



Gestión del trabajo en equipo para docentes de educación general básica mediante círculos de aprendizaje

- (en) Teamwork management for basic general education teachers through learning circles
(port) Gestão do trabalho em equipe para professores do ensino básico geral por meio de círculos de aprendizagem

Lourdes Elizabeth Lasluisa-Villamarin
Universidad de Especialidades Espíritu Santo
elisita173@yahoo.es
 <https://orcid.org/0009-0002-4429-5915>

Diana Paulina Herrera-Riofrío
Universidad de Especialidades Espíritu Santo
diana_pau88@yahoo.com
 <https://orcid.org/0009-0007-8902-3215>

Lasluisa-Villamarin, L. E., & Herrera-Riofrío, D. P. (2023) Gestión del trabajo en equipo para docentes de educación general básica mediante círculos de aprendizaje. *YUYAY: Estrategias, Metodologías & Didácticas Educativas*, 2(2), 86–108. <https://doi.org/10.59343/yuyay.v2i2.43>

Enviado: 10-10-2023 / Revisado: 17-11-2023 / Publicado: 27-12-2023



C.net Magister



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Herrera - Lasluisa_intento_2020-12-05-14-37-03_ ARTICULO Herrera-Lasluisa

1%
Similitudes



5% Texto entre comillas
1% similitudes entre comillas
1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Arreglado Documento Final_4. Herrera - Lasluisa_intento_2020-12-05-14-37-03_ARTICULO Herrera-Lasluisa (1).docx
ID del documento: 34cbd8b6e796fb02fd3c2d3328d5e3bd6569ff75
Tamaño del documento original: 155.07 kB

Depositante: JLA EDICIONES
Fecha de depósito: 10/10/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 10/10/2023

Número de palabras: 10.120
Número de caracteres: 68.223

Ubicación de las similitudes en el documento:



YUYAY Vol 2. N.2

Esta obra se comparte bajo la licencia [Creative Commons — Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) — CC BY-NC-ND 4.0
Revista YUYAY, Estrategias, Metodologías & Didácticas Educativas ISSN: [2953-6685](https://doi.org/10.29353/2953-6685) e-ISSN: [2953-6677](https://doi.org/10.29353/2953-6677)

Resumen:

El objetivo de este estudio es reconocer que la gestión del trabajo en equipo con los docentes de educación básica de la Unidad Educativa “Joaquín Arias” en círculos de aprendizaje permite analizar, comprender y orientar una preparación profesional a fin de compartir y adquirir nuevas estrategias, información, conocimientos que se encaminen a la toma y ejecución de decisiones. Es así que mediante la aplicación de una encuesta dirigida a los docentes y directivos que laboran en la institución ofrece resultados que evidencian la necesidad, así como la importancia y relación que existe entre las variables de estudio que se enfocan en realizar un trabajo en equipo mediante círculos de aprendizaje, actividad que genera muchos beneficios a todo el conglomerado docente, superando a las desventajas enfocándose en alcanzar un mejor desempeño en las actividades docentes.

Palabras clave: Círculos de estudio, trabajo en equipo, docentes, educación, gestión educativa.

Abstract:

The objective of this study is to recognize that the teamwork's management with the basic education teachers of the Unidad Educativa “Joaquín Arias” in learning circles allows to analyze, understand, and guide to a professional preparation to share and acquire new strategies, information and knowledge that are directed to making and executing decisions. Thus, through the application of a survey conducted to the teachers and managers who work in the institution, it offers results that demonstrate the need as well as the importance and relationship that exists between the study variables that focus on carrying out teamwork through learning circles, an activity that generates many benefits to the entire teaching conglomerate, overcoming the disadvantages by focusing on achieving a better performance in the teaching activities.

Keywords: Study circles, teamwork, teachers, education, educational management.

Resumo:

O objetivo deste estudo é reconhecer que a gestão do trabalho em equipe com os professores da educação básica da Unidade Educativa “Joaquín Arias” em círculos de aprendizagem permite analisar, compreender e orientar para uma preparação profissional para compartilhar e adquirir novas estratégias, informações e conhecimentos direcionados à tomada e execução de decisões. Assim através da aplicação de uma pesquisa realizada aos professores e gestores que atuam na instituição oferece resultados que demonstram a necessidade bem como a importância e relação que existe entre as variáveis do estudo que focam na realização do trabalho em equipe por meio de rodas de aprendizagem atividade que gera muitos benefícios a todo o conglomerado docente, superando as desvantagens ao focar no alcance de um melhor desempenho nas atividades docentes.

Palavras-clave: Círculos de estudio, trabalho em equipe, docente, educação, gestão educativa.

YUYAY Vol 2. N.2

Introducción

La gestión eficaz del trabajo en equipo entre docentes es fundamental para la mejora continua en el ámbito de la educación general básica. Este estudio se enfoca en la implementación de círculos de aprendizaje como una estrategia pedagógica para fortalecer la colaboración y el desempeño docente (Llorente, 2015). A través de una revisión exhaustiva de la literatura y el análisis de metodologías de enseñanza actuales, se busca comprender cómo estos círculos pueden influir positivamente en la práctica educativa. Mediante la aplicación de encuestas dirigidas a docentes y directivos, este trabajo investiga la relación entre los círculos de aprendizaje y la efectividad del trabajo en equipo, proporcionando una visión integral de su impacto en el entorno educativo.

