiento que deben de tener los docentes en cualquier aspecto de la vida y también el respeto que se debe de tener al maestro no, hoy en día está siendo maltratado desde diferentes puntos de vista de tal manera que nos hace ver como si fuéramos la última rueda del coche” E1ID

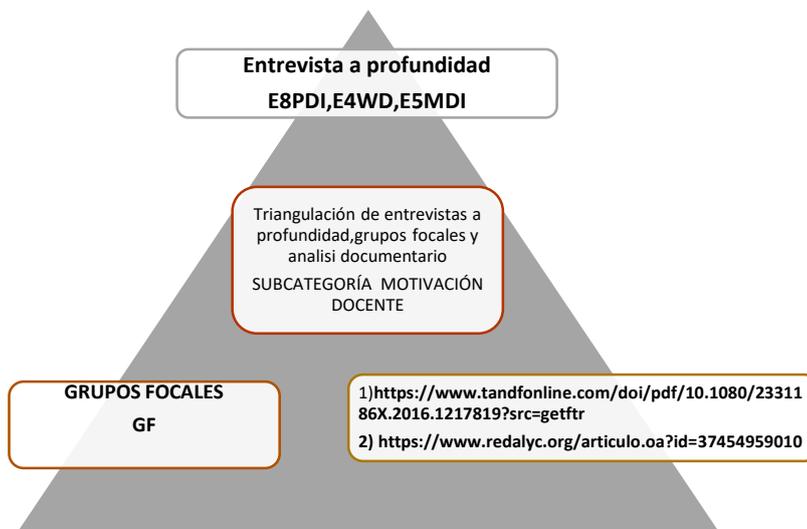
“Nosotros, como mayor motivación sería los logros de nuestros niños durante la realización de nuestras clases y entre nosotras también si nos salió bien. GF

Triangulación de resultados

Habiéndose aplicado el proceso de triangulación mediante entrevistas de profundidad, grupos focales y análisis documentarios se llegaron a los siguientes resultados.

Figura 10

Triangulación de la sub categoría 1. Motivación docente



Nota. Esquema que representa la interrelación de la información recogida de las entrevistas, grupos focales y el análisis documental.

Se realizó la triangulación y se procesaron las entrevistas realizadas a los docentes, en donde fueron analizadas las respuestas, así mismo con las respuestas recibidas en el grupo focal y finalmente el análisis documental de los artículos referentes a la sub categoría motivación docente.

De las entrevistas realizadas los participantes mencionaron lo siguiente:

“También hacemos la motivación en las horas colegiadas y bueno en la RTC, quiere decir reunión de trabajo colegiado que se trabaja con los docentes de forma institucional, siempre que realizo una reunión de trabajo colegiado, siempre realizo actividades de soporte emocional dirigido a su labor institucional y los motivo que sigan su labor como docentes” E8PDI

“Los estudiantes son los quienes nos animan, aunque a veces nos sacan una cana, pero, también nos sacan una sonrisa cuando estamos estresados lo importante no es el puesto donde estas, si no el esfuerzo que pone cada integrante para cumplir con nuestros objetivos” E4WD

“Esa motivación es el motor que ellas muchas veces esperan para continuar con mayor entusiasmo en lo que emprenden, teniendo primero que nada un buen clima escolar y valorando su práctica docente porque realizan todo con responsabilidad y compromiso” E5MDI

De las participaciones del grupo focal tenemos las siguientes citas de los entrevistados:

“La motivación va más entre nosotros los colegas cuando el trabajo salió bien, tuvimos una buena acogida los niños respondieron y decimos chicas que tal les fue y decimos me fue bien esto, entonces ya vez teníamos que hacerlo así no, por ahí alguien propuso una estrategia ya muy bien, pero esa es la motivación no, las respuestas que tenemos de los niños, de los

padres, del trabajo que estamos haciendo creo que esa es la mejor motivación que tenemos” GF

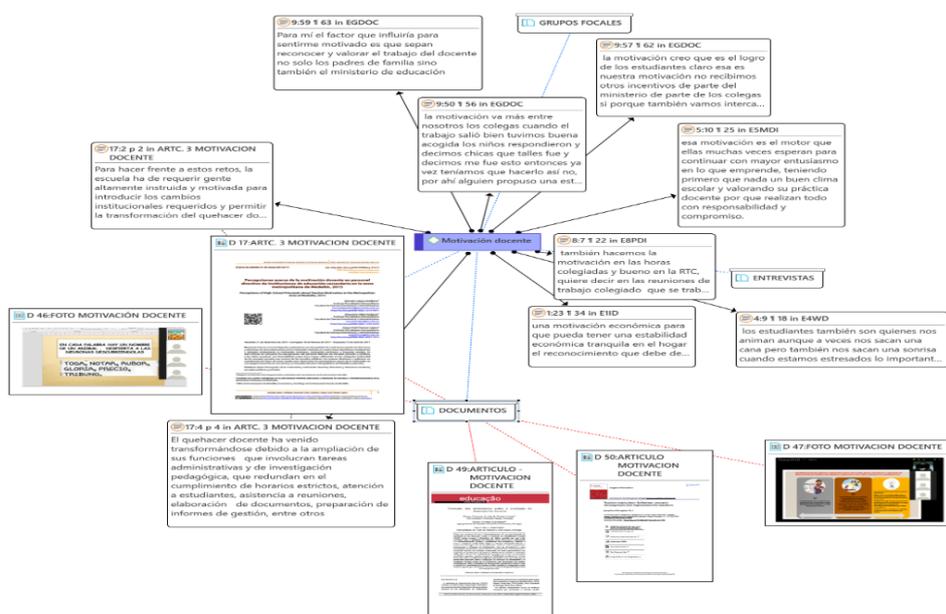
“La motivación creo que es el logro de los estudiantes claro esas es nuestra motivación, no recibimos otros incentivos de parte del ministerio, de parte de los colegas sí, porque también vamos intercambiando y aprendiendo no en ese trabajo que hacemos en equipo no, vamos aprendiendo las experiencias de otros colegas eso para mí es otra motivación, no”.GF

“Para mí el factor que influiría para sentirme motivado es que sepan reconocer y valorar el trabajo del docente no solo los padres de familia si no también el ministerio de educación”. GF

En cuanto al análisis documentario (Han & Yin, 2016b) manifiesta que la motivación es la razón por la que las personas deciden hacer algo, debe de haber una motivación para enseñar y una motivación para permanecer en la profesión, la motivación de maestro se refiere a las razones que emanan de los valores intrínsecos de los individuos para elegir enseñar y sobre todo sostener la enseñanza. (Alves et al., 2018) manifiesta que es motivador para el docente cuando reconocen su actuación ya que no es una tarea fácil mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Figura 11

Red semántica de la sub categoría 2 motivación docente



Nota: Red semántica de la sub categoría motivación docente obtenido del ATLAS.ti9®

En la figura 11 se evidencia que la sub categoría motivación docente se encuentra asociado al desempeño efectivo que realiza el docente como se evidencian en las citas encontradas y que son expresadas también en el grupo focal por los docentes, encontrando también valiosa información en los artículos referentes a esta sub categoría.

En la **sub categoría comunicación asertiva** se realizó preguntas a los entrevistados con el fin de identificar como es la comunicación en las reuniones de trabajo de colegiado que vienen realizando y en las reuniones generales, es de interés conocer el trato que reciben entre docentes y con los directivos, finalmente conocer cómo les afecta en su desempeño laboral.

Tabla 10

Sub categoría 2: Frases codificadas. Comunicación asertiva

Contenido textual	Nº de citas	% relativo	% total de relativo
<i>La comunicación con los docentes</i>	41	0.76 %	2.67 %
<i>Hay un trato horizontal</i>	41	0.76 %	
<i>Trabajar tranquilos</i>	23	0.42 %	

Nota. En la tabla 10 se presenta los contenidos textuales de acuerdo a las respuestas emitidas por los entrevistados concerniente a la sub categoría Comunicación asertiva. Base de fuentes de datos de la investigación en ATLAS. Ti 9®. Autoría propia.

“La directora no, muy cordial en su trato eh, esta, colabora con los docentes y ella, esta, nos brinda el apoyo no veo un desgano en su apoyo, para que te puedo decir eso, la comunicación con los docentes es muy cordial” E2LD

“Actualmente la relación con los directivos está muy bien lo que no sucedía anteriormente, las cosas han cambiado, nuevos directivos, nuevo personal administrativo y bueno ahora estamos muy bien, hay un trato horizontal de respeto y apoyo mutuo”. E1ID

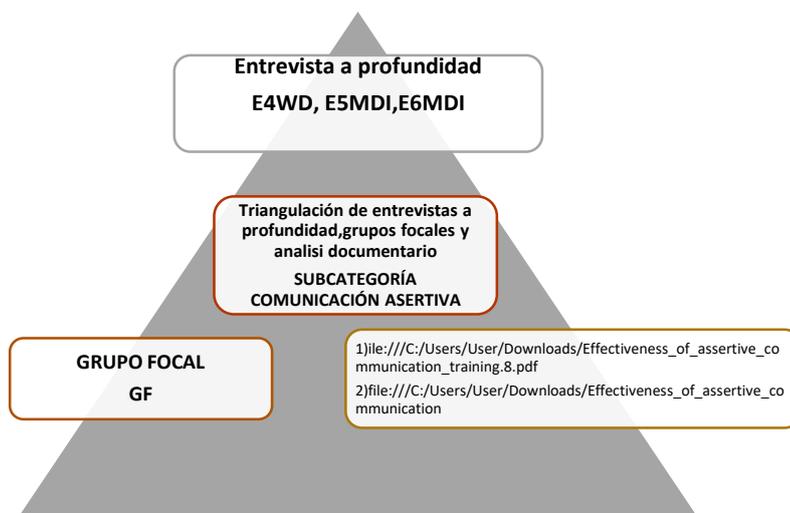
“La comunicación entre colegas debe darse siempre en un clima de respeto, solo así lograremos trabajar tranquilos, motivados” E4WD

Triangulación de resultados

Habiéndose aplicado el proceso de triangulación mediante entrevistas de profundidad, grupos focales y análisis documentarios se llegaron a los siguientes resultados.

Figura 12

Triangulación de la sub categoría 2 comunicación asertiva



Nota. Esquema que representa la interrelación de la información recogida de las entrevistas, grupos focales y el análisis documentario.

Se efectuó la triangulación de las entrevistas realizadas a los docentes, en donde se realizó el análisis de todas las respuestas emitidas por los maestros y maestras el mismo proceso con el grupo focal y por último el análisis documentario de artículos relacionados a la sub categoría.

De las entrevistas realizadas los participantes mencionaron lo siguiente:

“El buen trato se tiene que dar con toda la comunidad educativa desde el momento en que alguien ingresa a nuestra institución educativa, para eso se hacen las normas de convivencia institucional donde todos debemos cumplirlo” E4WD

“La comunicación es horizontal con mucho respeto y buen trato entre todas, hemos aprendido a escucharnos entre todas para poder comunicarnos mejor y allí los logros, reflexionando cada uno de lo que se hizo o no para mejorar” E5MDI

“Es fundamental que todos nos tratemos bien, en estos espacios, en estos momentos muy críticos, el buen trato ayuda muchísimo a la buena convivencia en el equipo de trabajo no y el buen trato tiene que partir del director” E6MDI

Los grupos focales mencionaron lo siguiente:

“Varias veces he hablado con él por teléfono, le he enviado mensajes y él ha respondido de manera cortés, ya de la primera impresión que tuve ya se ha disipado no, y esa es la impresión que tengo, no es una comunicación, no es una comunicación permanente con los colegas, al menos así lo siento, pero si hay una comunicación respetuosa”. GF

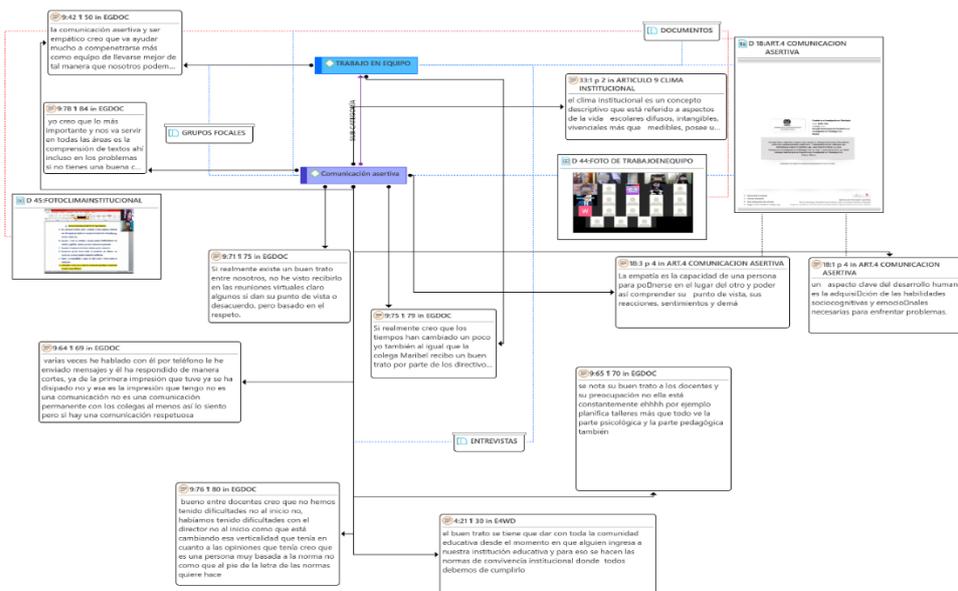
“Este año creo una relación más armónica con los directivos ya que ellos son designados en nuestra institución el trato si es respetuoso, pero creo que no somos muy bien comprendidos, falta un poco de eso”. GF

“Bueno entre docentes creo que no hemos tenido dificultades no, al inicio no, habíamos tenido dificultades con el director, al inicio, como que está cambiando esa verticalidad que tiene en cuanto a las opiniones que tenía, creo que es una persona muy basada a la norma no”. GF

En cuanto al registro documental se encontró a (Omura et al., 2016) menciona que la falta de comunicación se ha convertido en una de las principales causas de incidentes adversos, la asertividad es un elemento interpersonal esencial y tiene como objetivo minimizar las diferencias de poder entre individuos, las personas que carecen de asertividad son vulnerables a la violencia en el lugar de trabajo, es necesario aprender habilidades de comunicación asertiva para poder interactuar de manera efectiva. Para (A. Moreira et al., 2019) refiere que el equilibrio emocional está asociado al número de horas de trabajo, ocasionando baja calidad en las relaciones interpersonales, la insatisfacción y la falta de motivación.

Figura 13

Red semántica de la sub categoría 2 comunicación asertiva



Nota: Red semántica de la sub categoría motivación docente obtenido del ATLAS.ti9®

En la figura 12 se observa que la comunicación asertiva guarda relación muy estrecha con trabajo en equipo en donde se expresa que para llevar con éxito un trabajo en equipo es necesario tener una comunicación entre los miembros practicando la escucha activa, lo cual nos llevara a brindar soluciones eficaces a los problemas presentados en el ámbito escolar.

4.2. Discusión de resultados

Para la categoría **desempeño docente**, se busca explicar como un buen desempeño del docente en el aula puede repercutir en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, las entrevistas a profundidad y los grupos focales muestran que el maestro se encuentra preocupado por mejorar día a día, para ellos trabajan de forma colegiada por grados o edades con la finalidad de brindar aprendizajes significativos a los y las estudiantes. Al respecto (Quispe-Pareja, 2019) menciona en su artículo que el desempeño docente es el accionar que demanda mucha reflexión sobre su práctica pedagógica a través de las interacciones que tiene con la comunidad educativa, esta reflexión sobre el que hacer pedagógico en el aula debe de hacerlo constantemente para llegar a tener un óptimo desempeño para lograr buenos aprendizajes en los estudiantes.

Entonces cabe mencionar que las respuestas que brindan los entrevistados tienen mucha coincidencia ya que ellos tienen claro que el buen desempeño docente va a tener como resultado una mejor enseñanza en los educandos que es necesario la reflexión sobre su trabajo diario, que cada día debe de ir puliendo sus estrategias de enseñanza para llegar a niveles óptimos los aprendizajes de los estudiantes. Así también para (Galvez & Milla, 2018) es fundamental realizar una evaluación al maestro ya que en los últimos años el desempeño docente ha sido deficiente y que urge incorporar políticas nacionales ,procesos sistematizados y consistentes de cómo realizar una evaluación efectiva al docente , se ha visto que en otros países la evaluación del desempeño docente ha traído mejora, pero no se trata de aplicar pruebas escritas que viene a ser insignificantes y no ayudan a favorecer la práctica de un buen desempeño, por ello las evaluación a un docente debe de contribuir a mejorar su práctica pedagógica y debe de ser en el lugar donde se desenvuelve en el aula, para así poder brindarle la ayuda necesaria en los puntos de flaqueza. Solo así contribuiremos a lograr buenas estrategias para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Para la primera **sub categoría planificación docente** se puede explicar que, en las entrevistas aplicadas, los docentes consideran que es necesario realizar una planificación anticipada para evitar la improvisación en el aula dificultando el aprendizaje de los estudiantes, por otro lado, consideran que se ha visto un cambio muy notable en el desempeño del docente en la actualidad viendo ahora la mejoría en el trabajo educativo que realizan. Dicha información también se corrobora en los grupos focales quienes manifiestan que un buen desempeño en el aula traerá buenos resultados en los aprendizajes de los estudiantes ya que las clases serán más dinámicas y entendibles, un maestro debe planificar sus clases tomando en cuenta los estilos de aprendizajes y el contexto donde se desenvuelven los estudiantes esto le llevará a consolidar dichos aprendizajes, también es necesario incluir en la planificación diversas estrategias que ayuden a la comprensión de las competencias y los propósitos que pretende lograr el docente en el aula. Como lo describe (Bremholm & Skott, 2019) la experiencia docente es el primer factor que influye en la planificación, tiene que estar organizado en horario y asignación del tiempo para las áreas que el docente enseña, considera que las condiciones labores de los profesores también tiene un impacto considerable reduciendo sus

estándares profesionales. Los maestros utilizan recursos para poder planificar cuando elige, selecciona y secuencia los contenidos de las actividades que va a realizar con los estudiantes, es importante incluir en la planificación la motivación, la atención a las necesidades y habilidades de los estudiantes, todo lleva como resultado la mejora de los aprendizajes.

Para la segunda **sub categoría mejora de los aprendizajes** se explica que para obtener buenos resultados de los aprendizajes de nuestros estudiantes es necesario que el docente realice una buena planificación tanto a largo y corto plazo con el fin de lograr buenos aprendizajes de los estudiantes, en las entrevistas realizadas los docentes expresan que las mejores estrategias para lograr mejora los aprendizajes de nuestros estudiantes sería incidir mucho en la comprensión lectora y que en estos tiempos de pandemia el acceso al internet sea un prioridad para poder contribuir con el trabajo realizado por los docentes. Para (Victoria Quesada et al., 2017) manifiesta en su artículo que es necesario que el docente evalúe los aprendizajes de los estudiantes, pero esta evaluación debe ser flexible y tener grados de complejidad y que aun estando en las clases virtuales estas evaluaciones deben de darse ya que esto nos aproxima a saber si mis estudiantes comprendieron la actividad planificada para hacer una buena evaluación el docente en la planificación debe de hacer se las siguientes preguntas ¿Qué evaluar? ¿cómo evaluar? ¿Cuándo evaluar?

Para la **segunda categoría trabajo en equipo**, de las entrevistas realizadas a los docentes y directivos manifiestan que el trabajo en equipo tiene vital importancia en la labor que realiza el docente, esto implica lograr que las experiencias sean transmitidas unos a otros, incluso cuando se presenten problemas lleguen todos en consenso a una solución oportuna, los grupos de inter aprendizaje (GIAS) y las reuniones de trabajo colegiado (RTC) contribuyen a mejorar el desempeño del docente. Para (Aguilar & Vargas, 2010) indica que el trabajo en equipo trae alta productividad y un bajo nivel de conflicto entre las personas que lo integran, la comunicación debe ser clara y directa respetando nuestros derechos y de los otros, existe la afectividad que es la capacidad de demostrar sentimientos los unos a los otros y es lo que se necesita cada ser humano para sentirse bien, una abrazo una palmada, palabras de aliento y

reconocimiento, se debe dar en un clima armonioso lo cual implica sacrificar su beneficio personal en aras del bien común lo cual no es una tarea muy fácil para el ser humano. Cuando se trabaja en equipo se debe de establecer metas, reglas, procedimientos y sus recursos de evaluación, cada integrante del equipo tiene sus roles y funciones que llegan a ser determinadas de forma consensuada, el trabajo en equipo viene a ser un conjunto de personas que tienden a reunirse frecuentemente para el logro de fines comunes y para interactuar constantemente de forma asertiva. (Cifuentes & Meseguer, 2015) menciona que el trabajo en equipo se realiza con un fin que es alcanzar metas comunes para ellos es necesario tener presente estos criterios esenciales: Interdependencia positiva, que no se puede alcanzar el éxito, sin el esfuerzo de todos los integrantes. Responsabilidad individual, todos los miembros del equipo deben de cumplir con su parte que le corresponde del trabajo. Interacción, Se trabaja con un mismo objetivo apoyándose y respetándose unos a otros. Habilidades interpersonales y grupales, se debe de poner en práctica la toma de decisiones, la capacidad de liderazgo y la resolución de conflictos. Y por último la evaluación, es necesario que cada integrante del equipo se realice la autoevaluación para así poder detectar deficiencias y buscar la mejora del trabajo en equipo.