Pérez (2015), Rivadeneira et al. (2017) y Vaillant (2016) destacan la importancia del trabajo en equipo y los círculos de aprendizaje como elementos clave en el desarrollo innovador de la labor docente. Estas prácticas fomentan la orientación, el intercambio de resultados, ideas y propuestas para mejorar la enseñanza. La educación, un pilar fundamental para cualquier nación, requiere de una constante evolución, apoyada por docentes experimentados y dispuestos a colaborar activamente.

Rodríguez-Sosa y Hernández-Sánchez (2018) señalan que los docentes latinoamericanos enfrentan desafíos complejos en sus prácticas pedagógicas. La participación en equipos de trabajo y círculos de aprendizaje, donde se comparten experiencias de planificación, métodos y liderazgo, es esencial para identificar fortalezas y debilidades, lo que a su vez contribuye a la implementación de buenas prácticas y mejora continua en el desempeño laboral.

El Ministerio de Educación de Ecuador, en su plan de actualización docente de 2015, enfatiza la importancia de la capacitación y el fortalecimiento de conocimientos pedagógicos. Este enfoque promueve el desarrollo de aprendizajes en equipo, donde los profesores comparten y evolucionan en sus estrategias metodológicas, enriqueciendo así la práctica docente (Ministerio de Educación, 2015). Además, los círculos de aprendizaje entre docentes buscan abordar desafíos pedagógicos mediante la experiencia colectiva de sus integrantes. Según Ornelas (2020), estos grupos siguen un proceso de estudio que abarca desde la preparación hasta la publicación de resultados, con el objetivo de mejorar y alcanzar niveles óptimos en la enseñanza.

YUYAY Vol 2. N.2

Es fundamental para cada institución educativa compartir experiencias y conocimientos para satisfacer los requerimientos del ministerio en diversas áreas. Como indica López (2009), un entendimiento adecuado de las orientaciones para la enseñanza y el aprendizaje es crucial para construir y fortalecer el conocimiento dentro de la comunidad educativa, ayudando así a corregir errores en la enseñanza.

El presente estudio plantea la pregunta: ¿De qué manera el trabajo en equipo a través de círculos de aprendizaje contribuye al mejor desempeño laboral de los docentes de educación general básica? Enriquez y Calderón (2017) y Krichesky y Murillo (2018) sostienen que la colaboración docente en actividades grupales es esencial. Sin embargo, la falta de comunicación y la ausencia de un lenguaje de trabajo común pueden generar conflictos, limitando el desarrollo profesional.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo demostrar los beneficios de los círculos de estudio en la generación de soluciones creativas a problemas pedagógicos, con la contribución de todos los docentes del equipo, para ofrecer una mejor calidad educativa y fomentar el desarrollo profesional.

Como se evidencia los elementos expuestos para un trabajo llevadero aporta Fernández (2016) que el apoyo de un buen equipo es la base fundamental en todo momento, el docente debe tener presente el diálogo en primer lugar, para que lo demás fluya de una manera adecuada y los resultados sean más grandes que las contribuciones individuales.

La eficiencia se ve reflejada en un trabajo compartido, que suma esfuerzos y experiencias de cada integrante. De tal manera el docente llega a forjar ideas comunes y certeras en el diario vivir, el ser humano aprende todos los días de su vida hasta que deja de existir.

El beneficio entre quienes imparten conocimiento es de gran importancia, porque el relacionarse con otros docentes para cumplir actividades de forma organizada, optimizan recursos materiales y humanos. Superar debilidades que pueden aparecer en las diferentes áreas, como lo afirma Grupo de Tecnologías Educativas (2004) “no es posible un cambio de la cultura y del quehacer pedagógico de las escuelas sin un

proceso de reflexión compartido en el interior de su cuerpo docente” (p. 42), surge la necesidad de desarrollar equipos de trabajo que en círculos de aprendizaje transformen las dificultades en oportunidades de impacto.

La información de este documento se basa en investigaciones realizadas en 50 artículos relacionados al Trabajo en equipo y círculos de aprendizaje publicados en internet de fuentes confiables y académicas como son: Google Académico, Scielo, Dialnet, Microsoft Académico. Esta investigación muestra como objetivo reconocer que la gestión del trabajo en equipo con los docentes de educación básica en círculos de aprendizaje permite analizar, comprender orientar una preparación profesional a fin de compartir y adquirir nuevos conocimientos.

Este estudio contiene un apartado con las definiciones principales de círculos de aprendizaje, trabajo en equipo, docentes, educación, gestión educativa que son las palabras claves en las que se fundamenta el tema de investigación. También analiza el proceso, características, actividades a desarrollar en un trabajo de equipo al utilizar círculos de aprendizaje con los docentes de educación básica de la Unidad Educativa “Joaquín Arias”, así como los resultados de la investigación para determinar conclusiones y recomendaciones para futuros artículos.

Revisión de Literatura

Los procesos pedagógicos, según Vargas et al. (2015), son cruciales en el desarrollo de la gestión del aprendizaje, ya que mejoran la educación en todas las áreas de conocimiento. Esto se logra mediante la exposición de experiencias docentes en reuniones de trabajo, que contribuyen a un desempeño laboral más efectivo. La compartición de información entre docentes se estructura en etapas que incluyen motivación, comprensión, afianzamiento, aplicación, profundización y sistematización del contenido, orientando así el cumplimiento de objetivos educativos (Torres y Duarte, 2015).

Collado y Fachelli (2019) analizan que la gestión del trabajo en equipo implica actividades que conducen al éxito, facilitando el cumplimiento de metas y la selección adecuada de personal para integrar grupos de trabajo, considerando características y habilidades individuales. Según García y Gómez (2015), la

YUYAY Vol 2. N.2

gestión del trabajo en equipo en la educación básica implica adquirir habilidades y destrezas a lo largo de la vida, lo que permite un análisis profundo del rol docente en el ámbito pedagógico para mejorar la enseñanza.

Mendoza y Bolívar (2016) enfatizan que la Gestión Curricular orienta el trabajo en equipo para definir el perfil del estudiante y optimizar los métodos de enseñanza. Finalmente, Yáñez (2016) sostiene que todo aprendizaje es un proceso complejo que lleva a una modificación de la conducta, desde la exposición de criterios hasta la formación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, lo que es esencial para lograr resultados óptimos en la educación.

Trabajo en equipo para docentes

Según Bustamante y Maldonado (2009), el trabajo en equipo implica interacción, valoración y respeto equitativo de las ideas humanas, lo que promueve la creatividad, flexibilidad y debates en los grupos. Es clave identificar capacidades dentro del equipo para facilitar la toma de decisiones ante problemas. Guerrero (2009) describe el trabajo en equipo como un conjunto de habilidades y metodologías para alcanzar metas establecidas. Destaca la importancia de la complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso entre los integrantes para la efectividad del equipo.

Para Esperanza de la Cruz (2010), en educación, el trabajo en equipo combina estrategias, competencias y habilidades comunicativas. Sin embargo, señala que a veces es necesario trabajar individualmente para asimilar conocimientos. Zabaleta (2012) subraya que el trabajo en equipo es más satisfactorio y productivo que el individual, ya que permite el debate y la discusión de diferentes posturas de manera colaborativa y motivadora, conduciendo a decisiones consensuadas.

Leiva y Ladino (2014) destacan que el trabajo en equipo ha sido fundamental desde los inicios de la sociedad humana, donde la colaboración y la interacción eran esenciales para la supervivencia y el logro de objetivos comunes. Esta colaboración se convierte en un instrumento vital para comprometer a todos los miembros de una comunidad hacia una meta común.

YUYAY Vol 2. N.2

Betancourt (2016) describe el trabajo en equipo como una alianza de individuos con habilidades y cualidades complementarias, trabajando juntos por un propósito común en el contexto educativo, cada uno aportando sus fortalezas para cumplir con los objetivos diarios. Álvarez (2016) sugiere que el trabajo colaborativo fomenta la creatividad, autoestima, curiosidad e innovación, ayudando a combatir la discriminación y el aislamiento en el ámbito educativo.

Jiménez, Pareja y Puerta (2013) destacan que el trabajo grupal en educación es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que promueve un enfoque crítico y analítico en un entorno cooperativo. Subrayan la importancia de la interdependencia positiva, la responsabilidad individual y la interacción directa para un aprendizaje cooperativo efectivo. Cifuentes y Meseguer (2015) agregan que el trabajo cooperativo es ideal para la enseñanza basada en competencias, preparando a individuos tanto profesional como personalmente.

Aparicio y Sepúlveda (2019) resaltan que el aprendizaje es un proceso continuo, no solo para los estudiantes sino también para los profesores y padres de familia. Enfatizan que el trabajo docente involucra una reflexión constante y una conexión con nuevos conocimientos. El aprendizaje cooperativo, según Antúnez (1999), es un método que utiliza el trabajo en equipo para maximizar el aprendizaje. El profesor planifica tareas para que los estudiantes las realicen de manera coordinada y colectiva. Este enfoque fomenta la asimilación de conocimientos y la búsqueda de soluciones colaborativas, contribuyendo a una educación de alta calidad.

Círculo de aprendizaje

Los círculos de aprendizaje, según Nemiña (2018), son grupos de docentes que buscan generar cambios e interactuar para aprender mutuamente. Estos grupos, alineados con las comunidades de aprendizaje, son clave en la resolución de conflictos y en la implementación de innovaciones educativas.

Burgos et al. (2016) describen el programa Inductio como un ejemplo de círculo de aprendizaje que facilita la inducción de calidad en la docencia. Según Monroy (2015), los círculos de aprendizaje son equipos donde las contribuciones individuales se integran en la solución de problemas cotidianos, siendo dirigidos por profesores con experiencia (Marcelo, Burgos, Murillo y López, 2016).

YUYAY Vol 2. N.2

Zambrano (2017) resalta que estos círculos desarrollan actividades que promueven comportamientos democráticos y procesos de aprendizaje significativos, enfatizando la importancia de un ambiente propicio. Saire (2019) señala que los círculos de estudio son espacios de intercambio de ideas y disfrute, caracterizados por la libertad, solidaridad y reciprocidad entre sus miembros

Tipos de círculos de aprendizaje para docentes

Los círculos de aprendizaje para docentes pueden ser presenciales o virtuales. En la modalidad presencial, los docentes se reúnen físicamente para intercambiar ideas y experiencias, utilizando tecnologías como ordenadores y proyectores para enriquecer la discusión y el aprendizaje. Ponce (2017) destaca que estos encuentros fomentan soluciones innovadoras y una reflexión conjunta.