Para la primera **subcategoría motivación docente**, de las respuestas obtenidas de las entrevistas brindadas por los docentes mencionan que no obtienen ningún tipo de motivación por parte de las instancias superiores, que muchas veces el trabajo del docente no es reconocido ni siquiera económicamente, la única motivación que ellos encuentran es en los resultados que los estudiantes demuestran, cuando logran los propósitos logrados, manifiestan que es muy importante que un maestro se encuentre motivado ya que esto repercute mucho al momento de realizar su labor educativa. Según (Galtés & Tomás, 2015) manifiesta que el trabajo en equipo genera un ambiente de apoyo y aprendizaje mutuo, los miembros de este equipo promueven un ambiente de trabajo que está orientado a la eficacia, la comunicación abierta y a la retroalimentación positiva en donde la crítica y la sugerencia tiene que encontrar igual aceptación, todos los miembros de un equipo tienen que comprender que es importante el rol que tienen dentro de ello, es necesario realizar un compromiso y un liderazgo para la toma de decisiones compartida para la resolución de problemas.

Para la **segunda subcategoría comunicación asertiva** los entrevistados manifiestan que es necesario tener una comunicación cordial y respetuosa entre docente para poder tener un buen clima institucional, en donde el trabajo que realizan sea tranquilo y así se sientan libres de poder trabajar sin presión alguna, en las reuniones virtuales y los trabajos en equipo que realizan manifiestan tener una buena comunicación y trato entre docentes, el trato que los docentes mantienen con los directivos en su mayoría es un trato horizontal que ha cambiado mucho a años anteriores y refieren que son gente joven con otras visiones de liderazgo, aún se encuentra en algunos colegios el trato vertical que brindan algunos directivos ocasionando malestar en los docentes y afectando el clima institucional, reconocen que ahora se reúnen más para coordinar, consensuar y aplicar lo planificado.(Asanza, 2020) refiere en su artículo que al realizar una comunicación asertiva en los docentes, se ve un aumento en los niveles motivacionales, un incremento en el compromiso y la lealtad, trayendo consigo mejorar el clima institucional de una escuela haciendo de cada integrante de la comunidad educativa personas eficientes.

V. CONCLUSIONES

Se llegó a la siguiente conclusión posterior al análisis de **desempeño docente** que es necesario que el docente realice una reflexión de su práctica pedagógica para así poder ir mejorando y llegar a obtener un buen desempeño exitoso para ello es necesario realizar un trabajo cooperativo con sus colegas. el docente no solo debe de tener un buen desempeño en el aula, si no con toda la comunidad educativa, esto traerá el buen logro de los aprendizajes de los estudiantes, por lo tanto, la calidad de educación que reciben los estudiantes de las Instituciones educativa de nuestro país mejoraran. Es importante realizar la evaluación del desempeño docentes para lograr mejoras en su trabajo pedagógico.

En cuanto a **planificación docente** es importante que el maestro anticipe su planificación tomando en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes y sobre ello planificar sus actividades o sesiones de aprendizaje diario, cuando realiza la planificación es importante que aplique estrategias que sean motivadoras y atractivas para sus estudiante y logre captar toda la atención, sin duda los instrumentos de evaluación que ofrece el Ministerio de Educación viene hacer las herramientas esenciales para realizar una buena planificación a corto o largo plazo, pero también el maestro debe de indagar y buscar otros instrumentos que le sirvan para mejorar sus estrategias educativas, es necesario que el docente este bien preparado para poder asumir cualquier inconveniente que surja en el camino.

En cuanto a **mejora de los aprendizajes** es fundamental la planificación correcta que realiza el docente en donde se incluya actividades desafiantes y motivadoras, para ellos también es importante evaluar los aprendizajes de los estudiantes en donde el maestro tenga bien claro cuál es el objetivo de esta evaluación. Es importante destacar la gestión de un buen líder pedagógico en donde maneja estrategias, conocimientos, comunicación asertiva con sus colegas para que pueda brindarle el asesoramiento correcto luego de monitorear sus clases.

Para el **Trabajo en equipo** sin duda es una buena estrategia que trae consigo una buena adquisición de experiencias nuevas al maestro llevándole a un

buen desempeño óptimo en el aula y con los demás integrantes de su comunidad educativa, el maestro debe de aplicar esta estrategia con sus estudiantes por que el trabajar cooperativamente lleva a buenos resultados para la mejora de una institución educativa.

En cuanto a **motivación docente** es necesario sentirse motivado intrínsecamente o extrínsecamente, al realizar reuniones o trabajos en equipo entre ellos pueden alentarse a seguir mejorando sus estrategias y en momentos difíciles que puedan estar pasando debido a la coyuntura actual se brindan palabras de aliento, el reunirse casi a diario ocasiona en ellos ahorro de tiempo en cuanto a la carga laboral diaria que tienen ya que se distribuyen las responsabilidades de forma consensuada, debido a la pandemia trabajan arduamente incluso los días de descanso ,muchos de ellos se vio afectada su salud pero reconocen que es reconfortante sentirse acompañados y comprendidos dentro de los grupos que integran.

En cuanto a **comunicación asertiva** reconocen que ahora tiene más tiempo para reunirse y que el diálogo entre ellos es más fluido y asertivo, reciben un buen trato horizontal de los directivos se siente apoyados y motivados por ellos ocasionando un buen clima institucional, si bien aún se encuentra directivos que no ayudan a mejorar el clima institucional ya que manifiestan tener un trato vertical y se sienten solos y estresado, mantienen la esperanza de algún cambio en ellos.

VI. RECOMENDACIONES

Sobre **desempeño docente** es necesario el acompañamiento y la evaluación al desempeño del docente no con una prueba escrita si no con un instrumento de evaluación que mida y ayude el rendimiento del docente en el aula.

Sobre **planificación docente** es fundamental anticipar la sesión o actividad que el docente va a realizar con sus estudiantes tomando en cuenta las posibles preguntas que ellos le puedan realizar al momento de ejecutar sus actividades. La planificación que realiza el docente debe de estar acorde al contexto real de los estudiantes para que los aprendizajes sean significativos

En cuanto a **mejora de los aprendizajes** el docente debe de estar preparado para afrontar los retos que se presentan en el trabajo diario, debe de estar siempre en constante aprendizaje, actualizándose en estrategias para poder aplicarlas en su trabajo pedagógico.

En cuanto al **trabajo en equipo** es una estrategia que se ha venido implementándose en las instituciones educativas, es necesario continuar trabajando de esta forma cooperativa ya que se ve efectos muy positivos para el logro de metas que se establece cada institución educativa.

En cuanto a **motivación docente** es un factor que debe permanecer y llevarse a cabo de forma permanente ya que influye en los docentes para sentirse con una actitud positiva al cambio y poder afrontar las dificultades que se puedan presentar en su institución.

En cuanto a **comunicación asertiva**, la socialización debe de darse bajo un clima laboral tranquilo en donde la comunicación sea horizontal en donde el buen trato entre los miembros de be ser permanente, es necesario practicarlo desde que uno ingresa y se retira de centro laboral.

REFERENCIAS

- Abarca, A., & Ruiz, N. (2014). Análisis cualitativo con el Atlas.ti. *Informe (Investigación) -- Universidad de Costa Rica, Escuela de Ciencias Políticas.*, 1–152. <http://hdl.handle.net/10669/11090>
- Aguilar, J., & Vargas, J. (2010). Trabajo en equipo. *Network de Psicología Organizacional*, 1–29. <https://www.procase-elearning.cl/Demos/aau/docs/Trabajo en Equipo.pdf>
- Aguinaga, S., & Sánchez, S. (2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. *EDUCARE ET COMUNICARE*, 8(2), 78–87. https://www.mendeley.com/catalogue/f4a1e5dc-c471-350d-8c61-7627e51a072f/?utm_source=desktop
- Alpizar, J. (2019). ¿De qué manera las nuevas tecnologías de la información (TICS) apoyan a la mejora de los aprendizajes en educación preescolar? *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 0. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/02/tic-educacion-preescolar.html>
- Alvarez Andrade, G. T. E. (2020). Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas. *EDUSER*, 7(0), 32–40. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EDUSER/article/view/2423/1995>
- Alves, M., Cunha, P., Lourenco, A., & Monteiro, A. (2018). Perceção dos professores sobre a avaliação do desempenho docente. *Revista Portuguesa de Educação*, 31(1), 61–78. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37454959010>
- Alvunger, D. (2018). Teachers' curriculum agency in teaching a standards-based curriculum. *The Curriculum Journal*, 29(4), 479–498. <file:///C:/Users/User/Downloads/09585176.2018.1486721.pdf>
- Arís Redò, N. (2015). Aprendizaje cooperativo y logro de competencias. *Universidad Internacional de La Rioja, España*, 0(0), 81–88. <file:///C:/Users/User/Downloads/141791-Text de l'article-224842-1-10-20100225.pdf>
- Asanza, N. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión

- educativa. *Ciencia y Educación*, 1(3), 20–31.
<http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/15/26>
- Bashan, B., & Holsblat, R. (2017). Reflective journals as a research tool: The case of student teachers' development of teamwork. *Bashan & Holsblat, Cogent Education*, 4(1), 1–15.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2017.1374234?src=geftfr>
- Bremholm, J., & Skott, C. (2019). Teacher planning in a learning outcome perspective: A multiple case study of mathematics and L1 Danish teachers. *Acta Didactica Norge*, 13(1), 1. file:///C:/Users/User/Downloads/5540-%23%23default.genres.article%23%23-20411-1-10-20190114.pdf
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la una - Puno. *Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA PUNO*, 7(2), 592–597.
<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312>
- Ceplan. (2016). Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016- 2021. *Fase Estratégica Del Proceso de Planeamiento Estratégico*, 0(0), 1–66.
https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-educacion-2016-2021/
- Chacón, E. (2004). El uso del atlas/ti como herramienta para el análisis de datos cualitativos en Investigaciones Educativas. *Competencias Socio-Profesionales de Las Titulaciones de Educación.*, 1–14.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/Atlas.ti-UNED-Edixon-Chacon-2004pdf.pdf>
- Cifuentes, P., & Meseguer, P. (2015). Trabajo en equipo frente a trabajo individual: ventajas del aprendizaje cooperativo en el aula de traducción. *Tonos Digital*, 0(0), 1–21.
<http://www.tonosdigital.es/ojs/index.php/tonos/article/view/1213/743>
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación-

tecnológica -reglamento. *Renacyt*, 0(0), 0.

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Corrales, A., Quijano, N., & Góngora, E. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 22(1), 58–65.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>

Cotán, A., García-Lázaro, I., & Gallardo-López, A. (2021). Trabajo colaborativo en línea como estrategia de aprendizaje en entornos virtuales: una investigación con estudiantes universitarios de Educación Infantil y Educación Primaria. *Educación*, 30(58), 147–168.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/23575/22551>

Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140.

Das Graca, M., Albieri, P., & Ferragut, L. (2016). Formação docente e sua relação com a escola. *Revista Portuguesa de Educação*, 29(2), 9–34.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37449632002>

Echevarría, G. (2005). Analisis cualitativo por categorías. *Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Escuela de Psicología*, 1–38.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35683961/ANALISISQUALITATIVO_G_ECHEVERRIA_1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1626027586&Signature=dlaEAINaTWCft-YZrivsSM7YCBV3dQbG9bNq4YnEbBohm-IVtTPXAJetr5ww1jR8zmiMW7utZp67QchZ~xY7a3Ohd7MiVR49Nn-Xpy70pYBS8CU63EbkhG5ZF

Educación, C. C. N. de. (2020). Proyecto educativo nacional PEN 2036. *Repositorio Del Ministerio de Educación*, 0(0), 1–181.
<https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008%0A>
- Gallardo Bonilla, M. A., & Pacheco Sosa, C. (2019). Evaluación docente y desempeño profesional: en juego la condición afectiva del profesorado. *Revista de La Escuela de Ciencias de La Educación*, 2(0), 0. file:///C:/Users/User/Downloads/EVALUACION_DOCENTE_Y_DESEMPENO_PROFESIONAL_EN_JUEG.pdf
- Galtés, R., & Tomás, M. (2015). Condicionantes y Oportunidades para el Trabajo en Equipo. Estudio de Caso en una Universidad de Cataluña. *IJELM – International Journal of Educational Leadership and Management*, 3(1), 25–54. <file:///C:/Users/User/Downloads/1094-Manuscrito Anónimo -5328-1-10-20150112.pdf>
- Galvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431–452. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196230.pdf>
- Gandara Gonzales, F. de J. (2014). Herramientas de calidad y el trabajo en equipo para disminuir la reprobación escolar. *Conciencia Tecnológica No. 48*, 0(0), 17–24. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94432996003.pdf>
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479–515. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>
- González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 029(0), 85–103. <https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>
- Guadalupe, C., Leòn, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). *Estado de la educación en el Perú: análisis y perspectiva de la educación básica*.
- Han, J., & Yin, H. (2016a). Teacher motivation: definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1), 1–18.

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2016.1217819?src=gefftr>

Han, J., & Yin, H. (2016b). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(0), 1–18.

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2016.1217819?src=gefftr>

Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Irnidayanti, Y., Maulana, R., Helms-Lortens, M., & Fadhilad, N. (2020). Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia. *Journal for the Study of Education and Development/Infancia y Aprendizaje*, 43(2), 271–308. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02103702.2020.1722413>

Jeroen, H. L., & Wubbels, T. (2018). Collaborative learning practices: teacher and student perceived obstacles to effective student collaboration. *Cambridge Journal of Education*, 48(1), 103–122.

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0305764X.2016.1259389?src=gefftr>

Jonker, H., März, V., & Voogt, J. (2020). Curriculum flexibility in a blended curriculum. *Australasian Journal of Educational Technology*, 36(1), 68–84. [file:///C:/Users/User/Downloads/4926-Article Text-16979-1-10-20190603.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/4926-Article%20Text-16979-1-10-20190603.pdf)

León, J., Chavez, A., & Santos, O. (2018). Aplicación de la robótica educativa Wedo y su incidencia en la mejora de los aprendizajes de matemática. *Cultura Viva Amazónica - Revista de Investigación Científica*, 3(2), 75–82. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/111/100>

López, H., Vélez, M., & Franco, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1–23. <https://www.mendeley.com/catalogue/9dfc221d-d4e2-3722-978f->

63465c8d6caa/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7B4643ec67-ff4d-4837-8f09-ff5f7e2f8982%7D

- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mejía, A. (2018). Aportes y limitaciones de la planificación docente a la calidad de la educación superior en la carrera de pedagogía, Universidad Central del Este. *UCE Ciencia. Revista De Postgrado*, 6(1), 0. <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/121/114>
- Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 0(0), 1–14. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543/647>
- MINEDU. (2017). Currículo nacional de educación básica. *Currículo Nacional*, 0(0), 1–195. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>
- Ministerio de Educación. (2019). *Guía metodológica Orientaciones para la Planificación curricular de Educación Primaria en el marco de la implementación del Currículo Nacional*. <https://www.edugestores.pe/orientaciones-para-la-planificacion-curricular-de-educacion-primaria-en-el-marco-de-la-implementacion-del-curriculo-nacional-2019/>
- Moreira, A., Hiromi, L., & Queiróz, A. (2019). Avaliação de programas de intervenção para a aprendizagem socioemocional do professor: Uma revisão integrativa. *Revista Portuguesa de Educação*, 32(1), 35–51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37460130004>
- Moreira, M. (2010). ¿Por qué conceptos? ¿Por qué aprendizaje? ¿Por qué actividades colaborativas? ¿Por qué mapas conceptuales? *REVISTA*

QURRICULUM, 21(0), 9–23. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/13338>

Morgado, C., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Gerencia transformacional desde el accionar docente directivo para el abordaje del Contexto Escolar.

Cienciamatria Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 5(9), 48–72. https://www.mendeley.com/catalogue/53c7c297-1723-3af5-a419-335c840a4387/?utm_source=desktop

Muñoz, J., & Sahagún, M. (2017). Hacer análisis cualitativo con Atlas.ti 7. *Manual de Uso*, 1–129. https://www.researchgate.net/profile/Juan-Munoz-36/publication/288824979_Hacer_analisis_cualitativo_con_Atlasti_7/links/589b02b892851c8bb6845ddb/Hacer-analisis-cualitativo-con-Atlasti-7.pdf

Naciones Unidas. (2020). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf

Oliveira, T., & Morgado, L. (2020). Impacto da dinâmica emocional na aprendizagem em cursos a distância no ensino superior: O papel da presença emocional e das microlideranças. *Revista Portuguesa de Educação*, 33(2), 177–199.

Omura, M., Maguire, J., Levett-Jones, T., & Stone, T. (2016). Effectiveness of assertive communication training programs for health professionals and students: a systematic review protocol. *Systematic Review Protocol*, 0(0), 64–71.
file:///C:/Users/User/Downloads/Effectiveness_of_assertive_communication_training.8.pdf

Ortega, C. (2016). La comunicación asertiva en la práctica docente. *Congreso Internacional de Investigación e Innovación 2016*, 1–8.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100187

Paez, M. (2017). Factores que inciden en la motivación laboral de los profesores universitarios. *CienciaAmérica*, 6(3), 0. [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-FactoresQueIncidenEnLaMotivacionLaboralDeLosProfes-6163715 \(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-FactoresQueIncidenEnLaMotivacionLaboralDeLosProfes-6163715%20(1).pdf)

- Pastor-Vicedo, J., Martínez-Martínez, J., Jaén, Y., & Prieto-Ayuso, A. (2019). Los descansos activos y la mejora de los aprendizajes en educación infantil: una propuesta de intervención. *SPORT TK: Revista Euroamericana de Ciencias Del Deporte*, 8(2), 67–72. file:///C:/Users/User/Downloads/401131-Texto del artículo-1343911-1-10-20191027.pdf
- Peralta, V. (2020). Aprender na era digital: Do currículo para todos ao currículo de cada um. *Revista Portuguesa de Educação*, 33(1), 137–157.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37465219009>
- Peruano, P. digital única del estado. (2003). Ley General de Educación LEY N° 28044. *Congreso de La República*, 0(0), 1–40.
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Quesada, V., Rodríguez, G., & Ibarra, M. (2017). Planificación e Innovación de la Evaluación en Educación Superior: la Perspectiva del Profesorado. *Revista de Investigación Educativa*, 35, 1–269.
<https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/52367/1/239261-963821-1-PB.pdf>
- Quesada, Victoria, Rodríguez, G., & Ibarra, M. (2017). Planificación e innovación de la evaluación en educación superior: la perspectiva del profesorado. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 53–70.
- Quispe-Pareja, M. (2019). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237001/586062237001.pdf>
- Rodríguez, J. (2020). El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia médica superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(0), 0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000400010
- Rojas, A. (2016). La motivación a los docentes en las universidades peruanas. *Revista Horizontes Pedagógicos*, 18(2), 150–160.
<https://horizontespedagogicos.iber.edu.co/article/view/18212>
- Rojas, D., Jimènez Fernàndez, S., & Martínez Heredia, N. (2019). El trabajo

- cooperativo como herramienta de formación para estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana, Sobre Calidad, Eficiencia y Cambio En Educación*, 17(0), 41–58. file:///C:/Users/User/Downloads/26807.pdf
- Sabariego-Puig, M., Vilà-Baños, R., & Sandín-Esteban, P. (2014). El análisis cualitativo de datos con ATLAS.ti. *REIRE*, 7(2), 119–133.
<https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2014.7.2728/13288>
- San Martín, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(1), 104–122. <http://redie.uabc.mx/vol16no1/contenido-sanmartin.html>
- Solorzano, R. (2018). El impacto de la comunicación asertiva docente en el aprendizaje auto dirigido de los estudiantes. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100187
- Soria Ramirez, L., Ortega Chavez, W., & Ortega Mallqui, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Revista de Investigación y Pedagogía Praxis y Saber*, 0(0), 1–14.
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/10329
- Sucari, W., & Quispe Quea, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 1–16. file:///C:/Users/User/Downloads/24-Texto del artículo-69-1-10-20200812 (2).pdf
- Tantaleán, O., Vargas, M., & Lòpez, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Revista DIM*, 1–11.
https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim_a2016m3n33/dim_a2016m3n33a7.pdf
- Vargas-D'uniam, J., Chiroque, E., & Vega, M. (2016). Innovación en la docencia universitaria. Una propuesta de trabajo interdisciplinario y colaborativo en educación superior. *Educación*, 25(48), 0.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v25n48/a04v25n48.pdf>

- Wijngaards-de Meij, L., & Merx, S. (2018). Improving curriculum alignment and achieving learning goals by making the curriculum visible. *International Journal for Academic Development*, 23(3), 219–231.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1360144X.2018.1462187?src=etftr>
- Yoppiz, Y., Cruz, A., Gamboa, M., & Osorio, G. (2016). Alternativa didáctica para contribuir al perfeccionamiento de la planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje de la Matemática en la carrera Licenciatura en Educación Matemática-física. *Revista Boletín Redipe*, 5(5), 147–164.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/69/67>

ANEXOS

TABLAS DE LAS CATEGORIAS Y SUB CATEGORIAS

Tabla 5

Categoría 1: Desempeño Docente.

categoría	Preguntas
1. Desempeño docente	1. ¿Cuál es tu opinión sobre el desempeño docente? 2. ¿Cómo considera usted que es el desempeño de los docentes en la institución que dirige?