Los círculos virtuales, explicados por Yap (2019), utilizan las TIC para permitir la comunicación y colaboración a distancia, superando las barreras de tiempo y espacio. Estos grupos pueden ser cerrados, limitados a docentes de una misma unidad educativa, o abiertos a cualquier interesado en un tema específico.

Durán (2015) enfatiza la importancia de la planificación en los círculos virtuales para lograr objetivos educativos efectivos. Además, Rodríguez y Hernández (2018) subrayan la necesidad de integrar estos círculos en la labor docente para mejorar la formación y la resolución colaborativa de problemas pedagógicos.

Etapas para el desarrollo de una sesión de círculo de aprendizaje

Al realizar un círculo de aprendizaje es necesario tomar en cuenta ciertas actividades que recomienda con las condiciones específicas para el aprendizaje colaborativo como afirma el autor Vaillant (2016) “garantizar en la institución educativa, condiciones espacio-temporales adecuadas para el trabajo colectivo, proveer recursos tales como materiales de trabajo, información, asesores externos u otros elementos requeridos, de modo que la comunidad educativa pueda encontrarse para desarrollar el aprendizaje colectivo” (p. 12), por lo tanto se ha generado una tabla que describe el proceso a seguir.

Tabla 1
Pasos para realizar un círculo de aprendizaje

| Pasos | Descripción |
|--|---|
| Agrupación o Formación del círculo | Son personas interesadas en un mismo tema: aprendizaje, pedagogía, resolución de problemas. |
| Metodología para Gestión de la Innovación | Se busca personas profesionales en el tema analizar que orienten y proporcionen conocimientos. |
| Diseño | Determinar objetivos, estrategias, mecanismos de comunicación como correo electrónico, redes sociales, foros, plan de acción. |
| Desarrollo | Designar tareas, proponer y realizar actividades. |
| Proyección | Presentar resultados que contribuyan con el desarrollo del tema planteado. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Actividades en las etapas de desarrollo de los círculos de aprendizaje

| | Agrupación | Diseño | Desarrollo | Proyección |
|----------|--|---|--|---|
| Proceso | Reunión de inicio. Convocatoria. Reunión de conformación del círculo de aprendizaje con docentes con intereses comunes. Formar un grupo de gestión del círculo (coordinador, secretario). | Identidad del círculo nombre. Mecanismos de comunicación Determinar intereses comunes Determinar normas de convivencia Elaborar un plan de acción | Implementación del plan de acción, intercambio de conocimientos. Ejecutar acciones | Socializar resultados Generar otros círculos |
| Producto | Conformación del grupo Elección del equipo de gestión | Determinar temas de interés Plan de trabajo | Actas de reunión Resultados parciales o finales del programa | Materiales elaborados Resultados del programa para la mejora de los aprendizajes |

Fuente: Elaboración propia

YUYAY Vol 2. N.2

Se toma en consideración lo que dice Arias Monge (2012) “la participación es voluntaria y debe ser motivada por las personas acompañantes, de acuerdo con los intereses, necesidades y diferencias de los sujetos participantes” (ps. 15,16), los círculos de aprendizaje se convierten en una organización de información y capacitación que ofrecen resultados útiles para otros círculos con temas igual o diferente contenido.

Roles y responsabilidades

En un círculo de aprendizaje, los roles y responsabilidades rotativos y voluntarios son cruciales para su éxito. Los integrantes asumen funciones específicas como facilitadores, organizadores y líderes, todos comprometidos con la generación de conocimiento.

El organizador, según Gómez (2017), es responsable de asegurar el funcionamiento efectivo del círculo, definiendo temas, fechas, y logística, así como convocar a los participantes y coordinar la metodología y el facilitador.

El facilitador, de acuerdo con Soto y Valiño (2016), prepara la metodología y fomenta la participación activa y segura de todos los miembros. Cada sesión cuenta con un facilitador diferente para aportar variedad en la enseñanza. Además, hay un presentador que da la bienvenida e introduce al facilitador y a los participantes, y una persona encargada de tomar notas de los puntos clave y acciones para compartir con el equipo, facilitando el análisis y la planificación futura.

Como conformar un círculo de aprendizaje

La formación de un círculo de aprendizaje se centra en la necesidad de mejorar el desempeño docente y compartir conocimientos. Los participantes pueden ser docentes, directivos o personal externo con conocimientos relevantes. Según la guía del Ministerio de Educación (2015), la conformación puede ser por circuitos, instituciones con problemas comunes, grupos de edad similares o distintos, entre otros. Estos círculos facilitan la adquisición de nuevas habilidades y el intercambio de experiencias en torno a problemas o temáticas específicas.

YUYAY Vol 2. N.2

Ventajas que ofrece el círculo de aprendizaje

La aplicación de círculos de aprendizaje en la educación ofrece múltiples ventajas, incluyendo el fortalecimiento de la comunicación entre docentes, tanto dentro de una misma institución como con otros de diferentes instituciones. Facilita la creación y expansión de redes de conocimiento, promueve un enfoque creativo en lugar de crítico, fomenta la colaboración en lugar de la competencia, y transforma los desafíos del aula en oportunidades de desarrollo personal y profesional. Estos círculos también permiten la innovación en las prácticas de enseñanza, contribuyendo a una mayor eficacia, productividad y satisfacción laboral, según García (2018) y el Ministerio de Educación (2017).

Metodología

La metodología del estudio sobre el trabajo en equipo y los círculos de aprendizaje en docentes de la Unidad Educativa "Joaquín Arias" es de tipo mixto, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos. Se exploran las actitudes y conductas de los docentes frente al estrés laboral y su impacto en el trabajo en equipo. Se utilizó una encuesta con tres dimensiones: Trabajo en equipo, círculos de aprendizaje, y ventajas-desventajas, aplicada a través de Google Forms a 80 docentes y 10 directivos, y analizada con Microsoft Excel. La investigación busca ofrecer perspectivas innovadoras y sugerencias para futuros estudios en este campo.

Resultados

Cumplimiento de Metas de Trabajo: La mayoría de los docentes (82%) logra las metas trabajando en equipo, mientras que un 18% las alcanza de manera individual, resaltando la eficacia del trabajo colaborativo. Los resultados estadísticos obtenidos en la encuesta muestran la correlación entre las preguntas Gestión del trabajo en equipo para docentes de EGB mediante círculos de aprendizaje donde se verificó que:

Tabla 3

¿Cómo se cumplen las metas propuestas en el trabajo?

| ANÁLISIS DE FIABILIDAD POR INTERROGANTE | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|----------------------|-------------------|-------------------|
| | En equipo | 74 | 82% |
| | De manera individual | 16 | 18% |
| | TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Promoción del Trabajo en Equipo: Un 67% de los docentes indica que el trabajo en equipo siempre se promueve en la institución, aunque un 30% lo percibe solo a veces, y un 3% nunca.

Tabla 4

¿En la institución educativa se promueve el trabajo en equipo?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|------------------|-------------------|-------------------|
| | Siempre | 60 | 67% |
| | A veces | 27 | 30% |
| | Nunca | 3 | 3% |
| | TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Resolución de Interrogantes: La mayoría (77%) resuelve interrogantes trabajando en equipo, frente a un 20% que lo hace individualmente y un 3% que no resuelve las dudas.

Tabla 5

¿Cuándo tiene interrogantes por resolver y no sabe cómo hacerlo, la respuesta lo encuentra?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|----------------------|-------------------|-------------------|
| | En equipo | 69 | 77% |
| | De manera individual | 18 | 20% |
| | No las resuelve | 3 | 3% |
| | TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Participación en Reuniones de Trabajo: Un 41% está totalmente de acuerdo en que todos aportan en reuniones docentes, y un 32% está de acuerdo, aunque un 25% muestra menor acuerdo o desacuerdo.

Tabla 6

¿Considera usted que en las reuniones de trabajo docente todos los participantes aportan con criterios para alcanzar objetivos de aprendizaje?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|--------------------------|------------|-------------|
| | Totalmente de acuerdo | 37 | 41% |
| | De acuerdo | 29 | 32% |
| | Parcialmente de acuerdo | 18 | 20% |
| | En desacuerdo | 4 | 5% |
| | Totalmente en desacuerdo | 2 | 2% |
| | TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Valoración de Opiniones y Sugerencias: La mayoría (88%) considera que todas las opiniones cuentan, sin importar el cargo, lo que sugiere un ambiente inclusivo.

Tabla 7

¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|--------------|------------|-------------|
| | SI | 79 | 88% |
| | NO | 11 | 12% |
| | TOTAL | | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Frecuencia de Reuniones Pedagógicas: La mayoría de los docentes indica reuniones frecuentes (más de cinco veces por parcial) para tratar temas pedagógicos.

Tabla 8

¿Con qué frecuencia existen reuniones entre docentes de la Unidad Educativa para tratar temas pedagógicos de cada parcial?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|--------------|------------|-------------|
| | Ninguna | 3 | 3% |
| | Una vez | 8 | 9% |
| | Dos veces | 16 | 17% |
| | Tres veces | 22 | 24% |
| | Cuatro veces | 12 | 13% |
| | Más de cinco | 29 | 32% |
| | TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Toma de Decisiones Conjuntas: La mayoría (78%) afirma que se toman decisiones conjuntas en diálogos, evidenciando colaboración en la toma de decisiones.

Tabla 9

¿Cuándo es posible dialogar se toma decisiones de manera conjunta?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|--------------|------------|-------------|
| | SI | 70 | 78% |
| | NO | 6 | 7% |
| | A VECES | 14 | 15% |
| | TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Responsables de la investigación

Importancia de Círculos de Aprendizaje: Un 56% considera de suma importancia los círculos de aprendizaje, y un 40% los valora como importantes, resaltando su relevancia.

Tabla 10

¿Qué tan importante resulta para usted trabajar mediante círculos de aprendizaje?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|---------------------|------------|-------------|
| | De suma importancia | 50 | 56% |
| | De importancia | 36 | 40% |
| | Nada importante | 4 | 4% |
| | TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Participación en Círculos de Aprendizaje: Una variedad de respuestas indica una participación diversa en círculos de aprendizaje, con la mayoría participando en al menos uno.