Nota. Preguntas realizadas de la categoría 1 desempeño docente.

Tabla 7

Sub categoría 1.1: Planificación docente.

Sub categoría	Pregunta
1.1 Planificación docente	1. Me puedes mencionar ¿qué instrumentos utilizas cuando realizas la planificación de tus actividades pedagógicas? 2. ¿Qué procesos didácticos y pedagógicos incluyes cuando realizas la planificación de tu sesión de aprendizaje? 3. ¿Los docentes de la Institución Educativa que dirige presentan dificultades para realizar una correcta planificación del trabajo pedagógico.

Nota. Esta tabla muestra las preguntas realizadas de la subcategoría 1.1 Planificación docente

Tabla 9*Categorización 1.2: Mejora de los aprendizajes*

SUB CATEGORIA	PREGUNTAS
1.2. Mejora de los aprendizajes	1. ¿Qué estrategias educativas consideras que se deberían de implementar en las instituciones educativas para poder mejorar el aprendizaje de los estudiantes? 2. Desde su labor como directivo ¿Qué estrategias utilizaría para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?

Nota. Esta tabla muestra las preguntas realizadas de la subcategoría 1.2 Mejora de los aprendizajes.

Tabla 11*Categoría 2: Trabajo en equipo*

CATEGORIA	PREGUNTAS
2. Trabajo en equipo	1. ¿Qué entiendes por trabajo en equipo? 2. Cuéntame ¿Qué momentos utilizas para trabajar en equipo con los colegas de su institución educativa? 3. ¿Qué beneficios consideras que trae un trabajo en equipo?

Nota. Esta tabla muestra las preguntas realizadas de la segunda categoría trabajo en equipo.

Tabla 13

Categorización 2.1. Motivación docente

SUB CATEGORIA	PREGUNTAS
Motivación docente	1. ¿Cómo motivan su trabajo como docente en la institución educativa donde laboran? 2. ¿Qué factores creen que podrían influir favorablemente en la motivación individual y grupal de los docentes?

Nota. Esta tabla muestra las preguntas de la sub categoría 2.1. Motivación docente.

Tabla 15

Categorización 2.2. Comunicación asertiva

Sub categorías	Preguntas
2.2. Comunicación asertiva	1. ¿En las reuniones generales y de trabajo colegiado ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos? 2. ¿Cómo es el trato entre docentes y directivos de su Institución Educativa

Nota. Esta tabla muestra las preguntas de la sub categoría 2.2. Comunicación asertiva.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO: Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de lima metropolitana-2021

AUTOR: Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORIAS Y SUBCATEGORÍAS	
<p>Problema principal: ¿Cómo es la mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las instituciones educativas de lima metropolitana-2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cómo es la planificación docente para el trabajo en equipo en las diferentes Instituciones Educativas de lima metropolitana-2021?</p> <p>2. ¿Cómo mejoraría el aprendizaje de los estudiantes a través del trabajo en equipo de las instituciones Educativas de lima metropolitana-2021?</p>	<p>Objetivo general: identificar la mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las instituciones educativas de lima metropolitana.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Identificar la planificación docente para el trabajo en equipo en las diferentes instituciones educativas de lima metropolitana-2021</p> <p>2. Identificar la mejora del aprendizaje de los estudiantes a través del trabajo en equipo de las Instituciones Educativas en lima metropolitana-2021</p>		<p>CATEGORÍA (Codificación abierta)</p>	<p>SUB CATEGORÍAS (codificación axial) se agrupan las categorías por temas</p>
			1.1. desempeño docente.	1.1.1. Planificación docente
				1.1.2 mejora de los aprendizajes
			1.2. trabajo en equipo	1.2.1 motivación docente
	1.2.2 comunicación asertiva			

GUIA DE ENTREVISTA

Buenas noches/tarde o día sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

PUBLICO OBJETIVO: DOCENTES

PUBLICO ENTREVISTADO: DOCENTES

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

CATEGORIA 1: Desempeño docente

1. Cuéntame ¿Cuál es tu opinión sobre el desempeño docente?

SUB CATEGORÍA 1: Planificación docente

2. ¿Me puedes mencionar que instrumentos utilizas cuando realizas la planificación de tus actividades pedagógicas?
3. ¿Qué procesos didácticos y pedagógicos incluyes cuando realizas la planificación de tu sesión de aprendizaje? ¿Por qué?

SUBCATEGORÍA 2: Mejora de los aprendizajes

4. ¿Qué estrategias educativas consideras que se deberían de implementar en las instituciones educativas para poder mejorar el aprendizaje de los estudiantes?

CATEGORIA 2: Trabajo en equipo

5. ¿Qué entiendes por trabajo en equipo?
6. Cuéntame ¿Qué momentos utilizas para trabajar en equipo con los colegas de su institución educativa?

7. ¿Qué beneficios consideras que trae un trabajo en equipo?

SUB CATEGORIA 1. Motivación docente

8. ¿Cómo motivan su trabajo como docente en su institución educativa donde labora?

9. ¿Qué factores crees que podrían influir favorablemente en la motivación individual y grupal de los docentes

SUBCATEGORÍA 2: Comunicación asertiva

10. ¿En las reuniones generales y de trabajo colegiado ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?

11. ¿Cómo es el trato entre docentes y directivos de su Institución Educativa

Quiero agradecerle por la entrevista brindada, estoy segura que sus aportes serán de gran utilidad para la elaboración de la presente tesis de investigación.

GUIA DE ENTREVISTA

Buenas noches/tarde o día sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

PUBLICO OBJETIVO: DIRECTORES

PUBLICO ENTREVISTADO: DIRECTORES

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

CATEGORIA 1: Desempeño docente

1. ¿Cómo considera usted que es el desempeño de los docentes en la Institución que dirige?

SUB CATEGORÍA 1: Planificación docente

2. ¿Los docentes de la Institución Educativa que dirige presentan dificultades para realizar una correcta planificación del trabajo pedagógico? Explique

SUBCATEGORÍA 2: Mejora de los aprendizajes

3. Desde su labor como directivo ¿Qué estrategias utilizaría para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes

CATEGORIA 2: Trabajo en equipo

4. ¿Promueve usted el trabajo en equipo en las diferentes actividades que se realiza en la institución educativa? Explicar
5. ¿Cuál es su opinión sobre el trabajo en equipo?

SUB CATEGORIA 1. Motivación docente

6. ¿Cómo motiva usted a los docentes en la institución educativa que dirige?

SUBCATEGORÍA 2: Comunicación asertiva

7. ¿Considera que es importante que el docente sea motivado? ¿Por qué?
8. ¿En las reuniones que realiza la Institución Educativa que usted dirige ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?
9. ¿Considera que es importante brindar un buen trato a los docentes de la Institución Educativa? ¿Por qué?

Quiero agradecerle por la entrevista brindada, estoy segura que sus aportes serán de gran utilidad para la elaboración de la presente tesis de investigación.

GUÍA TEMÁTICA

Buenas noches/tarde o día sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

PUBLICO OBJETIVO: DOCENTES

PUBLICO ENTREVISTADO: DOCENTES

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

CATEGORIA 1: Desempeño docente

1. Cuéntenme ¿Cuál es la opinión que ustedes tienen sobre el desempeño docente?

SUB CATEGORÍA 1: Planificación docente

2. ¿Pueden mencionarme que instrumentos utilizan cuando realizan la planificación de sus actividades pedagógicas?
3. ¿Qué procesos didácticos y pedagógicos incluyen cuando realizan la planificación de tu sesión de aprendizaje? ¿Por qué?

SUBCATEGORÍA 2: Mejora de los aprendizajes

4. ¿Explíquenme ¿Qué entienden por trabajo en equipo?

CATEGORIA 2: Trabajo en equipo

5. Explíquenme ¿Qué entienden por trabajo en equipo?

6. Cuéntenme ¿Qué momentos utilizan para realizar el trabajo en equipo con los colegas de su institución educativa?

SUB CATEGORIA 1. Motivación docente

7. ¿Cómo motivan su trabajo como docente en la institución educativa donde laboran?
8. 8: ¿Qué factores creen que podrían influir favorablemente en la motivación individual y grupal de los docentes?

SUBCATEGORÍA 2: Comunicación asertiva

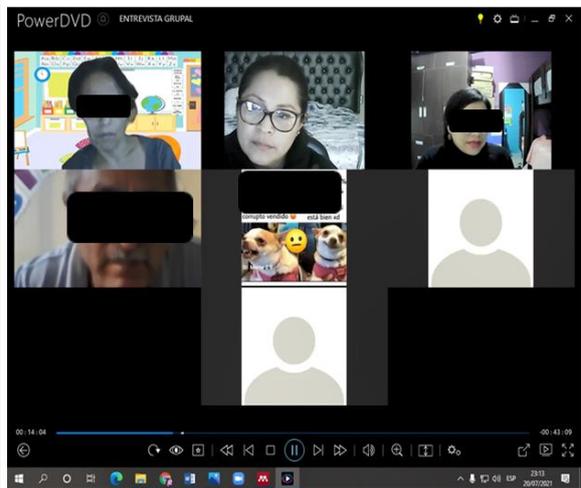
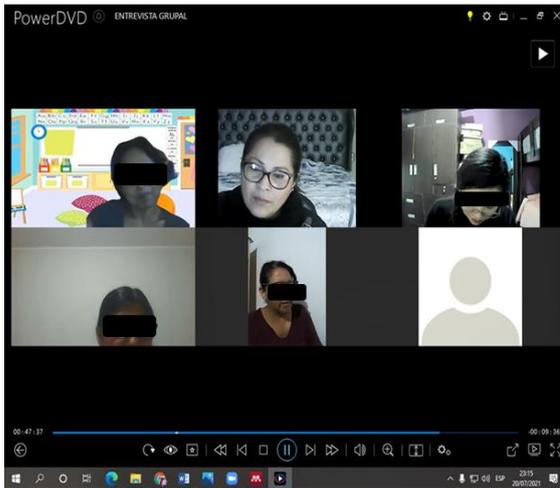
9. ¿En las reuniones generales y de trabajo colegiado ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?
10. ¿Qué factores creen que podrían influir favorablemente en la motivación individual y grupal de los docentes?
11. ¿Cuéntenme ¿Cómo es el trato entre docentes y directivos de su Institución Educativa?

Quiero agradecerle por la entrevista brindada, estoy segura que sus aportes serán de gran utilidad para la elaboración de la presente tesis de investigación.

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD



GRUPO FOCAL



CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Martin Manrique Amaru

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de Lima metropolitana-2021" es una investigación que cuenta con el respaldo de la Universidad Cesar Vallejo con sede en Ate.

Entiendo que este estudio busca conocer como mejora el desempeño docente a través de la realización de un trabajo en equipo, trayendo consigo el logro de los aprendizajes de los estudiantes y sé que mi participación se llevará a cabo en santa clara Ate a horas 10: 00 a.m. y consistirá en responder una entrevista que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que esta información beneficiará a la investigación realizada.

Si acepto voluntariamente a participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

.....
Firma del entrevistado

.....
firma del entrevistador

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Nicodemo SANCHEZ OLIVA

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de Lima metropolitana-2021" es una investigación que cuenta con el respaldo de la Universidad Cesar Vallejo con sede en Ate.

Entiendo que este estudio busca conocer como mejora el desempeño docente a través de la realización de un trabajo en equipo, trayendo consigo el logro de los aprendizajes de los estudiantes y sé que mi participación se llevará a cabo en santa clara Ate a horas 10: 00 a.m. y consistirá en responder una entrevista que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que esta información beneficiará a la investigación realizada.

Si acepto voluntariamente a participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

.....
Firma del entrevistado

.....
firma del entrevistador

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Ana María CISNEROS JIMENEZ

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de Lima metropolitana-2021" es una investigación que cuenta con el respaldo de la Universidad Cesar Vallejo con sede en Ate.

Entiendo que este estudio busca conocer como mejora el desempeño docente a través de la realización de un trabajo en equipo, trayendo consigo el logro de los aprendizajes de los estudiantes y sé que mi participación se llevará a cabo en santa clara Ate a horas 10: 00 a.m. y consistirá en responder una entrevista que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que esta información beneficiará a la investigación realizada.

Si acepto voluntariamente a participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

.....
Firma del entrevistado

.....
firma del entrevistador

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Inocencio Lázaro Huamanyauri

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de Lima metropolitana-2021" es una investigación que cuenta con el respaldo de la Universidad Cesar Vallejo con sede en Ate.

Entiendo que este estudio busca conocer como mejora el desempeño docente a través de la realización de un trabajo en equipo, trayendo consigo el logro de los aprendizajes de los estudiantes y sé que mi participación se llevará a cabo en santa clara Ate a horas 10: 00 a.m. y consistirá en responder una entrevista que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que esta información beneficiará a la investigación realizada.

Si acepto voluntariamente a participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

.....
Firma del entrevistado

.....
firma del entrevistador

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Luis CORDOVA ARTICA

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de Lima metropolitana-2021" es una investigación que cuenta con el respaldo de la Universidad Cesar Vallejo con sede en Ate.

Entiendo que este estudio busca conocer como mejora el desempeño docente a través de la realización de un trabajo en equipo, trayendo consigo el logro de los aprendizajes de los estudiantes y sé que mi participación se llevará a cabo en santa clara Ate a horas 10: 00 a.m. y consistirá en responder una entrevista que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que esta información beneficiará a la investigación realizada.

Si acepto voluntariamente a participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma del entrevistado

firma del entrevistador

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo María BERMUDEZ VICHARRA

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de Lima metropolitana-2021" es una investigación que cuenta con el respaldo de la Universidad Cesar Vallejo con sede en Ate.

Entiendo que este estudio busca conocer como mejora el desempeño docente a través de la realización de un trabajo en equipo, trayendo consigo el logro de los aprendizajes de los estudiantes y sé que mi participación se llevará a cabo en santa clara Ate a horas 10: 00 a.m. y consistirá en responder una entrevista que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que esta información beneficiará a la investigación realizada.

Si acepto voluntariamente a participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma del entrevistado

firma del entrevistador

ATLAS.ti9



MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE A TRAVÉS DEL TRABAJO EN EQUIPO - ATLAS.ti

Administrar documentos

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda Documentos

Buscar & Filtrar Herramientas Vista

Agregar documentos

Crear grupo
Crear grupo inteligente

Buscar & Codificar
Codificación de grupo focal

Renombrar documento

Eliminar

Editar comentario
Abrir administrador de grupos

Abbrir red
Nube de palabras
Lista de palabras
Informe
Exportar a Excel

Nuevo Codificación Administrar Explorar & Analizar

Explorador del proyecto

Administrador de documentos

Administrador de códigos

Buscar

MEJORA DEL DESEMPEÑO D

Documentos (37)

- D 1: E1ID (26)
- D 2: E2LD (20)
- D 3: E3ED (16)
- D 4: E4WD (22)
- D 5: ESMDI (10)
- D 6: E6MDI (11)
- D 7: E7NDI (16)
- D 8: E8PDI (11)
- D 9: EGDOD (134)-
- D 14: ART 1 PLANIFIC
- D 16: ARTIC. 2 TRABA
- D 17: ARTIC. 3 MOTIVA
- D 18: ARTIC. 4 COMUNI
- D 19: IMAGEN DE MI
- D 20: IMAGEN MARI/
- D 21: IMAGEN MARIE
- D 22: IMAGEN MARIE
- D 31: ARTICULO 7 CL
- D 32: ARTICULO 8 CL
- D 33: ARTICULO 9 CL

Selecciona ítem para ver su comentario

Buscar grupos de documentos

Grupos de documentos

- DOCUMENTOS (19)
- ENTREVISTAS (8)
- FOTOGRAFIAS (6)
- GRUPO FOCAL (1)

Buscar documentos

Mostrar documentos en grupo DOCUMENTOS

Iden...	Nombre	Tipo	Ubicación	Grupos
D 14	ART 1 PLANIFICACION DOCENTE	PDF	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 16	ARTIC. 2 TRABAJO EN EQUIPO	PDF	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 17	ARTIC. 3 MOTIVACION DOCENTE	PDF	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 18	ART.4 COMUNICACION ASERTIVA	PDF	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 19	IMAGEN DE MIGUEL	Im...	Biblioteca	[DOCUMENTOS] [FOTOGRAFIAS]
D 21	IMAGEN MARIBEL 1	Im...	Biblioteca	[DOCUMENTOS] [FOTOGRAFIAS]
D 37	ARTICULO 5	PDF	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 38	ARTICULO 6	PDF	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 39	ARTICULO7- DESEMPEÑO DOCENTE	PDF	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 40	ARTICULO 8 DESEMPEÑO DOCENTE	PDF	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 41	ARTICULO 9 MEJORA DE LOS APRE...	PDF	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 43	FOTOCLIMAINSTITUCIONAL	Im...	Biblioteca	[DOCUMENTOS] [FOTOGRAFIAS]
D 44	FOTO DE TRABAJOEN EQUIPO	Im...	Biblioteca	[DOCUMENTOS] [FOTOGRAFIAS]
D 45	FOTOCLIMAINSTITUCIONAL	Im...	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 46	FOTO MOTIVACIÓN DOCENTE	Im...	Biblioteca	[DOCUMENTOS]
D 47	FOTO MOTIVACION DOCENTE	Im...	Biblioteca	[DOCUMENTOS]

Comentario:

No se han seleccionado documentos

Selecciona ítem para ver su comentario

37 documentos 19 documentos filtrados

13:02 22/07/2021

TRANSCRIPCIONES DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD Y GRUPO FOCAL

ENTREVISTA 1 INOCENCIO DOCENTE (E1ID)

ENTREVISTADOR: Buenas días sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Entrevistado: Si doy mi consentimiento

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

Entrevistador: Cuéntame ¿Cuál es tu opinión sobre el desempeño docente?

Entrevistado: Bueno en primer lugar creo que el docente tiene una importante labor tanto en la sociedad y particularmente en los niños. Y el desempeño docente es fundamental para generar activas de desarrollo tanto en la vida como en la sociedad. el desempeño docente es importante en el trabajo que realiza el docente ya que esto significa todo el actuar que viene realizando cuando brinda los aprendizajes de sus estudiantes y buen desempeño va a traer consigo buenos logros de aprendizaje de los estudiantes por esos es necesario que el docente tenga un buen desempeño

en el aula donde el venga preparado o planificando ya sus aprendizajes para no llagar a la improvisación. En estos tiempos el desempeño del docente se está viendo afectado ya que muchos de ellos no cuentan con los medios tecnológicos y la misma pandemia ha puesto en peligro la salud y bienestar de docente.

Entrevistador ¿Me puedes mencionar que instrumentos utilizas cuando realizas la planificación de tus actividades pedagógicas?

Entrevistado ya Los instrumentos que yo utilizo yo elaboro mis unidades pedagógicas no, ese es como se llama el diseño curricular nacional que hoy está en en práctica también utilizo algunos este recurso este documental pedagógico y algunas fuentes también no lo que respecta a educación, nada más. Para poder hacer mi planificación es necesario tomar en cuenta el ritmo y estilo delos estudiantes muchas veces esto no se toma en cuenta también es importante tomar en cuenta no el contexto donde se desenvuelva el estudiante cuando planificamos debemos de pensar que lo que se brinda al estudiante para que aprenda y tiene que ser algo atractivos que le cause atracción por aprender y estos sea significativo. Cuando el maestro planifica tiene que tomar en cuenta estos factores y es bueno ponerse a pensar como mis estudiantes pueden aprender y que es lo quiero lograr que aprendan y como lo voy a hacer con que materiales voy a lograrlo.

Entrevistador: y en lo que es aprendo en casa

Entrevistado Ah de Aprendo en casa, hoy se viene utilizando algunas herramientas este tecnológicas como wasap y zoom principales que estoy usando.

Entrevistador: ¿Qué procesos didácticos y pedagógicos incluyes cuando realizas la planificación de tu sesión de aprendizaje? ¿Por qué?

Entrevistado: si, de todas maneras teniendo en cuenta que el proceso pedagógico no indica de todos los es algo genérico que se necesita de un proceso de aprendizaje, el proceso didáctico ya especifica por cada área, entonces siempre lo utilizamos no, ahora en los que respecta a procesos didácticos por ejemplo yo discrepo no de que se diseñen el osea se emite del ministerio de educación por que que para mí los procesos didácticos no pueden ser fijos si no que pueden ser variables puede empezar con uno y terminar con el otro y entonces no no es preciso para mí no no estoy de acuerdo con lo que dice el ministerio de educación o los capacitadores no.

Entrevistador. Y los procesos pedagógicos se pueden hacer ahora en estos tiempos de pandemia a través del wasap.

Entrevistado: mira No para mí no esto es un acontecimiento subgeneris que realmente es este difícil no ya he intentado en mi práctica pedagógica pero no es posible aplicar el proceso didáctico implica pues estar con los niños para motivarlos no para seguir ser las evaluaciones permanentes no la participación el debate es un poco complicado solo nos limitamos a ser seguimiento y la retroalimentación nada más. pero es bueno cumplir con estos procesos sería bueno que esta pandemia pase para así llegar a la presencialidad y poder enseñar cómo se tiene que hacer, pero esta situación por la que estamos viviendo nos impide a nosotros los maestros brindar una educación buena a nuestros estudiantes.

Entrevistador ¿Qué estrategias educativas consideras que se deberían de implementar en las instituciones educativas para poder mejorar el aprendizaje de los estudiantes?

Entrevistado: Bueno las estrategias que se pueden utilizar lo que siempre se ha aplicado el trabajo en equipo el trabajo también integrado la otra estrategia que se puede utilizar es la sesión permanente mediante la participación de los estudiantes ya sea de forma grupal e individual.

Otra estrategia sería buena que los medios tecnológicos estén al alcance de los estudiantes que los de las zonas más pobres de nuestro país tengan acceso a internet se está viendo que esa es una dificultad por la cual muchos de nuestros estudiantes están dejando de estudiar, eso debería de hacerse, llegar a las zonas donde más lo necesiten, considero que otra sería practicar bastante la lectura eso ayudaría mucho para poder entender las otras áreas que enseñamos. Otra estrategia sería que los estudiantes cuenten con materiales concretos en sus casas para que les ayude a mejorar sus aprendizajes. Es necesario trabajar con los padres de familia ellos ahora son nuestro soporte en la educación su hijo tal vez podría brindarse espacios virtuales donde se les pueda ayudar dirigir a sus hijos para que puedan entender las clases que nosotros los maestros enseñamos creo que eso serían las estrategias que se deben de aplicar.

Entrevistador ¿Qué entiendes por trabajo en equipo?

Entrevistado: Bueno como su nombre lo dice trabajo en equipo significa cuando ser dos o más docentes para compartir experiencias pedagógicas para dinamizar las actividades pedagógicas en bien de los estudiantes principalmente y este también nos permite el aprendizaje es decir compartir experiencia de grupo de ya sea de la institución o del grado significa pues compartir nuestros conocimientos la importancia del trabajo en equipo grupal por lo que ahora le llaman el trabajo colegiado no es seria, también es importante recordar que el trabajo en equipo ayuda mucho a fortalecer el clima institucional ya que son momentos que se tiene no solo de conversar temas de educación sino también compartir nuestros problemas e inquietudes con los colegas esto ayuda a crear un lazo de amistad el vernos continuamente claro a través del zoom pero se tiene un acercamiento directo considero que eso es uno de los aspectos que más rescato de esta forma virtual de trabajar antes no teníamos tiempo para poder reunirnos ahora si lo hacemos.

Entrevistador Cuéntame ¿Qué momentos utilizas para trabajar en equipo con los colegas de su institución educativa?

Entrevistado: Bueno de acuerdo a la programación que nosotros hemos elaborado lo estamos haciendo toda la semana los viernes los viernes no para planificar las actividades que se van a realizar a la siguiente semana después evaluar lo que hizo durante la semana. esos son los momentos que compartimos o trabajamos en equipo a veces cuando se presenta algunas emergencias o trabajos actividades propias del colegio nos reunimos muchas veces hasta los sábados domingos que son nuestros días de descanso, pero lo tenemos que hacer ya que se tiene que atender a las actividades, realmente casi nos vemos todos los días sino es por zoom coordinamos por teléfono por WhatsApp estamos siempre creo yo trabajando continuamente.

Entrevistador ¿Qué beneficios consideras que trae un trabajo en equipo?

Entrevistado: Bueno uno de los beneficios es este aprender del otro colega aprender sus experiencias no compartir mi experiencia la experiencia de los demás eso es en primer lugar en segundo lugar el otro beneficio es que nos obliga estamos este obligados a complementarnos más para compartir más conocimientos pedagógicos y en cuanto a los estudiantes felizmente van a ser útil por que las experiencias que adquiero de mi colega no cierto voy a este compartirlo también con mis estudiantes de la misma manera ese criterio se va a difundir en los estudiantes para que ellos también puedan trabajar en equipo y el otro que es lo fundamental es la solidaridad la participación activa de cada uno de los docentes en beneficio ya no individual si no grupal.

Entrevistador ¿Cómo motivan su trabajo como docente en su institución educativa donde labora?

Entrevistado: si la por lo menos este la plana administrativa nos incentiva nos motiva y nosotros mismos entre colegas nos motivamos para seguir participando en esta experiencia pedagógica. creo que este tipo de contexto que estamos viviendo nos lleva solamente a estos tipos de incentivos que es necesario ya que muchas veces el estrés del trabajo nos afecta mucho en nuestras vidas no creo que si un maestro es motivado pues va a tener un buen trabajo es importante no estar motivados para hacer las cosas mejor ya sea en nuestra vida diaria o el trabajo.

Entrevistador ¿y como lo hacen?

Entrevistado: mira cuando las clases eran normal bueno se motivaba mediante palabras alusivas de aliento públicamente a fin de año mediante una resolución directoral diplomas etcera o en estos tiempos las cosas han cambiado entonces lo único que nos queda es este mediante el zoom mediante el WhatsApp darnos aliento darnos aliento principalmente eso viene de la plana directiva nada más

Entrevistador ¿Qué factores crees que podrían influir favorablemente en la motivación individual y grupal de los docentes

Entrevistado: mira los factores que pueden influir tanto en en los alumnos y los docentes a mi modo de ver este como se llama este es parte de la sociedad en que estamos viviendo no si hablamos de factores esto ya implica pues factores emocionales factores de este de afecto no que va a influir bastante en el aprendizaje de los estudiantes y de la alimentación son factores que necesariamente va ayudar que haya un buen aprendizaje de lo contrario pues el aprendizaje es mínimo si no hay condiciones económicas sociales.

Bueno en mi caso bueno yo me siento motivado porque soy un maestro de vocación pese a las circunstancias y las dificultades que nos encontramos yo me siento motivado, pero ya en forma general la motivación de los profesores este tiene que ser un poco más amplio decir una motivación económica para que pueda tener una estabilidad económica tranquila en el hogar el reconocimiento que debe de tener los docentes en cualquier aspecto de la vida y también el respeto que se debe de tener al maestro no hoy en día el maestro está siendo maltratado desde diferentes puntos de vista de tal manera que nos hace ver como si fuéramos la última rueda del coche cuando no es así no y a muchos maestros les afecta claro

en mi caso no porque yo soy consciente de la labor que estoy haciendo y se perfectamente porque asumí la responsabilidad de docente.

Entrevistador ¿En las reuniones generales y de trabajo colegiado ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?

Entrevistado: ya mira bueno ahora las reuniones son por zoom no salvo que realmente no va a sustituir a las reuniones que hacíamos antes estas reuniones que hacemos este lo hacemos con mucho respeto armonía y como una familia no donde compartimos nuestras experiencias nuestros conocimientos y compartimos este los resultados de nuestros estudiantes eso es lo que respecta no, este actualmente las relaciones con los directivos están muy bien lo que no sucedía anteriormente las cosas han cambiado nuevos directivos nuevo personal administrativo y bueno ahorita estamos muy bien hay un trato horizontal de respeto y apoyo mutuo ,antes teníamos problemas con el director y algún personal que vino directamente de la ugel entonces ahora si las cosas han cambiado este año.

Entrevistador ¿Cómo es el trato entre docentes y directivos de su Institución Educativa

Entrevistado: el trato entre docentes y directivos mira ahora estamos muy bien hay un respeto una solidaridad plena entre los colegas y la plana directiva y nosotros los colegas no hay confrontación así personal discrepancias si pero al final concluimos que tenemos un solo objetivo con nuestros estudiantes hay un trato cordial no hay ningún problema, bueno el asunto es que los tiempos cambian las personas cambian y ya no está el maltrato que antes teníamos no , el director que querían hacer prevalecer supuestamente sus conocimientos pero que en el fondo no cierto era solamente imposición imposición que no se debe de dar y lamentablemente eso le costó su caída era una religiosa pero en la práctica hacia todo lo contrario entonces no iba su relación su palabra con su acción totalmente contradictorio por una lado bonito y por otro lado maltrataba a algunos colegas algún personal en cambio ahora tenemos nuevo director dos subdirectoras jóvenes con nueva mentalidad con ganas de trabajar y por eso es que hay un trato horizontal cordial bueno de calidad no. Estos tiempos de pandemia ha ayudado a los colegas a mejorar nos solamente a colegas si no en la sociedad con los vecinos por que quieran o no esta enfermedad a ayudado mucho a muchas personas a reflexionar no a no ser egoístas no debemos ser personalistas todo lo contrario solidarizar y pensar en la sociedad más que el interés personal.

Entrevistador Bien profesor Inocencio le quiero agradecer por la entrevista brindada estoy segura que sus aportes serán de gran utilidad para la elaboración de la presente tesis de investigación que vengo elaborando y también gracias por su tiempo no por brindarme un tiempo.

Entrevistado: Gracias a usted maestra porque de alguna manera me ha permitido compartir mi modesta experiencia y le deseo muchos éxitos en sus estudios de maestría que es lo que necesita nuestro país no porque esos conocimientos que usted va adquiriendo de hecho va compartirlo con sus estudiantes y en beneficio de sus estudiantes gracias a usted maestra y le deseo muchos éxitos.

Entrevistador Gracias por sus palabras.

ENTREVISTA 2 LUIS DOCENTE (E2LD)

ENTREVISTADOR: Buenas tardes sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Entrevistado: si con mucho gusto estoy llano a participar ya que es de alto nivel y sobre todo para mejora con su trabajo no mejorar la calidad que venimos haciendo en las aulas.

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

Entrevistador: Cuéntame ¿Cuál es tu opinión sobre el desempeño docente?

Entrevistado: Bueno yo vengo trabajando veinte años en la docencia tengo veinte años en el servicio del estado y uno dos o tres años en instituciones particulares y he observado pues he hablando propiamente de mi especialidad y una observación legra que puedo dar en otra áreas puedo decir que uhmmm me divido en dos etapas una etapa pues hablando netamente antes delos 90 y después de los 90 que yo creo que se ha mejorado en el aspecto académico y en el aspecto ehh digamos ehh humanístico porque pues porque veo pues que hoy en día los profesionales en educación pues se esmeran mas pues por presentar ehhe por presentar de alguna manera sus contenidos sus estrategias no heee perdón sus estrategias su creatividad para desarrollarse completamente en sus áreas debidas por qué digo en los 90 ha adelante porque si a vido siento que a habido una dejadez de los 90 hacia atrás yo soy un ejemplo voy a decirlo de esa manera ehheh porque lo he percibido sentía que hay colegas colegas

que hoy en día en aquellos años eran mis profesores si pues muchos de los profesores no le ponían empeño no había esa ,no había esa ese estímulos podría decir esa mira tanto así que muchos de nosotros pues de los estudiantes, te cuento como una experiencia tuve promoción de secundaria y muchos nos recordamos de los profesores una observación con tal profesor me quedaba no le entendía solo le entendía algunas cosas y eso ha cambiado no te puedo decir que eso ha cambiado ehhs poniéndole una año más un año menos por eso no hay mucha diferencia pero si ha vido una mejora no veo que hoy en día los profesores están mejor preparados que otros años no.

Entrevistador: ¿Me puedes mencionar que instrumentos utilizas cuando realizas la planificación de tus actividades pedagógicas?

Entrevistado: ya las unidades bueno ahora estamos trabajando en este caso por la virtualidad estamos trabajando con el esquema que nos indica pues la plataforma del MINEDU pero teniendo en cuenta que la plataforma bueno en mi opinión pero me pides mi opinión es muy muy este vaga se podría decir ya que carece no en todo el contenido del plan carece pues de cosas esenciales de actividades esenciales que debe de tener el estudiante no entonces que hago en mi aparte que no hacemos una sesión hacemos una actividad de aprendizaje trato de enriquecer de acuerdo a mi experiencia y en función a lo que yo concibo que necesita el estudiante no, en todo caso si vamos a colocar de porcentaje yo podría decir que yo coloco mi experiencia mi profesionalismo el cuarenta por ciento y el resto lo pone pues la plataforma o el ministerio de educación no a estos instrumentos de evaluación estoy utilizando los cuestionarios virtuales cuestionarios virtuales ehhs ficha de cotejo que lo hago a través de dibujos no de dibujos ehhs tipos de conceptos de fichas de conceptos se podría decir y eso más que todo es lo que va girando siempre en mi clase no.

Entrevistador: ¿Qué procesos didácticos y pedagógicos incluyes cuando realizas la planificación de tu sesión de aprendizaje? ¿Por qué?

Entrevistado: claro la lo que es este ehhs mire yo trabajo bastante con lo que es el descubrimiento no dentro de lo que es el trabajo de los chicos estímulo bastante los aprendizajes previos si ya que yo les entrego sus materiales con anticipación y le voy dando una orientación y ellos son pues de alguna manera generan este si ellos generan sus aprendizajes previos y lo único que yo hago en ese aspecto voy a hablar propiamente en ese aspecto yo le propongo los desafíos no propongo nuevos aprendizajes que ellos de alguna manera en su espacio digamos en su espacio ellos ehhs tratan pues de ejecutar estas actividades y las nuevas actividades con su aprendizaje previo no, eso más que todo en eso trabajo ehhs y lo clásico pues que es la actividad física ellos desarrollan pues su trabajos sus proyectos motores y proyectos expresivo textual.

Entrevistador: ¿Qué estrategias educativas consideras que se deberían de implementar en las instituciones educativas para poder mejorar el aprendizaje de los estudiantes?

Entrevistado: que estrategias me dices, mire yo considero que las estrategias que se debe de implementar en las escuelas, las que se deben de manejar y que yo siempre es visto que no consideramos es el aspecto humanístico ósea no tomamos aspectos que se deben consideran aspectos que se consideran humanos hacer sentir feliz al estudiante si que el estudiante tenga esa tranquilidad para que pueda digamos resolver ciertos , ciertas actividades complejas y no hacerlo por el simple hecho de responder a una por responder a una estimulo vago se podría decir que mas tranquilizar de alguna manera al estudiante el control de sus emociones, la practica la ejecución de las actividades más que las actividades teori9cas el niño va aprender mas cuando experimentan las actividades que más que viéndolo escuchándola.eso mas que todo

Entrevistador: ¿Qué entiendes por trabajo en equipo?

Entrevistado: es un sistema donde en el cual en el cual unos conjuntos de personas cumplen un rol con un solo objetivo, el trabajo en equipo implica que se reúnan varias personas para compartir experiencias necesidades un sinfín de cosas que podamos encontrar en nuestro trabajo justamente estas reuniones son para eso no para compartir nuestras experiencias, hacer nuestro trabajo como es las clases que preparamos para la semana como lo vamos a trabajar que vamos hacer dar soluciones a los problemas no que se nos presentan como docentes.

Entrevistador: Cuéntame ¿Qué momentos utilizas para trabajar en equipo con los colegas de su institución educativa?

Entrevistado: nosotros nos reunimos todos los días todos los miércoles justamente hoy día tenemos trabajo en equipo digamos de manera articulada no nos separamos por especialidad no dice que solamente el profesor de educación física se enrola solamente con el profesor de educación física si no trabajamos este por niveles y ciclo yo me reúno por ejemplo con los profesores todos los miércoles me reúno con los profesores de primer grado porque tengo todo a mi cargo primer grado y tengo mi espacio para exponer y que funcionamiento debemos de manejar desde el punto de vista del área que manejamos para poder apoyar las los otros aprendizajes somos sabrás la especialidad de educación física ha cobrado mucha importancia ya que por las nuevas investigaciones ,sobre el desarrollo el cerebro y del aprendizaje es pues se ha visto no que la actividad física es fundamental para poder estimular y hacer que el niño capte más no más aun el aprendizaje de las otras áreas, me reúno así con primer grado me reúno también con segundo grado pero en espacios apartes no ,luego ya cuando al mes si tenemos una reunión completa ahí si todos los profesores todo lo que ya hemos avanzado nos reunimos en una sola sesión.

Entrevistador: ¿Qué beneficios consideras que trae un trabajo en equipo?

Entrevistado: que beneficios muchos beneficios, primero estar actualizados si estar actualizados porque cada profesor pues ehhh en la interna lo voy a decir así en interno ehhh como en nuestro caso no por ejemplo si trabajáramos juntos no tu estás haciendo la maestría y yo aprendo de tus aprendizajes y de eso también te puedo hacer el ejemplo con los colegas no los colegas tienen otro conocimiento yo tengo otros conocimientos y al charlar a través pues de conversar en las reuniones entonces eh incorporamos más conocimientos pues para nuestras actividades pedagógicas en que más puede ser beneficioso uhmmm el estado anímico de los profesores estamos ahora estar encerrados por la pandemia no este hacer enlazar tener los lazos de amistad los lazos de cordialidad no y sobre todo no al menos en el colegio donde trabajo la directora pone empeño en eso no y los colegas estamos ahí apoyándonos corrigiéndonos de alguna manera no para poder superarnos cada día, nos apoyamos bastante para que y el otro aspecto si considerar que si coordinamos bastante para poder darle una mejor de atención a los padres de familia estamos comunicados y sabemos que padres necesita el apoyo para buscar si no tenemos por ejemplo los números por ejemplo los números telefónicos y estamos ahí para estar en contacto con los nos brindamos el apoyo ambos si yo no tengo el número telefónico el padre ha cambiado pero si le ha dicho a la directora y profesora me dice a mí y estamos así en ese plan

Entrevistador: ¿Cómo motivan su trabajo como docente en su institución educativa donde labora?

Entrevistado: la motivación al a estudiante o es lo que en el círculo de los docentes directivos a mí como motivan bueno yo tengo bueno lo digo con el corazón tengo la oportunidad de conocer a bellísimas personas en la institución donde estoy trabajando actualmente una directora muy humana si una directora y eso que he tenido mucho no ahí pero si he podido conocer muy entendedora si nos deja bastante que propongamos no nuestras ideas no nos encierra no nos encierra en círculo que es pegarse a las normas o estructuras digamos que de repente pueden castrar si me permiten decir esa palabra castrar, de repente la creatividad del profesor para poder dar lo mejor de si no, entonces si tengo colegas brindan el apoyo me brindan y me siento muy estimulado tanto así que no quiero salir del aula no, de verdad lo digo sinceramente no quiero salir los extraño a los chicos y quiero dar mas no ,la directora no hoy día acabo de conversar con ella no me dice Luis si tu crees conveniente presentarlo presenta ya con eso me da mucha para hacer ya muchas cosas más osea no meda para una pista libre una pista libre para yo poder hacer muchas cosas no y más que todo la confianza ,yo bastante la confianza ehhh la directora espera mucho de mí y eso para mí muy gratificante hace que yo me pueda esmerar hace que este pendiente de las clases no falto porque no quiero fallar no y porque y todo eso se lo debo pues a las características pues a la directora que muestra no solamente conmigo si no con todo el personal.

Entrevistador: ¿Qué factores crees que podrían influir favorablemente en la motivación individual y grupal de los docentes

Entrevistado: eh hh yo voy a voy a incidir siempre en el factor humano, en el factor humano porque si nos olvidamos que somos humanos yo creo que por ahí las cosas no andarían bien no eh hh si la autoridad mira con respeto con valores no con respeto te mira con solidaridad con honestidad yo creo que los docentes pueden dar mucho más de si no, el otro factor también es que el otro factor que tomo en cuenta y que veo bastante en mi directora es la pausa que hace para o sea no es esclava no se encierra no es esclava de sus falsas emociones no de la ira , las los habilidades sociales no , no es esclava no ella bastante por ejemplo te puedo decir un ejemplo yo trabajé el año pasado en dos colegios y en un colegio la subdirectora que estaba que me supermonitoreaba me decía , me pedía unos documentos no, y mi directora actual porque yo trabajo en este colegio actual ya es mi segundo año mi directora actual me decía yo le decía directora pero usted no me pide estos documentos y otros documentos y ella me decía Luis este si ya se que pidieron estos documentos pero yo también te tengo que pedir a ti pero todavía tengo un espacio y si no te exijo a ti es porque todavía estoy viendo que todavía no llega tu no llega la fecha que te tengo que monitorear y te tengo que revisar lo que veo es que la profesora la directora yo veo mucho la parte la pausa no no desesperarse no tiene ahí ese valor no, su agregado en manejar sus emociones pues sus falsas emociones eso básicamente yo puedo buenos son los factores que se debe priorizar bastante.

Entrevistador: ¿En las reuniones generales y de trabajo colegiado ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?