Tabla 11

Como docente ¿En cuántos círculos de aprendizaje ha participado en el último año lectivo?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|--------------|------------|-------------|
| | Ninguna | 11 | 12% |
| | Uno | 12 | 13% |
| | Dos | 23 | 26% |
| | Tres | 16 | 19% |
| | Cuatro | 14 | 15% |
| | Más de uno | 14 | 15% |
| | TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Trabajo Llevadero en Círculos de Aprendizaje: Un 83% considera que el trabajo es más llevadero al realizarse en círculos de aprendizaje.

Tabla 12

¿Considera que el trabajo sería más llevadero si se lo realiza mediante círculos de aprendizaje?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|--------------|------------|-------------|
| | SI | 75 | 83% |
| | NO | 4 | 4% |
| | A VECES | 11 | 13% |
| | TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Generación de Círculos de Aprendizaje por la Institución: Un 53% indica que la institución frecuentemente genera círculos de aprendizaje para mejorar el desempeño docente.

Tabla 13

¿La Unidad Educativa genera círculos de aprendizaje con la finalidad de implementar estrategias para mejorar el desempeño docente?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|----------------|------------|------------|
| | Siempre | 26 | 29% |
| | Frecuentemente | 48 | 53% |
| | Nunca | 16 | 18% |
| | Total | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Facilidad de Participar en Círculos de Aprendizaje: La mayoría (71%) encuentra fácil participar en círculos de aprendizaje.

Tabla 14

¿Participar en círculos de aprendizaje suele ser?

| Análisis de fiabilidad por interrogante | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|-------------------|------------|------------|
| | Fácil | 64 | 71% |
| | Difícil | 18 | 20% |
| | No he participado | 8 | 9% |
| | Total | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Innovaciones Generadas en Círculos de Aprendizaje: Un 47% está totalmente de acuerdo en que los círculos de aprendizaje generan innovaciones para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Tabla 15

¿Los círculos de aprendizaje generan innovaciones para la mejora del proceso de enseñanza - aprendizaje?

| ANÁLISIS DE FIABILIDAD POR INTERROGANTE | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|--------------------------|------------|------------|
| | Totalmente de acuerdo | 42 | 47% |
| | De acuerdo | 38 | 42% |
| | Parcialmente de acuerdo | 7 | 8% |
| | En desacuerdo | 2 | 2% |
| | Totalmente en desacuerdo | 1 | 1% |

| | | |
|-------|----|-----|
| TOTAL | 90 | 100 |
|-------|----|-----|

Fuente: Elaboración propia

Motivación en el Equipo por Círculos de Aprendizaje: Un 78% afirma que trabajar en círculos de aprendizaje motiva al equipo de trabajo.

Tabla 16

¿Al trabajar en círculos de aprendizaje motiva a su equipo de trabajo?

| ANÁLISIS DE FIABILIDAD POR INTERROGANTE | VARIABLES | FRECUENCIA | PORCENTAJES |
|---|-----------|------------|-------------|
| | SI | 70 | 78% |
| NO | 20 | 22% | |
| TOTAL | 90 | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

El estudio de las variables trabajo en equipo y círculos de aprendizaje permite determinar considerando los resultados estadísticos se presenta la correlación entre las mismas, Se cumplen las metas propuestas por la motivación que se da en los círculos de aprendizaje, cuando se tiene interrogantes por resolver y no sabe cómo hacerlo la respuesta lo encuentra al trabajar en equipo y compartir la experiencia docente que influye en el proceso enseñanza – aprendizaje.

En el desarrollo del trabajo en equipo todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quién las diga por cuanto los círculos de aprendizaje generan innovaciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje. El diálogo para la toma de decisiones permite que el trabajo sea más llevadero si se lo realiza mediante círculos de aprendizaje.

En las reuniones de trabajo los docentes todos participan con sus criterios para alcanzar objetivos de aprendizaje que mediante los círculos de aprendizaje presenta ventajas como mayor productividad, mayor aprendizaje, comparten información, facilita la toma de decisiones. El desarrollo del trabajo en equipo mediante círculos de aprendizaje presenta valores promedios superiores al 70% dentro de un análisis general; que

demuestra una correlación entre las variables que buscan cumplir con el desempeño docente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Discusión

La discusión del estudio revela una relación clara entre la gestión del trabajo en equipo y los círculos de aprendizaje en docentes de EGB, según los datos obtenidos de la encuesta. Se resalta la importancia de estos elementos para mejorar la calidad educativa. Los docentes encuestados reconocen que la gestión del trabajo en equipo y los círculos de aprendizaje contribuyen significativamente al desarrollo y construcción de conocimientos. Montoya (2014) y Blanco (2015) apoyan la idea de que estos métodos son cruciales en las instituciones educativas. Los resultados también indican desafíos, como limitaciones tecnológicas y dificultades en compartir conocimientos.

Estos criterios encontrados emitidos por los docentes en las interrogantes tienen mucha relación con los encontrados en varios autores. Montoya (2014) afirma que en las instituciones educativas es imprescindible que existan los equipos de gestión para el trabajo docentes que aporta notablemente potenciando tanto el proceso enseñanza-aprendizaje como las actividades educativas. Blanco (2015) menciona que los círculos de aprendizaje dentro constituyen un medio favorable para elevar el nivel de enseñanza que solo mediante esta herramienta se puede mejorar cuando existe sobre todo la voluntad del personal docente dentro de las instituciones educativas.