Entrevistado: eh hhhh muy cordial para que no me quejo eh hh yo vengo trabajando si he tenido si he tenido yo tengo veinte años en la docencia y si he tenido la mala experiencia de hasta te podría decir, he tenido autoridades voy a decirlo así intransigentes pero ya en estos años que vengo trabajando en esta institución educativa noto bastante sapiensa de la directora no muy cordial en su trato eh hh esta colabora con los docentes si colabora bastante con los docentes le pedimos apoyo y ella esta nos brinda el apoyo no veo un desgano en su apoyo para que te puedo decir eso, la comunicación con docentes es muy cordial y sobre todo que estamos ahí, eh hh es permisible o sea nosotros tenemos la posibilidad de decir lo que pensamos lo que es mejor para el trabajo hay una cordialidad siempre y cada uno maneja su proyecto y expone los proyectos y siempre hay de parte de los colegas y la dirección siempre hay el apoyo para que esos proyectos se hagan realidad .

Entrevistador: ¿Cómo es el trato entre docentes y directivos de su Institución Educativa

Entrevistado: Es si mucho respeto yo creo que podemos hacer muchas cosas siempre y cuando respetemos siempre pongamos los valores por delante no los valores por delante lo digo porque te dije tengo veinte años y

de alguna manera sobre todo no este no flaquear siempre no a los problemas internos que podamos tener como personas porque somos seres humanos que podemos tener problemas peros eso todos tenemos que saberlo manejarlo como profesionales porque ehhhhh no debemos de perjudicar recuérdate que si nosotros perjudicamos el trato en la institución también perjudicamos de alguna manera el trabajo pedagógico de alguna manera no avanzamos pero si tengo la oportunidad de tener una buena relación con los directivos los profesores a parte que yo siempre me hago querer no, en los colegios porque siempre soy una persona muy campechana me considero una persona campechana y estoy ahí entre bromas estoy ahí este con la atención acomedido siempre ahí eso es lo que te podría decir.

Entrevistador: Quiero agradecerle Luis por la entrevista brindada, estoy segura que sus aportes serán de gran utilidad para la elaboración de la presente tesis de investigación. Gracias y éxitos en su trabajo

Entrevistado: Gracias a ti colega bueno, aunque me has agarrado bueno estoy un poco nervioso porque así no más no hay entrevistas a veces uno se queda, sé que es muy significativo tu trabajo en ustedes.

ENTREVISTA 3 EDITH DOCENTE (E3ED)

ENTREVISTADOR: Buenas días sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Entrevistado

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

Entrevistador: Cuéntame ¿Cuál es tu opinión sobre el desempeño docente?

Entrevistado: En cuanto a esa pregunta de desempeño docente hace ver a un conjunto de acciones que realiza no el docente o actividades a fin de poner en práctica no nuestro trabajo no para tener un buen resultado en el aprendizaje de los estudiantes no tanto en nuestro trabajo pedagógico como también un buen resultado en nuestra profesión no es así.

Entrevistador: ¿Me puedes mencionar que instrumentos utilizas cuando realizas la planificación de tus actividades pedagógicas?

Entrevistado: En cuanto a los instrumentos que utilizo para realizar mi planificación pedagógica lo primero el primer instrumento que utilizo en si es la programación no luego de ahí voy a realizar la experiencia de aprendizaje y finalmente realizo mi planificador diario, también pues para realizar esta planificación es fundamental partir de los insumos que nos brinda la experiencia aprendo en casa y también utilizo mi currículo nacional de educación básica.

Entrevistador: ¿Qué procesos didácticos y pedagógicos incluyes cuando realizas la planificación de tu sesión de aprendizaje? ¿Por qué?

Entrevistado: En cuanto a los procesos pedagógicos y didácticos que yo incluyo para realizar mi planificación en una de mis sesiones bueno esto va variando de acuerdo a mis competencias por ejemplo cuando este quiero este quiero hablar acerca de la comprensión de problemas implica que los estudiantes deben de leer acertadamente los problemas deben de ser capaces de expresarlos con sus propias palabras y luego que también puedan explicarlo a los demás y de ahí este tratar de relacionar en si el problema otra de las otro de los procesos didácticos importantes para poder realizar para poder elaborar mi sesión también es este la representación en mi caso en el área de matemática es la representación ya sea gráfica o simbólica ehhh también la reflexión no del desarrollo que ellos están aplicando de la estrategias que están aplicando y la transferencia y la transferencia es ya lo que han entendido y explicarlo con sus propias palabras okey entonces los procesos didácticos tiene que ver con las competencias que se van a trabajar y en base a ello pues se realizan estos procesos didácticos no es así tiene que ver también sobre la interacción que tiene que haber con el estudiantes y lo que voy a enseñar a través de la reflexión simple dentro de las competencias que voy a evaluar el procesos didácticos son actividades que voy a realizar con mis estudiantes para ver su conocimiento y desarrollo pero de las competencias.

Entrevistador: ¿Qué estrategias educativas consideras que se deberían de implementar en las instituciones educativas para poder mejorar el aprendizaje de los estudiantes?

Entrevistado: En cuanto a las estrategias que debería considerar en mi institución educativa para mejorar el aprendizaje de los estudiantes yo creo que una de las estrategias más importantes que deberían utilizarse serían las GIAS no ya que nos ayudan bastante en los colegiados ya que las experiencias ya aprendizajes no o estrategias que emplean uno y otro colega nos van a ir enriqueciendo más no definitivamente las estrategias van saliendo cuando se dictan las clases pero creo que más productivo y enriquecedor sería pues a través de las vivencias operativas del trabajo en equipo no y que también implica toda la institución educativa debe de trabajar con un mismo valor no mientras mejor sea el trabajo en equipo ya se por niveles o áreas sería mejor el efecto.

Entrevistador: ¿Qué entiendes por trabajo en equipo?

Entrevistado: Bueno el trabajo en equipo yo entiendo que el trabajo en equipo es que cada uno de los participantes del grupo incluya una estrategia favorable para ser efectivo las actividades pedagógicas que cada uno dentro de su función por ejemplo el docente tiene que hacer su función favorable para todo el equipo los directores también a través de ellos tienen que realizar sus trabajos y los administradores de la misma manera el trabajo en equipo se otorga fundamentalmente cuando los colegas o el que dirige el grupo es el que da el ejemplo de lo que es un trabajo en equipo pero si vemos que solo observan jamás veremos que hay un trabajo en equipo porque vemos que no ejecuta nada solo espera

resultados el trabajo en equipo requiere confianza ,responsabilidad fortaleza y mucha sinceridad por lo tanto el trabajo en equipo es un conjunto de personas con diversas habilidades complementarias que están comprometidos con un solo propósito.

Entrevistador: Cuéntame ¿Qué momentos utilizas para trabajar en equipo con los colegas de su institución educativa?

Entrevistado: Bueno en cuanto a los momentos para trabajar en equipo son muy fundamentales e importantes para poder lograr mejores resultados deben de tener motivación participación organización, compromiso confianza y objetivos en comunes y resolución de problemas no es así en nuestra institución utilizamos pocos momentos de trabajo en equipo con todos los presentes ya que no tenemos motivación en cuanto al directivo el director ya que tenemos poco apoyo del ya que nosotros trabajamos con la coordinadora en este área de ciencias que corresponde a un grupo de docentes de parte de ella si tenemos compromisos nos hemos organizado para trabajar de acuerdo al horario aquí si hay participación de repente de un noventa por ciento de colegas nos organizamos como dije a través de horarios tenemos compromisos también para tratar de mejorar los problemas que se presentan lograr objetivos comunes y resolver `pues unos problemas que se presentan en la institución eso sería todo.

Entrevistador: ¿Qué beneficios consideras que trae un trabajo en equipo?

Entrevistado: Bueno en cuanto al beneficio del trabajo en equipo es muy importante y favorable pues le permite que nuestra institución educativa triunfe y nuestra institución llegue a lograr sus objetivos ya que trabajando en equipo logrará pues localidad educativa que es lo que se necesita los beneficios se tiene cuando se pone en común nuevas ideas ehh en este caso estrategias y se aportan mejores soluciones sobre todo cuanto más nos sentimos realizados y lo más importante d ese equipo es que cuando uh,mmmm que le podrías decir ehhhh los beneficios seria pues el crecimiento personal no profesional en este caso y colectivo también fomenta pues la creatividad no ehhhh que beneficios más nos trae el trabajo en equipo fomenta la motivación ehhh reduce el estrés y aumenta la productividad ya que al trabajar juntos nos da buenos resultados mejora la comunicación en un equipo la comunicación se va haciendo más fluida y directa .

Entrevistador: ¿Cómo motivan su trabajo como docente en su institución educativa donde labora?

Entrevistado: Bueno como motiva el trabajo docente en mi institución educativa ehhh bueno la verdad motivación hay poca ya que nos falta más apoyo de los directivos ya que solo actúan como observador y no hay aporte de sus partes solo esperan resultados ehhhh tampoco brindan

incentivos siquiera algo para seguir trabajando bueno esos es todo lo que puedo decir.

Entrevistador: ¿Qué factores crees que podrían influir favorablemente en la motivación individual y grupal de los docentes

Entrevistado: Buenos en cuanto a los factores que podrían influir en la motivación individual o grupal sería yo creo que pues tener una buena comunicación eh un nivel de participación no eh h h h h h h h h al cien por ciento un ambiente laboral favorable los incentivos y beneficios también y sobre todo el liderazgo.

Entrevistador: ¿En las reuniones generales y de trabajo colegiado ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?

Entrevistado: Bueno en cuanto a la comunicación entre docentes y directivos en las reuniones es más menos no ya que algunos colegas dan pocos aportes en las reuniones pocas veces están presentes y en el trabajo colegiado mucho menos ahí le deja toda la responsabilidad a la coordinadora y como le digo no hay mucha comunicación con el director mayormente la comunicación es con la coordinadora y bueno un poco con el subdirector si hablamos en un término de nivel yo diría que la relación en mi institución educativa es regular.

Entrevistador: ¿Cómo es el trato entre docentes y directivos de su Institución Educativa

Entrevistado: Bueno en cuanto al trato docente y directivo es un trato cordial si hay una buena relación entre colegas eh h h h h h en cuanto a los directivos me refiero a la plana administrativas en cuanto a los subdirectores pero de parte del director eh h h h como él es un poco autoritario hay momentos hay momentos no en que no tiene un buen trato con los docentes y podría decir con los padres de familia no.

Entrevistador: Quiero agradecerle Luis por la entrevista brindada, estoy segura que sus aportes serán de gran utilidad para la elaboración de la presente tesis de investigación. Gracias y éxitos en su trabajo

Entrevistado: Gracias a ti Magdalena.

ENTREVISTA 3 WILIAM DOCENTE (E3WD)

ENTREVISTADOR: Buenas días sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Entrevistado: SI

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

Entrevistador: Cuéntame ¿Cuál es tu opinión sobre el desempeño docente?

Entrevistado: el desempeño docente es la practica pedagógica que realiza el profesor con sus colegas es la colaboración y la participación en actividades debemos de realizarlo en esta educación a distancia el seguimiento a la participación de los estudiantes para el logro de sus competencias es la atención dependiendo de los estilos de aprendizaje de cada estudiante atención en la diversidad en las formas en las diferencias en los recursos que tiene los estudiantes en el tiempo enseñar a que aprendan a ser autónomos también se debe de tener en cuenta la presencia en la clase hablar, tener seguridad en uno mismo para poder demostrar seguridad en los estudiantes y al ver al final de la clase si aprendieron lo que comenzamos y como lo pueden utilizar para que los estudiantes al final puedan cumplir sus metas y sus objetivos .

Entrevistador: ¿Me puedes mencionar que instrumentos utilizas cuando realizas la planificación de tus actividades pedagógicas?

Entrevistado: Sobre la pregunta de instrumentos de planificación para nuestras actividades pedagógicas nosotros utilizamos el currículo nacional

de educación básica, plan anual en nuestra institución educativa estábamos trabajando con proyectos mensuales y con la EDA las experiencias de aprendizaje

Entrevistador: ¿Qué procesos didácticos y pedagógicos incluyes cuando realizas la planificación de tu sesión de aprendizaje? ¿Por qué?

Entrevistado Con respecto a los procesos didácticos de las sesiones de aprendizaje los procesos didácticos son la inter relación que tiene el profesor con sus estudiantes para la consolidación de sus conocimientos de sus experiencias y el desarrollo de sus experiencias, pero ahora estamos trabajando con las experiencias de aprendizaje que está promoviendo desde el ministerio es como un reemplazo de la sesión de aprendizaje donde se ofrece a los estudiantes para que tengan vivencias compartidas para que pueda ayudar a descubrir conocer a desarrollar destrezas a crear este y a conocer sus habilidades en el caso de las experiencias de aprendizaje que comienza el día 21 de junio está planificado para cinco semanas hasta julio y la ruta de aprendizaje esta focalizado en tres tramos uno que es la comprensión lo relacionado con los anhelos de los peruanos sobre la independencia la otra es reflexionamos sobre los desafíos del Perú para nuestro futuro y el tercer tramo es sobre escribir una narración ese es su reto su producto final y al final una lista de cotejo para evaluar si estamos avanzando no de lo que estamos planificando

Entrevistador: ¿Qué estrategias educativas consideras que se deberían de implementar en las instituciones educativas para poder mejorar el aprendizaje de los estudiantes?

Entrevistado: En nuestro caso en la Institución donde laboro es necesario la integración tecnológica es urgente porque hasta ahora tenemos esa dificultad desde el año pasado o sea no se han preocupado casi nadie nosotros estamos trabajando digamos solucionando ese problema que tenemos aquí porque no hay apoyo he por ejemplo la señal de internet de televisión de radio es bien pésima totalmente pésima hay veces no se puede no ingresar las llamadas no se pueden comunicar inclusive hay familias que no pueden adquirir celulares con el apoyo que sea que esté dando el gobierno ha regalado las tabletas pero digamos que ha llegado a un sesenta por ciento de los estudiantes y aún falta para que llegue para los demás ahora el cien por ciento que ha llegado las tabletas para la primera y segunda semana que estamos trabajando en un cuarenta y cincuenta por ciento las tabletas se habían malogrado lo llevamos a la ugel para que lo puedan reparar pero hasta ahora no nos devuelven eso es un problema entonces se tiene que apoyar en la tecnología. Lo otro es el trabajo en equipo cooperativo que se esta realizando y el aprendizaje con valores no aquí también tenemos problemas, ahora la realidad es distinta ahora que varios tienen esas tabletas que pueden ingresar para escuchar las noticias ahora hacen preguntas respecto a los temas que estamos realizando lo que trabajamos con ellos por ejemplo el trabajo en equipo o los valores ellos nos cuestionan por motivos que escuchan en los medios de comunicación escuchan de políticos otras cosas o sea ellos ya se han enterado que uno de

los candidatos tienen procesos judiciales que están involucrados en robo digamos de dinero o que ha recibido dinero de los empresarios ahora saben claro no todos entonces ya tienen esa información profesor ustedes nos dicen una cosa valores trabajo en equipo pero los medios de comunicación no dicen eso o sea las autoridades no dicen esos entonces de que estamos hablando un poquito para reflexionar si no que se debe de tener en cuenta este a toda la población en general.

Entrevistador: ¿Qué entiendes por trabajo en equipo?

Entrevistado: El trabajo en equipo es la integración de todos los profesores es de manera comprometida para realizar una actividad o las actividades que se planifican para que pueda ser más efectivo y tener mejores resultados el trabajo al trabajar apoyándonos podemos hacer cada tarea más rápido llegar más lejos y tener más impacto nadie esta solo todos somos un equipo nos ayudamos para aprender para ganar para ser mejores y tener mejores resultados y nuestro equipo está integrado por los directivos los padres ,las autoridades, los profesores los estudiantes y los estudiantes también son quienes nos animan aunque a veces nos sacan una cana pero también nos sacan una sonrisa cuando estamos estresados lo importante no es el puesto donde estas si no es el esfuerzo que pone cada integrante para cumplir nuestros objetivos.

Entrevistador: Cuéntame ¿Qué momentos utilizas para trabajar en equipo con los colegas de su institución educativa?

Entrevistado Los momentos de trabajo en equipo en estos momentos de educación a distancia y trabaja en equipo claro que todo se está realizando de manera virtual ya se da en las planificaciones que realizamos damos en la comunicación que debemos de realizar con los padres y estudiantes tenemos dificultades en nuestra institución educativa y en cuanto a la comunicación pero nos ehhh nos ponemos de acuerdo para poder ehhh para comunicarnos con todos los padres , el ingreso a la institución educativa para la entrega de textos a los padres de familia lo hacemos en grupo porque sabemos que solo una fecha se entrega a todos y lo hacemos en varias fechas para eso formamos grupos, también ehhh para la elaboración de planes de trabajo y otros.

Entrevistador: ¿Qué beneficios consideras que trae un trabajo en equipo?

Entrevistado: Los beneficios que trae el trabajo grupal o cooperativos ehhh aumenta la motivación se obtiene mejores ideas se empieza por que empezamos a coger ideas de todos los que integran, las decisiones son más acertadas uhmmmm mejor desarrollo de las competencias aumenta la voluntad uhmmmm de ayudar a los demás y también uno pone de su esfuerzo se obtiene mejores resultados en la gestión escolar y en el desarrollo de la planificación fomenta la colaboración la confianza de uno mismo la solidaridad por ejemplo si un estudiante falla o se demora este en entregar

algún trabajo el resto este está apto para ayudar o nos orienta de alguna manera para que pueda realizarlo mejor.

Entrevistador: ¿Cómo motivan su trabajo como docente en su institución educativa donde labora?

Entrevistado: La confianza en tu labor el reconocimiento apoyo de todos los integrantes de la comunidad educativa ehhhhh también nos ayuda a la mejora del clima institucional uhmmmm y de las condiciones de trabajo también las culminaciones de trabajo la satisfacción que uno tiene al ver a sus estudiantes como logran sus propósitos de aprendizaje.

Entrevistador: ¿Qué factores crees que podrían influir favorablemente en la motivación individual y grupal de los docentes

Entrevistado: mejora las habilidades mejora las habilidades individuales compartir con otros docentes ehhh compartir con otros docentes fortalece la comunicación la confianza de sí mismo de cada uno elimina la timidez y los miedos personales que uno tiene se puede expresar ennnnn podemos expresar nuestras ideas sin el temor a ser criticados y lo vamos superando esa parte y los vamos aprendiendo a confiar en uno mismo y en los demás.

Entrevistador: ¿En las reuniones generales y de trabajo colegiado ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?

Entrevistado: La comunicación en la institución educativa es de un clima favorable armonioso estamos llegando a eso estamos tratando de llegar a eso para lograr un mejor desempeño en todas las actividades y por ende se puede alcanzar los objetivos de la institución educativa siempre hay diferencias creo que es parte de cada ser humano ehhh pero tenemos que aprender a superarlo por el bien de nuestra institución y de nuestros estudiantes, una buen comunicación habla mucho de nuestra institución es por eso que es importante mantenerle pero una comunicación sana donde todos puedan participar todos se sientan en confianza esto ayuda también que el docente pueda hacer sus clases más tranquilo y esto lo transmite al estudiante entonces se mejora en toda la comunidad educativa y ayuda al logro de los objetivos institucionales que tiene cada colegio. Desde mi punto de vista la comunicación entre colegas debe de darse siempre en un clima de respeto solo así lograremos trabajar tranquilos motivados, eso sería mi aporte en cuanto a la comunicación.

Entrevistador: ¿Cómo es el trato entre docentes y directivos de su Institución Educativa

Entrevistado: El trato que seda en la institución donde trabajo es cordial se trata de ser empáticos ehhhhh claro no todo es felicidad pero siempre se trata de superar esa falencias esas debilidades inherentes ehhh de esos problemas que pueden existir y creo que en toda institución existe un poco de eso pero se pude tomar en cuenta para poder mejorar y ser mejores cada

día, el trato con el directivo es bueno creo que hoy en día esas características que tenía antes no recuerdo que tenían un mal carácter y todo ehhhh todo eso ha cambiado no sé si es porque es virtual pero el carácter de directivo ha cambiado ,entre docentes cuando nos reunimos a veces encontramos como todos ser humano con diferentes caracteres pero no se llega a un clima de falta de respeto ,creo que todos ayudan a mejora que nuestro trato sea mejor y en cuanto a los estudiantes si también así sea virtualmente el buen trato debe de mantenerse y hacer que ellos también lo realicen con sus compañeros esto realmente desde mi punto de vista ayuda mucho al clima institucional el buen trato se tiene que dar con toda la comunidad educativa desde el momento en que alguien ingresa a nuestra institución educativa y para eso se hacen las normas de convivencia institucional donde todos debemos de cumplirlo. eso sería mi aporte.

Entrevistador: Quiero agradecerle Luis por la entrevista brindada, estoy segura que sus aportes serán de gran utilidad para la elaboración de la presente tesis de investigación. Gracias y éxitos en su trabajo

Entrevistado: Gracias a usted profesora por permitirme brindar mi experiencia.

ENTREVISTA 1 MARITZA Directora (E1MD)

ENTREVISTADOR: Buenas días sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan

libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Entrevistado: Si doy mi consentimiento

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

Entrevistador: Cuéntame ¿Cuál es tu opinión sobre el desempeño docente?

Entrevistado: El desempeño docente en la institución que dirijo es bastante bueno debido a que las maestras a pesar de que requieren afrontar desafíos en estos tiempos lo hacen de manera colaborativa y concertada para el bien común que son los logros de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

Entrevistador: ¿Los docentes de la Institución Educativa que dirige presentan dificultades para realizar una correcta planificación del trabajo pedagógico? Explique

Entrevistado: En algunas docentes esa dificultad existe debido a que el 50 % de ellas es personal nuevo en el desempeño docente, han sido auxiliares mucho tiempo y otras están iniciando su labor de docentes por primera vez, sin embargo, el trabajo colegiado por edad es bastante satisfactorio y productivo para ellas.

Entrevistador: Desde su labor como directivo ¿Qué estrategias utilizaría para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?

Entrevistado: En el nivel inicial requerimos mucho del apoyo y compromiso de los padres familia para que junto con ellos podamos ayudar a nuestros estudiantes a obtener mejores logros en sus aprendizajes, así que lo primero que debemos hacer es sensibilizar a nuestros padres para que ellos sean guías en el aprendizaje y el desarrollo autónomo que deben tener nuestros estudiantes.

Entrevistador: Promueve usted el trabajo en equipo en las diferentes actividades que se realiza en la institución educativa? Explicar

Entrevistado: Así es el trabajo en equipo es muy importante debido a que a pesar que en un inicio no es fácil que las docentes compartan a lo largo se dan cuenta que todas aprenden de todas, además las opiniones de todas van formando mejores acciones a ejecutar para un bien común.

Entrevistador: ¿Cuál es su opinión sobre el trabajo en equipo?

Entrevistado: El trabajo en equipo permite solucionar problemas o cualquier dificultad desde diferentes puntos de vista o acciones, nos permite reflexionar antes de actuar, existe compañerismo por lo que se evidencia

mayor compromiso al intercambiar saberes y aprendiendo entre todos de manera colaborativos es decir hay mayor entusiasmo y motivación para realizar lo planificado.

Entrevistador: ¿Cómo motiva usted a los docentes en la institución educativa que dirige?

Entrevistado: Motivo a las docentes con mi participación activa primero que nada es decir dando el ejemplo, con un buen trato, luego proporcionándoles soporte en los aspectos que requieren, despertando su interés por aprender en grupos logrando las capacidades que necesitan adquirir poniendo a su alcance material bibliográfico o talleres con actividades de formación pedagógica con invitados que tienen que ver con las necesidades que tienen las docentes para que las puedan orientar, guiar en los proyectos que tenemos que desarrollar y también reconociendo de todo lo que hacen en equipo para tener mayores logros ya que siempre tenemos desafíos.

Entrevistador: Considera que es importante que el docente sea motivado? ¿Por qué?

Entrevistado: Es importante porque esa motivación es el motor que ellas muchas veces esperan para continuar con mayor entusiasmo en lo que emprende, teniendo primero que nada un buen clima escolar y valorando su práctica docente por que realizan todo con responsabilidad y compromiso.

Entrevistador: En las reuniones que realiza la Institución Educativa que usted dirige ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?

Entrevistado: En las reuniones la comunicación es horizontal con mucho respeto y buen trato entre todas, hemos aprendido a escucharnos entre todas para poder comunicarnos mejor y de allí los logros, reflexionando cada una de lo que se hizo o no para mejorar.

Entrevistador: ¿Considera que es importante brindar un buen trato a los docentes de la Institución Educativa? ¿Por qué?

Entrevistado: Definitivamente el buen trato entre todos es importante para obtener un buen clima, luego saber escucharnos y finalmente actuar con un bien común. El buen trato provoca en el cerebro de todo un sentido de bienestar y seguridad en lo que realiza lo que influye positivamente en el clima de la institución.

Quiero agradecerle por el tiempo brindado hacia mi persona y por responder a mis preguntas cabe resaltar que será de gran ayuda para mi trabajo de investigación.

ENTREVISTADOR: Buenas días sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Entrevistado: Si doy mi consentimiento

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

Entrevistador: Cuéntame ¿Cuál es tu opinión sobre el desempeño docente?

Entrevistado: El desempeño docente bueno quien le habla es Martín Manrique director del colegio Telesforo Catacora ehhhh hablar de desempeño a nivel de Telésforo Catacora pienso yo que es un trabajo arduo que corresponde al equipo directivo para que ellos puedan ehhe realizar o desempeñarse mejor en el aula, el desempeño midiendo nosotros los medimos a través del monitoreo y la supervisión que realizamos en la en esta época de pandemia a través de las este conversaciones virtuales y entrevistas virtuales que tenemos con los docentes pero podría decir que el desempeño esta aceptable ehhe hasta el momento que estamos llevando las clases virtuales por la participación de los profesores por la comunidad educativa en su totalidad no con los padres de familia con los estudiantes bueno hacemos las encuestas de satisfacción a nivel de estudiantes y de padres de familia estamos en una situación aceptable si bien nos falta llegar al optimo desempeño no podemos llegar a comparar una enseñanza presencial en este tipo de enseñanza virtual recién los maestros pues están preparándose y sobre todo están tratando de brindar lo mejor de ellos no porque es bastante difícil si ya bastante difícil era enseñar de manera

presencial a los estudiantes de manera virtual ya se hace más difícil pero ahí estamos el reto.

Entrevistador: ¿Los docentes de la Institución Educativa que dirige presentan dificultades para realizar una correcta planificación del trabajo pedagógico? Explique

Entrevistado: Dificultades en estos momentos ya no porque se están reuniendo ahora en equipos se reúnen en equipos a través de la gestión liderada por mi persona y la subdirectora donde planifican las estrategias de aprendizaje trabajan ellos a través de nuestra plataforma zoom y no se les hace difícil al comienzo si obviamente por el cambio este de modalidad pero no ahora ya no se les hace difícil ya sean aperturado a ello y ahora ya están trabajando .

Entrevistador: Desde su labor como directivo ¿Qué estrategias utilizaría para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?

Entrevistado: Dentro de mi labor como directivo para mejorar los aprendizajes hay que acompañar a los docentes de manera permanente hay que acompañarlo ver la situación emocional del docente y sobre todo fortalecer la capacidad y la competencia buscar aliados estrategias que nos permitan fortalecer las estrategias docentes para que, porque si nosotros fortalecemos a los maestros en su práctica pedagógica esto va a repercutir en la mejora de nuestros estudiantes adicionalmente a eso hay que comprometer a las familias porque con la familia tenemos un fuerte soporte y eso asegura mejores aprendizajes en todos nuestros estudiantes.

Entrevistador: Promueve usted el trabajo en equipo en las diferentes actividades que se realiza en la institución educativa? Explicar

Entrevistado: Todas las actividades que hace el colegio los hace en equipo todas, todas sin excepción todos los planes que tenemos todas todos los proyectos que tenemos todo se trabaja en equipo desde cuando se trabaja de manera pedagógica de un área determinada ellos se reúnen planifican y ejecutan cuando hacemos estos proyectos multidisciplinarios que tiene que ver con varias áreas igual todos los equipos se reúnen, planifican y ejecutan pero todos los trabajos que se hacen en equipo no trabajamos de manera individual todo es en equipo.

Entrevistador: ¿Cuál es su opinión sobre el trabajo en equipo?

Entrevistado: Mi opinión que nos ayuda bastante porque fortalecemos nuestro trabajo compartimos lo que sabemos aprendemos lo que nuestros colegas comparten con nosotros y bueno pues es una de las mejores estrategias que sin lugar a dudas tiene mejor resultados es el trabajo en equipo.

Entrevistador: ¿Cómo motiva usted a los docentes en la institución educativa que dirige?

Entrevistado: De manera virtual en estos espacios me refiero a lo virtual les mando todos los días un mensaje de aliento de superación de que cada día

tiene que hacer mejor las cosas que si de repente se sienten un poquito mal que de que comunicarnos con nosotros adicionalmente a eso tenemos un servicio de psicología implementado con seis psicólogos que a Dios gracias atienden no solamente a los profesores y al equipo directivo sino a todos los estudiantes y a las familias no , nos preocupamos permanentemente por la salud emocional de docente, de los estudiantes y de las familias.

Entrevistador: Considera que es importante que el docente sea motivado? ¿Por qué?

Entrevistado: Claro es fundamental o sea un docente que ingrese a su aula virtual ehhh inflado el pecho ten por seguro que tiene mejores resultados con los estudiantes entonces el maestro tiene que estar motivado al cien por ciento para que pueda expresar sobre todo contagias esa energía positiva hacia los estudiantes.

Entrevistador: En las reuniones que realiza la Institución Educativa que usted dirige ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?

Entrevistado: La comunicación es de manera permanente clara la comunicación es de una manera horizontal no es que yo soy el director yo soy más o la sub directora sabe más no somos amigos somos amigos y somos compañeros de trabajo y trabajamos juntos el buen trato de manera permanente.

Entrevistador: ¿Considera que es importante brindar un buen trato a los docentes de la Institución Educativa? ¿Por qué?

Entrevistado: claro es fundamental, todos es fundamental que todos nos tratemos bien en estos espacios en estos momentos muy críticos el buen trato ayuda muchísimo a la buena convivencia en el equipo de trabajo no ehhhhh y el buen trato tiene que partir del director de arriba hacia abajo no porque si el director se va a hacer el que está acá arriba y de repente el director va a dividir va a poner barreras entonces el maestro también va a colocar barreras y no va a dar lo que realmente rinde entonces el director tiene que mostrar el buen trato con toda la familia o con toda comunidad educativa no empezando desde la mañana cuando saluda al momento que el docente llega saluda a los estudiantes se saludan tiene que ver una buena convivencia y el buen trato en todo momento sin ningún tipo de discriminación para nada ni de sexo ni de identidad sexual ni de color ni de raza ni nada por el estilo todos somos una familia acá en el Catacora y hacemos nuestra campaña de buen trato de manera permanentemente tenemos un servicio de tutoría donde dos coordinadoras trabajan fuertemente con los tutores las campañas que nosotros tenemos no tenemos como cuatro campañas las que organiza la UGEL el ministerio adicionalmente nosotros tenemos nuestra propia campaña que es parte de nuestra identidad no que es el SUMAYTA CUYAHUAY el sumacta cuyahuay que significa trátame bien trátame bonito entonces eso nosotros lo

implementamos en el colegio , también hacemos campañas mantos del amor osea hay un montón de campañas que hacemos aquí en el colegio.

Entrevistador: Bien director Martin quiere agradecerle por el tiempo brindado y bueno desearle éxitos en la gestión.

ENTREVISTA 1 Nicodemos Director (E1ND)

ENTREVISTADOR: Buenas días sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Entrevistado: Si doy mi consentimiento

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

Entrevistador: Cuéntame ¿Cuál es tu opinión sobre el desempeño docente?

Entrevistado: Bueno en la institución educativa en la cual que ahora que estoy trabajando nuestros maestros si bien es cierto ehhhh algunos todavía quizás no pueden hacer ese trabajo en equipo, pero se ve ese liderazgo de algunos docentes que motivan y hacen todo lo posible para que todos los compañeros se integren en los trabajos en equipo puesto que el trabajo en equipo es algo muy importante que va a permitir la mejora en el desempeño de los docentes.

Entrevistador: ¿Los docentes de la Institución Educativa que dirige presentan dificultades para realizar una correcta planificación del trabajo pedagógico? Explique

Entrevistado: Creo que ese tema se ha venido superando como le manifestaba ese trabajo de liderazgo no todos tiene el mismo liderazgo pero en cambio en cada o por cada equipo hay dos que manejan sobre los temas y creo que ese problema del tema de planificación por parte de los docentes con el apoyo de uno o de otro se van mejorando y superando y creo que cada vez es menos los problemas que se presentan.

Entrevistador: Desde su labor como directivo ¿Qué estrategias utilizaría para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?

Entrevistado: Bueno en esta situación en la cual nos encontramos ehhhh la pandemia estamos trabajando estamos haciendo los trabajos de talleres colegiados para hacer un análisis en estos casos de los trabajos que día a día están desarrollando los docentes y con una participación de cada uno de ellos porque somos directamente actores con respecto a sus niños ehhhh se va poniendo en la mesa las dificultades que presentan de cada uno de ellos en ese es abordado por todo los docentes de la institución quienes dan su punto de vista porque algunos les ha pasado ya y dan las alternativas suficientes y necesarias para superar las dificultades

Entrevistador: Desde su labor como directivo ¿Qué estrategias utilizaría para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes

Entrevistado: Como directivo haría las capacitaciones en los temas que ellos no están bien capacitarles en el manejo de las herramientas virtuales aparte de eso otro tipo de herramientas también quizás en materiales para que ellos puedan trabajar no a través de videos, conferencias a través del WhatsApp a través de diferentes tipos de herramientas no con la cual el profesor pueda manejar mucho mejor y quizás tener mayor alcance en esa parte que sus clases sean más dinámicas motivadoras y más significativa para los estudiantes.

Entrevistador: Promueve usted el trabajo en equipo en las diferentes actividades que se realiza en la institución educativa? Explicar

Entrevistado: Bueno yo estoy seguro que el trabajo en equipo debemos de practicar en cualquier tipo de trabajo en este caso si hablamos de la escuela un trabajo en equipo permite a los maestros salir de diferentes dudas y problemas porque ehhhh siempre va a ver un docente mucho más competente que el otro y con esa iniciativa que tiene de compartir pueden desarrollar adecuadamente quizás las estrategias que esta utilizando muy bien y los otros pueden talvez tomarlo en cuenta e ir superando las dificultades, yo los promuevo a través de la comunicación telefónica con ellos no para juzgarlos no para quizás para hacer algunos comentarios quizás para no para consensuar acordar algunas dificultades que se van

presentando puesto que ellos sus evidencias lo envían de forma permanente esas evidencias son analizadas y luego se conversa con cada uno de los docentes no obstante también en las reuniones colegiadas que tenemos con todos los maestros sacamos los temas de manera general para escuchar sus aportes y alternativas y podamos y como digo superar los problemas que se presentan.

Entrevistador: ¿Cuál es su opinión sobre el trabajo en equipo?

Entrevistado: El trabajo en equipo es una estrategia muy importante y necesaria en todas las instituciones si no hay un trabajo en equipo pues esa institución no va encaminándose como debe de ser porque cada uno toma su rumbo muy particular y se va en muchas direcciones entonces ocurre un desequilibrio en el trabajo pedagógico creo que el trabajo en equipo unifica resuelve fortalece reconforta a cada uno de los profesores y motiva también para que ellos puedan tener un desempeño eficiente.

Entrevistador: ¿Cómo motiva usted a los docentes en la institución educativa que dirige?

Entrevistado: Bueno considero que nuestra carrera docente una carrera muy noble una carrera que hay que tener vocación de servicio se les resalta primero por ese tema ellos quieren o tienen un deber una obligación de asumir esta responsabilidad con la sociedad en la cual nosotros vivimos nosotros tenemos un rol de educar a las futuras generaciones, pero quien tiene que asumir esa responsabilidad somos nosotros los maestros entonces en este sentido a pesar de quizás en el futuro no vamos a tener quizás una recompensa ehhhh creo que el mayor fruto creo que la mayor satisfacción es haber logrado quizás que nuestros estudiantes se formen adecuadamente y sean mejores ciudadanos en el futuro. Bueno a los docentes yo le doy mi motivación que sigan estudiando motivarlos también a ellos para que se capaciten también porque la situación económica a veces no permite llevar una maestría un doctorado quizás alguna especialización otro títulos pero creo que no es motivo y razón por la cual ellos dejen de superarse por lo contrario debe de ser una oportunidad para que ellos se vayan auto capacitando auto formando quizás para desarrollar un tipo de especialización o cursos que puedan llevar en paralelo para que tengan en este caso un buen desempeño docente y cumplan un rol como debe de ser .

Entrevistador: Considera que es importante que el docente sea motivado? ¿Por qué?

Entrevistado: Por supuesto que el docente debe de ser motivado si como pues si nosotros exigimos pedimos ehhh quizás amenazamos no quizás en esos casos quizás no es la forma creo en primer lugar ninguno debe recibir un mal trato ehhhh siempre debe de haber ese trato ese trato amical entre el docente y directivo es importante es fundamental porque ahí entramos en

confianza y si tienen cualquier tipo de consulta ya sea pedagógico o familiar se pueda superar sin mayores problemas.

Entrevistador: En las reuniones que realiza la Institución Educativa que usted dirige ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?

Entrevistado: Yo pienso en el poco tiempo que estoy con ellos ya han pasado algunos meses creo que ya hemos llegado a cierta confianza respeto cierta cierto equilibrio en algunos temas con algunos docentes al principio como que estábamos a la defensiva no tratamos a veces a la persona que viene pensamos que es una persona que nos va a maltratar y no es así primero creo que es el conocimiento entre nosotros de quienes somos el conocimiento primero quizás verdaderamente tener un juicio adecuado de cada uno yo pienso que estoy trabajando con colegas profesionales muy aparte que también tiene una formación quizás personal de buen trato de buenas costumbres no y creo que hemos llegado no quizás a un trato de trabajo de ya entre profesionales si no un trato entre amigos entonces si llegamos a ese nivel ya habríamos de superar el y tener un buen trato entre docentes.

Entrevistador: ¿Considera que es importante brindar un buen trato a los docentes de la Institución Educativa? ¿Por qué?

Entrevistado: Por su puesto el respeto entre toda la auto valoración de nosotros que eso es importante no el reconocimiento también no podemos no podemos callarnos cuando una persona está logrando buenos éxitos no hacerse los mudos de lo contrario no ahí es donde debemos de intervenir para seguir animándolos que continúen en esa misma línea y sigan ehhh superándose creo que el respeto por encima de todo la práctica de valores entre personas que somos entre profesionales que somos es lo principal que deberíamos practicar, creo que si practicamos un buen trato ayudaría mucho en el clima institucional un buen clima que tiene que ver entre los colegas entre los alumnos todos los que formamos parte de la Institución Educativa esto va a permitir que los aprendizajes de los estudiantes sea más efectivo una maestra con la confianza que se debe con la seguridad que debe de estar en el aula creo que consideramos que el desempeño es mejor el desempeño es mucho más eficiente las clases se van a desarrollar con mayor vocación con mayor servicio y con mayor significatividad para los estudiantes este clima va a permitir justamente que la escuela brinde un servicio tal cual y todos tenemos que dar nuestro granito de arena.

Quiero agradecerle director por su respuesta se que esto ayudara mucho a la investigación que vengo realizando le deseo éxitos en su labor como directivo. Gracias.

ENTREVISTA 1 PAMELA Director (E1PD)

ENTREVISTADOR: Buenas días sea usted bienvenido(a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública. El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo. Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Entrevistado: Si doy mi consentimiento

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

Entrevistador: Cuéntame ¿Cuál es tu opinión sobre el desempeño docente?

Entrevistado: Bueno el desempeño docente en mi institución podríamos decir que está en proceso en proceso de aprendizaje o en proceso de cumplimiento de los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente que es lo que directriza nuestra función, así como sus nueve competencias eh entonces tomando como referencia el marco del buen desempeño docente en sus cuatro dominios y nueve competencias yo diría que el desempeño docente en mi institución educativa está en proceso.

Entrevistador: ¿Los docentes de la Institución Educativa que dirige presentan dificultades para realizar una correcta planificación del trabajo pedagógico? Explique

Entrevistado: En cuanto a planificación curricular si presentan dificultades eh para el trabajo docente ya que depende de una buena planificación para que ellos logren una adecuada ejecución hay bastantes dificultades que se han detectado al inicio, pero poco a poco se está mejorando con

algunas acciones que se están realizando estas acciones están contempladas en el MAE no que son el plan de monitoreo y evaluación.

Entrevistador: Desde su labor como directivo ¿Qué estrategias utilizaría para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?

Entrevistado: Bueno desde mi labor como directivo ehhh las estrategias que utilizaría para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes propiamente estaría dirigido a los docentes no ehhh brindarles un acompañamiento efectivo de acuerdo a su diagnóstico a los resultados de sus diagnósticos realizados en el monitoreo entonces yo pienso que si se les brinda un acompañamiento ehhhh efectivo bueno en todo lo que sea en todo los diagnosticado en las dificultades que se han diagnosticado este el acompañamiento que se les va a brindar va a repercutir en el aprendizaje de los estudiantes no ya que ellos están directamente con los estudiantes

Entrevistador: Promueve usted el trabajo en equipo en las diferentes actividades que se realiza en la institución educativa? Explicar

Entrevistado: Si se promueve el trabajo en equipo entre docentes al realizar la GIAS grupo de inter aprendizaje, el trabajo colegiado y cuando ellos tienen que planificar lo hacen por grados entonces ahí se reúnen y pueden transmitir sus experiencias y poder saber que van a planificar los temas y todo lo concerniente a la planificación otra forma de promover el trabajo en equipo en la institución que este año estoy dirigiendo es cuando tenemos actividades propias del colegio o de comisiones o comité ellos se tiene que reunir para poder dar a conocer al resto de colegas y a mi persona todo lo planificado.

Entrevistador: ¿Cuál es su opinión sobre el trabajo en equipo?