Conclusiones

La investigación sobre la Gestión del Trabajo en Equipo y los Círculos de Aprendizaje en docentes de Educación General Básica (EGB) destaca su importancia en la mejora de la calidad educativa. Los docentes reconocen que estos métodos son esenciales para el desarrollo profesional y la colaboración efectiva en el entorno educativo. Los resultados obtenidos sugieren que la adopción de estos enfoques facilita la solución de problemas comunes y la consecución de objetivos educativos, fomentando un entorno colaborativo y de apoyo entre los docentes.

YUYAY Vol 2. N.2

Se identificaron desafíos relacionados con limitaciones tecnológicas y dificultades en el intercambio de conocimientos. Estos obstáculos requieren atención para maximizar los beneficios de los círculos de aprendizaje y la gestión del trabajo en equipo.

Los Círculos de Aprendizaje emergen como herramientas estratégicas clave, promoviendo la innovación y el intercambio de prácticas pedagógicas efectivas. Su implementación contribuye a mejorar la práctica docente y a elevar el nivel educativo de los estudiantes.

Finalmente, el estudio subraya la necesidad de una comunicación fluida y un trabajo colaborativo entre docentes y directivos. Estos elementos son fundamentales para un proceso educativo efectivo y para superar los desafíos identificados en la investigación.

Referencias

- Álvarez Peralías, D. (03 de Febrero de 2016). *INED 21*. <https://ined21.com/colaboracion-trabajo-en-equipo-de-docentes/>
- Andrade Restrepo, L., y Andrade Restrepo, M. (2019). Círculos de interacción y participación académica y social CIPAS en el currículo. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación* , 27 -39.
- Anguitaa, J. C., Labrador, J. R., y Campos, J. D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Aten Primaria*, 1-9.
- Antúñez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. *Revista Educar*, 89 - 110.
- Aparicio Molina, C., y Sepúlveda López, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educativa*, 1 - 15.
- Arias Monge, M. (2012). El círculo de conversación como estrategia didáctica: Una experiencia para reflexionar y aplicar en la educación superior. *Revista Electrónica Educare*, 15,16.
- Betancourt Aguilar, F. L. (2016). Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios humanos de la PUCESE. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas*, 1 - 74.
- Bozal, M. G. (2006). ESCALA MIXTA LIKERT-THURSTONE. *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 2-15.
- Cifuentes Férrez, P., y Meseguer Cutillas, P. (2015). Trabajo en equipo frente al trabajo individual: ventajas del aprendizaje cooperativo en el aula de traducción. *Revista de estudios filosóficos* , 1 - 21.

YUYAY Vol 2. N.2

- Collado Sevilla, A., y Fachelli, S. (2019). La competencia del trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. *Revista d'innovació y recerca en Educació*, 1 -21.
- Durán Rodríguez, R. (1 de Octubre de 2015). *La educación virtual universitaria como medio para mejorar las competencias genéricas y los aprendizajes a través de buenas prácticas docentes*. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/397710/TRADR1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Educativas, G. d. (2004). Círculos de acción docente: Fortaleciendo un espacio destinado al desarrollo pedagógico dentro de la escuela. *Educere*, 41 -45.
- Enríquez, M., y Calderón, J. (217). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal. *podium*, 141-143.
- Esperanza de la Cruz May. (2010). El trabajo en equipo como estrategia didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje en la escuela primaria. *Universidad Pedagógica Nacional*, 1 - 69.
- Fernandez, F. (2016). *Habilidades personales y sociales*. San Millán: Tutor Formación.
- FRANCO, C. A., y V, F. V. (2000). CÓMO MEJORAR LA EFICIENCIA OPERATIVA UTILIZANDO EL TRABAJO EN EQUIPO. *Estudios Gerenciales*.
- García Alisina, M., y Gómez Vargas, M. (2015). Prácticas de gestión del conocimiento en los grupos de investigación: estudio de un caso. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 13 -25.
- García Lizama, J. (4 de Junio de 2018). *Gestión de personas: Trabajo en equipo*. <https://prevencionar.com/2018/06/04/gestion-de-personas-trabajo-en-equipo/>
- Gómez, J. (4 de Enero de 2017). *Aprendizaje activo/participativo/ círculo de estudio*. <https://sites.google.com/site/respapestrategiasdidacticas1/home/aprendizaje-activo-participativo/circulo-de-estudio>
- Grupo de tecnologías educativas. (2004). Círculos de acción docente: Fortaleciendo un espacio destinado al desarrollo pedagógico dentro de la escuela. *Revista Venezolana de Educación. EDUCERE*, 41 - 45.
- Guerrero Armas, A. (2009). Las Claves para el Trabajo en equipo. *Revista Temas para la Educación*, 1 - 12.
- Jiménez, G., Pareja Cadavid, A. M., y Puerta Lasprilla, K. V. (2013). El trabajo en equipo como modalidad de enseñanza aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería*, 9 - 15.
- Krichesky, G., y Murillo, J. (2018). A Colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de caso. *Educación xx1*, 135-155.
- Leiva Melo, D. J., y Ladino Ladino, R. J. (2014). Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel de preescolar del gimnasio Campestre Temprano. *Universidad de la Sabana*, 1 - 80.
- Llorente, M. (5 de Mayo de 2015). *Trabajo en Equipo, para docentes y alumnado*. <https://accionmagistral.org/el-trabajo-en-equipo-para-docentes-y-alumnado/>