Entrevistado: Entrevistado: Bueno el trabajo en equipo siempre es bueno el trabajo en equipo siempre va a fortalecer nuestra experiencia docente va enriquecer nuestro trabajo y también va ser que a través de este trabajo en equipo vamos a intercambiar experiencias y fortalecer nuestras actividades y superar nuestras debilidades es muy importante el trabajo en equipo.

Entrevistador: ¿Cómo motiva usted a los docentes en la institución educativa que dirige?

Entrevistado: Bueno como motivo a los docentes bueno puedo contar la experiencia en los monitoreos que realizo la reflexión individual a los docentes en esa reflexión individual siempre se resalta los aciertos sus fortalezas sus aspectos positivos para, claro también se hace sus observaciones y sugerencias pero siempre resaltamos sus aspectos positivos esa reflexión se hace de forma individual también hacemos la motivación en las horas colegiadas y bueno en la RTC, quiere decir en las reuniones de trabajo colegiado que se trabaja con los docentes de forma institucional siempre que realizo una reunión de trabajo colegiado siempre

realizo actividades de soporte emocional dirigidos a su labor institucional y los motivos a que sigan con su labor como docente.

Entrevistador: Considera que es importante que el docente sea motivado? ¿Por qué?

Entrevistado: Por supuesto que considero que si es importante que el docente sea motivado en su labro porque cuando uno se siente motivado porque así el docente se siente que nuestra labor que realizamos es importante porque así el trabajo lo hacen con más empeño con más ganas nosotros si lo hacemos porque eso va a repercutir en nuestra labor en nuestra función nos vamos a sentir más valorados.

Entrevistador: En las reuniones que realiza la Institución Educativa que usted dirige ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?

Entrevistado: Bueno te cuento que en las primeras reuniones eh si con los docentes en esta institución que estoy dirigiendo este año ya que soy nueva en esta institución ya que soy directora nueva si se me dificultó un poco ya que el año pasado bueno porque el ritmo de trabajo que habían tenido digamos que les chocó el cambio bueno yo soy una directora que no me gusta saturar al docente pero si en relación al año anterior no se habían cumplido muchas cosas se podría decir entonces lo que yo exigía o solicitaba básicamente para este año es que cumplamos con acciones mínimas básicas indispensable claro no podemos llegar a lo básico pero por lo menos hacer las acciones indispensable que debemos hacer iuen nuestra labor como docentes y todo basado en las normas porque nosotros nos basamos con la normativa creo que eso les afecto ero con el pasar de tiempo han comprendido que lo que se les solicita o se les pide no es nada que esté basado en normas no es nada inherente a nuestra labor docente he logrado que los profesores puedan reflexionar sobre eso y sobre todo que asuman una actitud positiva entonces que lo que se está pidiendo no es nada inherente a nuestra labor entonces la comunicación se ha hecho digamos un tanto muy horizontal y también con buena actitud

Entrevistador: ¿Considera que es importante brindar un buen trato a los docentes de la Institución Educativa? ¿Por qué?

Entrevistado: Bueno en el tema del buen trato creo que esa es la línea de mi acción directiva no yo creo que el buen trato es lo que va a marcar la pauta en nuestras funcione porque si nosotros los directivos no sabemos dar un buen trato a los docentes entonces el clima institucional va ser afectado entonces si trabajamos en un clima institucional malo digamos entonces no se va a poder sacar a flote un buen clima institucional entonces nosotros

debemos de darle un buen trato al docente entonces eso va a favorecer al buen clima institucional y va a fortalecer las relaciones humanas.

Quiero agradecerle por la entrevista concedida sé que me ayudará mucho con las respuestas brindadas a mi trabajo de investigación.

GRUPO FOCAL

Entrevistador: Buenas noches sean ustedes bienvenidos (a) a esta entrevista, mi nombre es Magdalena Socorro LÁZARO RAYMUNDO estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, quiero agradecerle por el tiempo brindado para poder participar en esta entrevista.

Se viene realizando la investigación denominada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo de las instituciones educativas de Lima metropolitana-2021”, como parte de la maestría en gestión pública.

El objetivo de esta investigación es entender como mejora el desempeño docente través del trabajo en equipo.

Agradeceré a usted pueda participar de manera voluntaria para contribuir con la presente investigación y para que conste cabe resaltar que las respuestas que usted emita serán de confidencialidad los resultados serán estrictamente utilizados para los temas académicos señalados anteriormente.

PUBLICO OBJETIVO: DOCENTES

PUBLICO ENTREVISTADO: DOCENTES E1MD, E2MD, E3RD, E4MD, E5AD, E6MD

El propósito de este estudio es identificar como mejora el desempeño docente a través del trabajo en equipo.

La información brindada será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación que vengo realizando y para futuras investigaciones, por ellos les pido se sientan libres de expresar su opinión cuando le realice las interrogantes planteadas en la entrevista y también pido responderme con total sinceridad.

Antes de dar inicio a la entrevista solicito nos brinde su consentimiento para poder grabar la entrevista.

Entrevistada 1 MARIA: De acuerdo

Entrevistada 2 MARIELA: si estoy de acuerdo

Entrevistado 3 RAUL: de acuerdo

Entrevistada 4 MARIBEL: muy de acuerdo

Entrevistada 5 ANA: si estoy de acuerdo

Entrevistada 6 MIRTHA: si de acuerdo

Cabe resaltar que la sesión de entrevista durará aproximadamente 30 minutos.

CATEGORIA 1: Desempeño docente

Entrevistador: Cuéntenme ¿Cuál es la opinión que ustedes tienen sobre el desempeño docente?

Entrevistada 1 MARIA: Bueno esto también el desempeño docente tiene que ver como lo ha dicho nuestra compañera con nuestra práctica profesional como docente y eso implica pensar en que voy a planificar para mis estudiantes, como voy a lograr que mis estudiantes aprendan, pero también ehhh parte de la identidad como docentes que somos no cada docente tiene una identidad no y la propia institución también tiene su propia identidad entonces cuando nosotros llegamos a nuestra institución quizás la idea coincida con la identidad del maestro que tenemos quizás no ,al principio cuando llegamos quizás me acoplo pero después también tengo que contribuir, eso también es parte del desempeño y el trabajo en equipo es muy importante porque nos ayuda a reflexionar no a ver que dificultades tenemos que queremos abordarlos, significa varios campos como dijo la compañera no aportar a la institución educativa donde estamos trabajando no con nuestros estudiantes eso sería todo.

Entrevistada 2 MARIELA: A ver quiero dar mi opinión magdalena el desempeño es, estamos hablando de nuestra actuación no, en el aspecto educativo no, este las acciones que podamos realizar en nuestra práctica docente, está contemplado varios aspectos no conocimiento del estudiante este, nuestra profesión no tratar de crecer no profesionalmente no nuestra relación con la comunidad por eso digo que tiene varios aspectos, entonces es sobretodo el desempeño tiene que ver con nuestra actuación no como nosotros actuamos frente a nuestra labor educativa no eso diría.

Entrevistado 3 RAUL: Para mí el desempeño docente es el trabajo que realiza el profesor en su clase en su aula con los estudiantes eso dependerá de los buenos resultados de aprendizaje si el docente tiene un buen desempeño los estudiantes entenderán las clases del profesor o profesora.

Entrevistada 4 MARIBEL: Si bueno mi aporte sería que el desempeño docente nos permite primero evaluarnos a nosotros mismos hasta poder aplicar las estrategias hacia los alumnos y este desempeño nos va a permitir más que todo a ver nuestra capacidad hasta donde no podemos permitirnos nosotros avanzar para poder entender y llegara los alumnos, que también se necesita tener una vocación, tiempo la disponibilidad de tiempo no para poder de repente aplicarlo, de repente para comprometerse

con nuestro desempeño con nuestro trabajo no, bueno para mi si es importante no nos permite mejorar también

Entrevistada 5 ANA: Bien ehhhh puedo participar puedo continuar, bueno la palabra desempeño docente es muy grande no abarca como dijeron las colegas muchos aspectos, primero tengo que realizarme yo como docente una introspección una evaluación que es lo que voy a realizar digamos en una semana ya que estamos trabajando las experiencias de aprendizaje e ir puliendo nuestro desempeño para así llegar poco a poco a nuestros estudiantes no y también canalizar diversas estrategias para nosotros poder abordarlos día a día e irlo mejorando nuestro desempeño como profesionales .

Entrevistada 6 MIRTHA: bueno yo puedo empezar, bueno para mi yo creo que el desempeño docente es muy importante no para la labor que nosotros realizamos, porque va a depender de nuestro desempeño ehhhh como los estudiantes ehhhh puedan ir aprendiendo no como los estudiantes puedan desarrollarlas competencias no, creo que todo docente debe mejorar en esa parte no, si tenemos alguna dificultad en unos de esos desempeños que todo maestro debe de tener debemos de irlo superando cada vez.

Entrevistador: ¿Pueden mencionarme que instrumentos utilizan cuando realizan la planificación de sus actividades pedagógicas?

Entrevistada 1 MARIA: De igual manera no nosotros vemos primero, analizamos la guía docente de aprendo encasa no vemos las situaciones significativas, analizamos la competencia pero también vemos este la planificación anual del grado no, que nosotros hemos plasmado ara poder incluir a parte de lo que nos propone no el aprendo en casa nosotros también incluimos ahí que es lo que les falta a nuestros niños por ejemplo nosotros hemos notado que nos falta bastante la comprensión de texto más allá de responder que es lo que han comprendido, este es que ellos relacionen con su entorno no a veces ese texto que lo relacionen con su realidad con su contexto no eso nos preocupa más como ya estañen cuarto grado estamos buscando seguimos trabajando con los desempeños en matemática siempre estamos incluyendo lo que necesitan para completar porque lo que propone aprendo en casa no es completo no ,nos da esa libertad de incluir lo que creemos conveniente, eso principalmente usamos.

Entrevistada 2 MARIELA: Haber en mi caso por ejemplo todos tenemos en cuenta como trabajamos por la web ehh la guía primero este muy aparte que tenemos la planificación anual ehhh revisamos la guía y de ahí hacemos nuestra planificación semanal, hacemos un planificador y de ahí para evaluar no los logros de aprendizaje utilizamos no bueno en este caso la lista de cotejo no y de ahí vemos tenemos en cuenta que cada estudiantes no están en el mismo nivel cada uno tiene su ritmo su estilo de aprendizaje no, tratamos de hacer adaptaciones lo que presentan en la web, sinceramente en mi caso con mis colegas no agregamos más de lo que está

ahí porque conocemos tenemos claro cuáles son las características de los estudiantes que tenemos a nuestro cargo no, todas las limitaciones que puedan tener para el acceso a la conectividad no, entonces no planificamos más de lo está ahí lo que está en la guía no pero si tratamos de lo poco se avanza que se aprenda que hay logros de aprendizaje y lo evaluamos con la lista de cotejo no,

Entrevistado 3 RAUL: bueno utilizo todo lo que la plataforma de aprendo en casa nos brinda y para hacer o buscar los desempeños el currículo nacional educación básica que ahora se está utilizando no, a través de ello puedo elaborar o adecuar la experiencia de aprendizaje.

Entrevistada 4 MARIBEL: En mi caso en mi colegio como nosotros hacemos de manera colegiada también no trabajamos con el planificador de la web, pero también nosotros muy aparte usamos la matriz que hemos planificado de marzo a diciembre, entonces nosotros combinamos los dos, evaluando o sea seguimos la secuencia de todo lo que es de aprendo en casa, pero a la vez cogemos de la matriz que habíamos planteado más antes ,entonces cogemos todo y las sesiones que preparamos tiene los mismos pasos a seguir no y evaluamos pues con las rúbricas también porque además también y usamos pues todo el planificador de cada semana que es distinto no y para el mensual es otro, de esa manera trabajamos nosotros .

Entrevistada 5 ANA: Bien si bueno, uno de los instrumentos diría que es el instrumento principal para realizar una planificación adecuada es el currículo nacional verdad porque es el instrumento más conocido como la biblia pedagógica que todos los maestros ya conocemos desde partiendo de las competencias hasta los desempeños eh si nosotros para poder planificar primero partimos de un diagnóstico que en este caso es una evaluación de ingreso a nuestros estudiantes y ya con eso insumos nosotros ya podemos adecuar lo que vendría a hacer nuestro planificador semanal, ahora si bien en cierto si la plataforma aprendo en casa nos proporciona diversas estrategias no, pero también nosotros como pedagogos tenemos que buscar más estrategias no ,de repente estrategias que respondan a las necesidades de nuestros estudiantes no que ahora se ve por ejemplo ehh se presenta en la estrategia aprendo en casa algunas temáticas que no van acorde con nuestro contexto entonces nosotros como colegas tenemos que ir priorizando no y adecuarlo, adecuando y diseñando las actividades semana a semana claro guiándonos también de la guía aprendo en casa, si.

Entrevistada 6 MIRTHA: Bueno lo que utilizamos son pues son los documentos que nos provee el ministerio d educación para poder ayudarte no, la planificación que tenemos no están ahí las competencias y los desempeños, pero ahora eh como estamos trabajando a distancia también estamos utilizando la programación de aprendo en casa no en conjunto unimos los y en base a ello se elabora la planificación no, semanal,

mensualmente e incluso diarias esos son los instrumentos que se realizan para la planificación

Entrevistador: ¿Qué procesos didácticos y pedagógicos incluyen cuando realizan la planificación de tu sesión de aprendizaje? ¿Por qué?

Entrevistada 1 MARIA: Bueno en nuestro caso hemos mejorado con respecto al año pasado no por que los estudiantes esta ya con un poco más de conocimiento no, entonces como empezamos ahora nosotros damos a conocer esto bueno después del saludo y todo el propósito que queremos y que es lo van a lograr ellos, luego los criterios de evaluación les explicamos para lograr el propósito que es lo que ustedes tienen que cumplir inclusive después le hacemos preguntas aun estudiante voluntario ya que es lo que vamos a lograr y bueno recuperamos los saberes previos y le hacemos las preguntitas no por grupos por ejemplo le hacemos una pregunta que manifestación cultural de tu localidad conoces no puede ser un grupo de cinco o puede ser de diez y si son tres preguntas van respondiendo los niños luego ya empezamos a darles ya el tema ya le presentamos la situación no la actividad que ellos deben de hacer el reto y este ya pues la evaluación a ellos le damos a conocer los criterios de evaluación pero entendible para el niño no porque la guía lo dice de una manera más complicada pero el asunto es que el niño tiene que comprender lo que se va a evaluar nosotros lo simplificamos y aparte dos por ejemplo dos criterios d evaluación nosotros lo desagregamos en cuatro no y así el niño se va air autoevaluando y para nosotros y para nosotros también nos va a facilitar, los procesos didácticos en algunas ocasiones lo vamos colocando pero esto en otra no lo importante lo importante nosotros del grado a veces decimos no nosotros estamos haciendo actividades antes de la lectura durante la lectura y después de la lectura aunque no lo pongamos los subtítulos de los procesos didácticos pero ya se evidencia con las actividades que ya estamos mencionando y así de todas las áreas salvo en ciencia y tecnología que es más procesos didácticos lo hacemos en dos sesiones eso sería todo.

Entrevistada 2 MARIELA: Los procesos didácticos no van a ser los mismos que lo hacías en forma presencial no, pero si se trata en lo posible de que por ejemplo en comunicación no en la competencia lee se hace ese proceso en lo posible , en matemática también los cuatro pasos de Polya en personal social ,ahora por ejemplo las guías este la secuencia de la actividad esta se nota no se nota los procesos el año pasado no era así bueno lo que yo he trabajado por web, por la tv pero lo que es por la plataforma si se ve, se puede visualizar los procesos, claro en la ficha ya lo vas agregar, más especificar cada proceso teniendo en cuenta el área que se trabaja no sería todo.

Entrevistado 3 RAUL: En estos tiempos de pandemia realmente hacer todos los procesos es un poco difícil pues también dependen del medio el cual nosotros nos comunicamos con nuestros estudiantes en este caso yo

trabajo por WhatsApp lo cual es imposible hacerlo, en las áreas de comunicación los procesos didácticos si se pueden hacer como es antes durante y después de la lectura en matemática seguir los pasos para una buen resolución de problemas en ciencia y ambiente talvez un poquito de dificultad ,en cuanto a los procesos pedagógicos es un poco difícil llegar hasta el cierre.

Entrevistada 4 MARIBEL: como dice la profesora Mariela nosotros seguimos la secuencia sobre los procesos didácticos, si en matemática por ejemplo en nuestro caso empezamos con el planteamiento del problema, buscamos las estrategias y llegamos hasta lo que es la formalización, también llegamos a la reflexión y después osea con ellos hacemos todo el proceso didáctico porque en este caso yo hago zoom todos los días con mis niños hago de ocho hasta once y media entonces si hago todo esos procesos didácticos de todas las áreas y en nuestras fichas ponemos en caso de comunicación el antes, durante y después y en matemática también ponemos todos esos procesos y en ciencia y ambiente utilizamos todo ese proceso

Entrevistada 6 MIRTHA: Bueno en mi caso también sería los procesos didácticos que cada área no a la medida que se puede trabajar en mi caso trabajamos por medio del WhatsApp utilizamos audios y textos no a veces no es posible hacer al cien por ciento no los procesos didácticos pero lo que si tomamos en cuenta es son los procesos pedagógicos el inicio, desarrollo y el cierre no como se hace en clases pero recejemos los saberes previos de los chicos antes de realizar el tema eh y luego en el desarrollo antes de darles osea no se le da de frente esto es el tema y esto tienes que trabajar no si no en base a preguntas y dependiendo de área los chicos van respondiendo primero no van tratando de seleccionar los problemas o preguntas dependiendo de cada área y al final en la meta cognición también no hacen el inicio y también desarrollo y el cierre en la medida posible no por el medio en que estamos trabajando.

Entrevistador: ¿Explíquenme ¿Qué entienden por trabajo en equipo?

Entrevistada 1 MARIA: Bueno a nivel de docentes verdad, trabajo en equipo yo lo entiendo que tenemos que trabajo en equipo quiere decir que todos los integrantes tenemos una meta en común una agenda común no no personal si no que todos debemos de aportar por ejemplo si hoy nos vamos a reunir para hacer una actividad de mañana entonces nosotros quedamos en una hora dejamos de lado lo que tenemos que hacer no para ser puntuales y todos aportamos e eso el trabajo en equipo significa trabajar coordinadamente e trabajar bien el objetivo común como equipo no esto apoyarnos también y fomentar la reflexión entre todos los integrantes para seguir mejorando porque el maestro yo creo que cualquier otra persona misma nunca deja de aprender y justamente el diálogo que nosotros

hacemos, nosotros nos reunimos igual que las colegas diario no entonces de ahí vamos analizando y reflexionando eso sería todo.

Entrevistada 2 MARIELA: Haciendo una síntesis de lo que han comentado las colegas el trabajo en equipo es aportar no al trabajo pedagógico en base a la experiencia que tiene cada uno los conocimientos, también permite identificar nuestras fortalezas no que es lo que podemos destacar nuestras debilidades también no, entonces también se permite el ahorro de tiempo no nos mucha carga laboral el hecho de trabajar en equipo no ya que nosotros necesitamos estar anímicamente bien no no no sobresaturarnos nuestro estado emocional debe estar tranquilo no exigimos más de lo que podamos dar no y también implica delegar responsabilidades no y cumplir y hacer un trabajo en equipo como se dice no

Entrevistado 3 RAUL: Para mi trabajar en equipo ehhhh es sinónimos de trabajo en conjunto para poder llegar a un objetivo en común en este caso son los estudiantes el trabajo en equipo ayuda mucho en el trabajo de docente no solo ahí también en cualquier otro tipo de trabajo, cuando se trabaja en equipo es la ayuda que se brinda unos a otros genera nuevas ideas nuevos pensamientos y también soluciones a problemas que se pueda tener en la escuela donde uno trabaja.

Entrevistada 4 MARIBEL: El trabajo en equipo como dijeron todos los colegas es algo que contribuye como grupo como el grupo que somos nue4stras sesiones todo el trabajo sea más fortalecedor ahora en este trabajo en equipo nos va a permitir como dijo la profesora el tiempo como vamos a distribuir el tiempo y aparte de eso también las tareas divididas salen pues la idea nos va a permitir a nosotros tener un tiempo personal pero creo que en este trabajo en equipo tiene que ver el compromiso de todos los docentes por que en teoría todo suena muy bonito todo suena okey pero en la práctica vemos que hay debilidades porque porque en un trabajo en equipo no todos tienen ese mismo compromiso porque porque se nota no yo a veces percibo eso entonces no todos tienen ese mismo compromiso y la idea es que todos trabajen de manera pareja que nos avisen un poco las tareas este compartir ideas compartir es compartir ideas compartir experiencias y todo eso suena muy bonito y se lleva acabo cuando todo docente tiene el compromiso de participar y comprender lo que es realmente un trabajo en equipo

Entrevistada 5 ANA: Quisiera aportar por favor, bien el trabajo en equipo es un término que se está utilizando mucho en este contexto porque viene a realizar pues en las parte del ser social, nosotros como seres sociales tendemos a comunicarnos a relacionarnos entre unos a otros y bueno se está trabajando el trabajo en equipo colaborativo y cooperativo estos dos términos nos habla del trabajo mancomunado no trabajo en equipo como dijeron las colegas todos llegar a una meta apoyándose poniendo cada pieza como un rompecabezas.