YUYAY Vol 2. N.2

- López, N. (2009). *De relaciones, actores y territorios : hacia nuevas políticas en torno a la educación*. Buenos Aires, Argentina: Inst. Internac. de Planeamiento de la educación IPE-Unesco.
- Maite Vilà, Carlota Cruzate, Francesc Orfila, Joan Creixell, María Pilar González, y Josep Davins Miralles. (2014). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. *Atención Primaria*, 1-7.
- Marcelo, C., Burgos, D., Murillo, P., y López, A. (2016). La inducción del profesorado principiante en la República Dominicana en el programa Inductio. *Revista Iberoamericana de Educación*, 145 -168.
- Mendoza Monzant, F. M., y Bolívar Aparicio, M. (2016). Pedagogical Management and Integration of Productive Education Projects in rural Schools. *Scientific e-journal of Management Science*, 39 -55.
- Ministerio de Educación. (25 de Agosto de 2015). *Actualización Docente*. <https://educacion.gob.ec/actualizacion-docente/>
- Ministerio de Educación. (2017). *Círculos de Calidad Redes de Aprendizaje*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/04/CIRCULOS-DE-CALIDAD.pdf>
- Ministerio de Educación. (2019). Conformación e Implementación de redes de aprendizaje en instituciones educativas de sostenimiento fiscal, fiscomisional, municipal y particular que ofertan el nivel de educación. *Redes de Aprendizaje*, 1 - 40.
- Monroy, L. (2015). *Los círculos de calidad como un sistema de aprendizaje*. Colombia.
- Montoya, D., Baños, R., Gil, C., y Alias, A. (s.f.). La importancia de Trabajo en equipos docentes como estrategia de Innovación. *Departamento de Arquitectura de Computadoras y Electrónica*, 1 - 11.
- Murillo Torrecilla, F. (2009). Las redes de aprendizaje como estrategia de mejora y cambio educativo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en Educación*, 3 -6.
- Nemiña, R. E. (2018). Las comunidades de aprendizaje como estrategia de desarrollo profesional de docentes de Educación Física. *Estudios Pedagógicos XLIV, N° 1: 259-278, 2018*, 4.
- Ornelas Rodríguez, M. (20 de Mayo de 2020). *Fortaleciendo nuestra practica docente a traves de circulos de aprendizaje- Educadores por la excelencia*. <http://clubepe.com>
- Pérez de Maldonado, I., Bustamante Uzcátegui, S., y Maldonado Pérez, M. (2009). El trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades conversacionales en organizaciones educativas. *Revista Omnia*, 78 - 96.
- Perez, P. C. (2015). Trabajo en equipo frente a trabajo individual: Ventajas del aprendizaje cooperativo en el aula de traducción. *Universidad de Murcia*, 1-21.
- Ponce Uquillas, V. (2017). *Liderazgo pedagógico en los círculos de calidad y redes de aprendizaje en el subnivel de educación inicial 2*. <http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/991/1/Mamakuna%2011%2020-29.pdf>
- Ramírez, M.-S., y Ocando, .. J. (2020). Revisión sistemática de métodos mixtos. *Revista Científica de Educomunicación*, 1-12.

YUYAY Vol 2. N.2

- Rivadeneira, R., Elmina, M., Silva, B., y José, R. (2017). Aprendizaje basado en la investigación en el trabajo autónomo y en equipo. *Negotium*, 5-16.
- Rodríguez-Sosa, J., y Hernández-Sánchez, K. (2018). Problematicación de las prácticas docentes y contextualización de la enseñanza. *CC BY-NC-ND 4.0 Internacional*, 518.
- Saire Enriquez, V. (2019). Los Círculos de estudio para mejorar el Clima Institucional de docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Cusco. *Universidad César Vallejo*, 1 - 63.
- Secretaria de Extensión Universitaria. (s.f.). Círculos de Estudio. Programa de formación alternativa. *Universidad Nacional de San Martín*, 1 - 3.
- Soto Huaranga, H., y Valiño Rozas, S. (2016). *Manual de los grupos de Interaprendizaje*. <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/61620/00820082006001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres Ortiz, J., y Duarte, J. E. (2015). Los procesos pedagógicos administrativos y los aspectos socio culturales de inclusión y tecno pedagogía a través de las tendencias pedagógicas en educación a distancia. *Revista de investigación desarrollo e investigación*, 179 -190.
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *política educativa*, 1-9.
- Vargas , G., Rico , A., Paéz, M., y Castañeda, A. (17 de Noviembre de 2015). *Los procesos pedagógicos en la Maestría en educación, Universidad Santo Tomás*. <https://scielo.lospedagogicosenlaMaestríaeneducación,UniversidadSantoTomás>
- Yáñez, P. (2016). El proceso de aprendizaje fases y elementos fundamentales . *Revista San Gregorio*, 70 -81.
- Yap - Chine, C. (12 de Agosto de 2019). *Círculos de aprendizaje: El aprendizaje como actividad social y ciudadana*. <https://trainersforthefuture.com>
- Zabaleta, M. (2012). *Universidad de Palermo*. https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=443&id_articulo=9174
- Zambrano Ojeda, E. (2017). Círculos de aprendizaje promueve el desarrollo de las competencias ciudadanas. *Revista de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología.*, 52 -61.