Entrevistada 6 MIRTHA: Agregando a lo que ha dicho María el trabajo en equipo también permite que a ver como lo diría agilizar o dinamizar el trabajo que ya las funciones para llegar a ese objetivo común no se recargue en una sola persona si no que también se reparte las actividades que tiene que hacer y cada quien tiene que hacer en función a ese objetivo pero también hay ciertas características en las personas que realizan el trabajos en equipo por ejemplo tener confianza los unos a los otros tener confianza en la otra persona que va a realizar no entonces en eso también implica realizar el trabajo en equipo además también que podemos aprender del uno de otro no para ir mejorando en el trabajo que se va a realizar

Entrevistador: Cuéntenme ¿Qué momentos utilizan para realizar el trabajo en equipo con los colegas de su institución educativa?

Entrevistada 1 MARIA: De igual manera por ejemplo nosotros nos reunimos todos los días para hacer las sesiones y cuando hay que hacer la experiencia no para las tres semanas nos reunimos sábado y el domingo nos estamos reuniendo para hacer la sesión prácticamente todos los días nos vemos no y también por ejemplo cuando hay comisiones de trabajo de igual manera aunque es poco la verdad es poquísimo cuando se amerita pero no es tan este tan continuo como lo hacemos con las docentes de grado y quería acotar acá lo que dijo la compañera Maribel que en el trabajo en equipo en realidad no es fácil a veces yo pienso que lo que prima acá son las relaciones que prima dentro de ese pequeño equipo o sea la comunicación asertiva y ser empático creo que va ayudar mucho a compenetrarse más como equipo de llevarse mejor de tal manera que nosotros podemos comprender de tal manera que de repente una colega no puede reunirse a las ocho y si puede a las diez y media podemos hacer una excepción no porque conocemos el caso hay esa confianza eso nomás quería acotar .

Entrevistada 2 MARIELA: Bueno en mi caso nosotros también nos reunimos todos los días, pero no por mucho tiempo no será una media hora pero ya previo a eso ya los fines de semana por ejemplo los viernes compartimos que sesión vamos a hacer de la semana siguiente que nos repartimos entonces vamos avanzando no como acuerdo en equipo hacer la ficha tenerlo lista dos días antes que está programado realizar esa ficha entonces ya solamente esos días nos reunimos media hora para hacer la observación no de la ficha que han realizado porque entonces a veces algunas preguntas no pueden estar bien hechas entonces se hace las observaciones y si hay que corregir en algún aspecto lo hacemos para eso nomas nos reunimos no de igual manera la planificación de la experiencia de aprendizaje también nos repartimos no uno hace la secuencia de actividades la otra persona plantea la situación significativa ya la otra persona se encarga de colocar los desempeños los criterios de valuación de igual manera cuando ya está

todo listo o unido ya también lo revisamos no de esa manera trabajamos en equipo

Entrevistado 3 RAUL: Nosotros también nos reunimos interdiario para realizar trabajos conjuntamente con los colegas ahí vemos los temas que vamos a tocar con los estudiantes como los vamos evaluar las fichas de actividades que se van aplicar a los chicos y la experiencia de aprendizaje a veces nos reunimos los sábados o domingos, también en las actividades virtuales que hace el colegio es ocasión para coordinar los trabajos a realizarse. esas son las ocasiones que nos reunimos.

Entrevistada 4 MARIBEL: Bueno el trabajo en equipo, bueno en nuestro caso que estoy en primer grado hacemos nuestras reuniones al inicio lo hacíamos todos los días de repente para poder complementar, conocernos hacer la matriz, pero después esto llegamos a mutuo acuerdo trabajamos los días sábados a las siete y media nos reunimos para elaborar nuestro planificador y distribuirnos quienes van a ser las sesiones que ya lo tenemos distribuidos no y nos reunimos cuando hay la necesidad hasta dos o tres veces a la semana y para hacer la sesión si nos reunimos todos los días por que hacemos de dos entonces si todos los días nos reunimos de esa manera y el plan de emergencia nos reunimos los domingos. Si la verdad no tenemos tiempo libre.

Entrevistada 5 ANA: Bueno el trabajo en equipo es bien beneficioso no porque nos ayuda a comprender el trabajo en equipo en mi institución educativa eh realizamos un trabajo colegiado llegamos siempre a acuerdos también llegamos no también trabajamos como dijeron las colegas un día a la semana y los sábados o sea en conclusión nos reunimos dos veces a la semana igual nos repartimos los temas priorizamos las competencias vemos los criterios eh y ahí vamos definiendo vamos detallando vamos puliendo el trabajo que vamos a presentar para los chicos porque por ahí de repente una ficha no de repente no responde al propósito no analizamos somos tres en el equipo en el ciclo de colegas y siempre estamos ahí apoyándonos entonces ahí se puede apreciar el trabajo colaborativo no eh que somos seres sociales no nuestro pedagogo psicólogo este Bruner perdón vigoski no él nos habla bastante de ser social del diálogo que debemos de tener en común no, y así bueno es muy beneficioso es lo que podemos apreciar no, bien

Entrevistador: ¿Cómo motivan su trabajo como docente en la institución educativa donde laboran?

Entrevistada 1 MARIA: Bueno en cuanto la motivación va más entre nosotros los colegas cuando el trabajo salió bien tuvimos buena acogida los niños respondieron y decimos chicas que talles fue y decimos me fue esto entonces ya vez teníamos que hacerlo así no, por ahí alguien propuso una estrategia y ya muy bien pero esa es la motivación no las respuestas que tenemos de nuestros niños no de los padres del trabajo que estamos

haciendo creo que es la mejor motivación que tenemos no eso es lo que quería acotar.

Entrevistada 2 MARIELA: Bueno en mi caso yo recién me he reasignado sinceramente las colegas con las que trabajo si bien es cierto que tienen mucha experiencia pero como algún comentario escuche también que hay que ser empáticos son personas mayores que tienen un poco problemas de salud entonces yo sinceramente no trato de molestarlos y no nos reunimos todos los días por mi nos reunimos todos los días pero no es posible entonces lo que hacemos es los viernes o los sábados para planificar el trabajo no estas actividades que se van a llevar a cabo durante la semana no siempre tratamos de hacer el trabajo de la semana sábados o viernes entonces no, entonces la motivación son sinceramente los logros de los estudiantes que estamos observando sus avances poco a poco van mejorando eso sería la motivación

Entrevistada 4 MARIBEL: Bueno nosotros como mayor motivación sería los logros de nuestros niños durante la realización de nuestras clases y entre nosotras también si nos salió bien, cuando nos reunimos comentamos como nos fue y aprendemos porque interactuamos nos conocemos más hasta nuestros defectos tal vez nos conocemos seguramente, en cuanto a los directivos, la directora cuando tenemos nuestra hora de trabajo colegiada con la directora también siempre nos dice que estamos trabajando nos da de repente alguna sugerencias y nos dice pues está bien sigan así chicas, siempre trabajen de manera juntas, nos motiva a seguir trabajando no porque a pesar de que pueda haber alguna diferencia alguna problemática ella siempre nos está motivando no pero yo si creo que el trabajo en equipo nos permite muchas cosas como es conocernos bien.

Entrevistada 5 ANA: Bueno que interesante el tema de la motivación no primero existen dos motivaciones la intrínseca y la extrínseca bueno como personas realizar una autoevaluación no yo me motivo intrínsecamente dándome ánimos a mi primeramente desde que me levanto ehhhh agradecer a Dios por el techo por el trabajo por la comida no empezar por eso y después voy armando mis actividades días antes entonces yo veo el logro de mis estudiantes no si bien es cierto los padres no valoran nuestro trabajo no digo todos algunos padres no valoran el trabajo el sacrificio las amanecidas el detallar cada actividad pero sabemos que nosotros lo damos todo con amor todo lo que hacemos lo hacemos con amor y al única recompensa son los logros los resultados de nuestros estudiantes eso sería.

Entrevistador: ¿Qué factores creen que podrían influir favorablemente en la motivación individual y grupal de los docentes?

Entrevistada 1 MARIA: Creo que el factor que influye más como lo dije son los resultados de nuestros estudiantes como ellos van progresando cada día con nuestras enseñanzas eso para mí es el factor mas importante.

Entrevistada 2 MARIELA: Bueno en cuanto a lo económico no hay mucha motivación no porque somos diferentes remuneraciones creo que la motivación creo que es el logro de los estudiantes claro esa es nuestra motivación no recibimos otros incentivos de parte del ministerio de parte de los colegas si porque también vamos intercambiando y aprendiendo no en ese trabajo que hacemos en equipo no vamos aprendiendo la experiencia de otros colegas eso para mí es otra motivación no cada vez que hacemos esas reuniones yo aprendo de las colegas por la experiencia que tienen no oye esta estrategia que bien yo relativamente no soy tan mayor pero yo siento que todavía me falta mucho por aprender y yo aprendo de las colegas que tiene mayor tiempo de servicio porque tienen una vasta experiencia conocimiento y yo también lo poco que se también aporito ahí hay un trabajo no ehhh de la cual me siento motivada no eso sería no mi sentir.

Entrevistado 3 RAUL: Para mí el factor que influiría para sentirme motivado es que sepan reconocer y valorar el trabajo del docente no solo los padres de familia sino también el ministerio de educación creo que eso serias no.

Entrevistada 4 MARIBEL:

Entrevistada 5 ANA: uhmhhh considero que los padres deben de valorar nuestro trabajo para mi ese sería el factor porque muchas veces no valoran nuestro trabajo incluso cuando le decimos que sus hijos necesitan ayuda en esto o lo otro no lo hacen hasta se molestan creo para mi ese sería el factor que influiría en mi persona.

Entrevistada 6 MIRTHA: Coincido con mis colegas creo que el factor más importante para sentirme bien como profesional en este caso como docente es el logro de mis estudiantes eso me hace sentir bien y me incentiva a seguir avanzando a seguir investigando y a seguir mejorando mi desempeño como maestro.

Entrevistador: ¿En las reuniones generales y de trabajo colegiado ¿cómo es la comunicación entre docentes y directivos?

Entrevistada 1 MARIA: En mi caso no vino un director nuevo no el primer encuentro que tuvimos a mi modo de ver a mi modo de interpretación personal fue fatal quizás fue fatal digo por que chocó con mi persona lo vi muy radical, muy vertical el trato y eso me chocó muchísimo porque no estaba acostumbrada a tratar con directivos así he tenido relaciones con directivos muy buenos que han tenido una comunicación muy asertivos y todo al inicio de fue un encuentro fatal porque no aceptaba unas opiniones que eran diferentes a él no yo a mi modo de ver sentía que era una persona el director era una persona muy perfecta y que no admitía por ahí un error creo que no hubo comprensión el interpretaba los mensajes de una forma y yo interpretaba de otra forma pero conforme ha pasado el tiempo lo he ido conociendo al director y la imagen que tenía ya no es no porque varias

veces he hablado con él por teléfono le he enviado mensajes y él ha respondido de manera cortés, ya de la primera impresión que tuve ya se ha disipado no y esa es la impresión que tengo no es una comunicación no es una comunicación permanente con los colegas al menos así lo siento pero si hay una comunicación respetuosa esa es mi opinión

Entrevistada 2 MARIELA: puedo opinar Magdalena, en mi caso bueno la relación que tengo con la directora este como yo también me he cambiado y si se nota su buen trato a los docentes y su preocupación no ella está constantemente eh por ejemplo planifica talleres más que todo ve la parte psicológica y la parte pedagógica también no lo que si es que estoy observando cómo es directora nueva no tiene sub dirección no tiene una persona que este acompañándonos en la parte pedagógica no de repente esa sería la debilidad no y la relación que tengo con mis colegas ha sido mínima no porque justamente estamos en pandemia y yo no las conozco personalmente solo por las reuniones que hacemos por zoom no que son mensuales y quincenales entonces no podría expresar mucho sobre el trato pero con mi grupo el ciclo que trabajamos bien ahí la comunicación normal para planificar más allá de la parte social no las puedo conocer pero si me siento bien en la institución no no me siento agobiada ese sería mi sentir no.

Entrevistado 3 RAUL: Este bueno yo he tenido este año creo una relación más armónica con los directivos ya que ellos son designados en nuestra institución el trato si es respetuosos, pero creo que no somos muy bien comprendidos falta un poco de eso, es mi punto de vista no. porque porque muchas veces se nos exige más y la verdad el trabajo virtual es muy sofocante no es nada fácil, parece que no tuviéramos un horario de trabajo nos la pasamos casi todos los días trabajando.

Entrevistada 4 MARIBEL: Bueno en mi caso con la directora recibo un trato tratable, bueno es un buen trato siempre está si le digo o consulto algo siempre me está contestando de manera cortés y está pendiente de los avances eh está atenta de repente si algo está sucediendo no y en cuanto a todos los colegas del colegio si está detrás y nos comunicanos como dice no por el WhatsApp si está atenta a todo cualquier capacitación que esté recibiendo nos manda al WhatsApp chicas a inscribirse necesitamos aprender y ahí esta no comparte sus experiencias de lo que ella está aprendiendo

Entrevistada 5 ANA: Mi directora actual de este año del 2021 veo un trato horizontal es una persona muy tratable la directora entiende pues lo que nos sucede por ejemplo hay colegas que no se conectan a la reunión y están preocupadas ¿por qué no se conectó ella o tal, entonces está ahí está viendo está preocupada por ejemplo también la veo preocupada en buscar capacitaciones diversas capacitaciones para nosotros motivarnos no de repente, levantar los ánimos pues porque el trabajo virtual no es nada fácil no es un trabajo hermoso pero es una gran trabajo no , trabajamos más de

lo que trabajamos en aula es otro contexto eh si puedo percibir que si pues y nos deja trabajar con tranquilidad no encuentro presión por lo tanto por lo tanto nosotros también devolvemos ese trabajo no retribuimos ese trabajo no y donde lo vemos en los estudiantes, bien.

Entrevistador: ¿Cuénteme ¿Cómo es el trato entre docentes y directivos de su Institución Educativa?

Entrevistada 1 MARIA: Si realmente existe un buen trato entre nosotros, no he visto recibirlo en las reuniones virtuales claro algunos si dan su punto de vista o desacuerdo, pero basado en el respeto.

Entrevistada 2 MARIELA: Comparto con mis colegas bueno en este colegio yo recién llego este año, pero no me quejo he percibido que si hay un buen trato entre docentes y directivos.

Entrevistado 3 RAUL: Bueno el trato entre los colegas muy bueno siempre estamos coordinando a veces conversamos nos hacemos chistes y bueno también nos dedicamos al trabajo que toma su tiempo en cuanto a los directivos como ya lo manifesté anteriormente no es muy buena, pero si hablamos del trato si es cordial.

Entrevistada 4 MARIBEL: Bueno yo puedo decir que si el trato que recibo en mi institución es muy buena y amable tanto de los colegas y de los directivos.

Entrevistada 5 ANA: Si realmente creo que los tiempos han cambiado un poco yo también al igual que la colega Maribel recibo un buen trato por parte de los directivos y los profesores en las reuniones que tenemos no.

Entrevistada 6 MIRTHA: Bueno en las reuniones entre docentes en las reuniones colegiadas que ahora ya no son muy seguidas cuando nos dijeron que iba a ser cada semana, bueno entre docentes creo que no hemos tenido dificultades no al inicio no, habíamos tenido dificultades con el director no al inicio como que está cambiando esa verticalidad que tenía en cuanto a las opiniones que tenía creo que es una persona muy basada a la norma no como que al pie de la letra de las normas quiere hacer, pero entre docentes

bueno yo según mi percepción no habido mayores dificultades no al contrario el trabajo en equipo que realizamos o comisiones tampoco ha habido no dificultades.

Entrevistador: ¿Qué estrategias educativas considera que se debería implementar en la institución educativa para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?

Entrevistada 1 MARIA: Bueno quizás en realidad la educación virtual si bien es cierto tiene sus ventajas, pero por otra parte no permite la interacción y el aprendizaje de la mayoría de los estudiantes entonces una estrategia podría ser a mi modo de ver sería que se dé la educación presencial dos veces a la semana no de esa manera puede apoyar a los niños que tiene mayor

dificultad porque por el WhatsApp o por el zoom es un poco complicado para mi darle ese apoyo se necesita pienso una presencia física entre el maestro y el estudiante no entre otras muchas cosas pienso que eso es lo primero que se debe de dar

Entrevistada 2 MARIELA: Bueno si podría ser también, pero creo que ahí no yo creo que lo más importante y nos va servir en todas las áreas es la comprensión de textos ahí incluso en los problemas si no tienes una buena comprensión entonces no vas a poder desarrollarlo en cualquier situación de la vida cotidiana igual tienes que comprender los niños pueden leer un texto así de repente un aviso si no lo ha comprendido no va a poder hacer las acciones que le están pidiendo no o poder entender entonces debería incidir en lo que es comprensión de textos a buscar estrategias de repente nosotros no en mi aula están evaluando habido una evaluación de diagnóstico entonces semanalmente trabajamos un tipo de texto entonces hacemos una seleccionamos trabajamos en equipo y hacemos preguntas y preguntas y armamos como seis u ocho preguntas por cada texto hacemos un formulario y los niños responden a través de formularios no entonces una forma de fortalecer esta esa competencia no entonces esa es la estrategia que estamos utilizando que a partir de ello podemos ir trabajándolas otras áreas si no comprenden lo que leen entonces no podemos enazarlarlas.

Entrevistado 3 RAUL:

Entrevistada 4 MARIBEL: estas las estrategias en los educandos bueno en este caso las estrategias que yo aplico me parece de repente no habrá en su totalidad no, pero si es importante no aplicar estrategias para que los niños puedan aprender ahora las estrategias creo yo tener desde las bases llegar a los niños tener una mejor comprensión como dijo la colega Mariela para que los niños puedan tener una mejor comprensión se pueda ir leyendo no solamente en comunicación si no todavía en todas las áreas todavía leemos entonces que hacer para que los niños tengan una comprensión de repente con una lecturita de acuerdo a su realidad de acuerdo a su contexto como esta porque generalmente muchos buscamos encontramos pero no vemos su entorno su situación porque de repente si creamos textos de acuerdo a su realidad sería más comprensible de repente para ellos la otra sería siempre estar motivando a los pequeños siempre estar con buena actitud frente a los niños también es una buena estrategia en cada nosotros pues presentamos nuestro buen ánimo no también para poderles transmitir la alegría y ellos también puedan estar alegres de aprender .

Entrevistada 5 ANA: Bueno dentro del plan de mejora como ciclo hemos elaborado ya que hemos culminado el primer bimestre una de ellas era incidir en la retroalimentación a esos estudiantes de los cuales no presentan evidencias no realizar un zoom ya especialmente a esos estudiantes porque no el problema es que los pequeños participan en la clase virtual a través de

los audios y todo pero no se visualiza la evidencia parte de una retroalimentación es el recojo de evidencias de ahí poder diagnosticar y ver sus logros el cual no se puede apreciar en el caso tengo unos siete estudiantes entonces que hemos hecho bueno una de las estrategias para mejorar esa dificultad es reunirnos por grupo de zoom con esos 7 u ocho según la cantidad que tenemos ya hacer una retroalimentación ya más enfocada una de las estrategias y como dijo la colega María que importante es la presencialidad ahí no nosotros como colegas interactuar con el estudiante por ejemplo ahorita ya estamos trabajando con el material concreto muchos de los estudiantes no cuentan con eso cosa que en las escuelas si tenemos no material base diez tenemos bueno diversos recursos pedagógicos pero no muchas veces los padres no pueden comprar una regleta no pueden comprar un material base diez, entonces buscamos diversas estrategias mandarles plantillas para que ellos lo puedan imprimir entonces ya tienen sus materiales entonces ellos ya van vivenciar el trabajo según la problemática y en cuanto a la lectura están bajitos , estamos abordando diversas estrategias para que el niño logre comprender lo que lee así tenemos diversas estrategias para ir mejorando el aprendizaje que bueno poco a poco se va a lograr no bueno este año me ha tocado el tercer gradito y bueno se sabe que se logra la competencia al culminar el ciclo verdad entonces el otro año ya estaríamos pues completando el desarrollo general de la competencia.

Entrevistada 6 MIRTHA: Bien aparte de lo que han mencionado los colegas no otras estrategias en cuanto a aprendizaje creo también es plantear estrategias para que los niños se involucren más en el trabajo hay niños que no realizan las actividades entonces la idea que sean más los que envían sus evidencias que sean más los que participen que sean más activos eso también forma parte de su aprendizaje entonces hemos entonces lo que estamos trabajando ahora por ejemplo los de sexto grado es dialogar no hacerles preguntas ellos van respondiendo no se les va dando algunos emoticones y estiquer para que puedan participar no al final de la clase también felicitar a aquellos estudiantes que han participado y han entregado sus evidencias de alguna manera eso también los motiva y eso favorece al aprendizaje de ellos.

Quiero agradecerles por la entrevista brindada, estoy segura que sus aportes serán de gran utilidad para la elaboración de la presente tesis de investigación muchas gracias colegas por su participación les deseo éxitos en su trabajo.
Gracias