



# UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

## ESCUELA DE POSTGRADO

### LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JULIO C. TELLO-PARARÍN Y VIRGEN DEL ROSARIO-TAPACOCHA, 2021

Tesis para optar el grado de Maestro en Educación

Mención: Planificación y Gestión Educativa

**ALEJANDRO SABINO CASTILLO ORTIZ**

Asesor: Mag. ROLANDO PATRICIO ROCA ZARZOZA

Huaraz - Áncash – Perú

2023

N.º de Registro: **T0950**





UNIVERSIDAD NACIONAL  
"SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"  
ESCUELA DE POSTGRADO

## ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis de Maestría, que suscriben, reunidos en acto público en el Auditorio de la Escuela de Postgrado, de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" para calificar la Tesis presentada por el:

Bachiller : **CASTILLO ORTIZ ALEJANDRO SABINO**


Título : **LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JULIO C. TELLO – PARARIN Y VIRGEN DEL ROSARIO -TAPACOCHA, 2021**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, lo declaramos:

Aprobado, con el calificativo de Quince (15)


De conformidad al Reglamento General a la Escuela de Postgrado y al Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestro en **EDUCACIÓN** con Mención en **PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA**, a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 15 de setiembre del 2023

  
\_\_\_\_\_  
Dr. José Yoveja Saldarriaga  
PRESIDENTE

  
\_\_\_\_\_  
Mag. Vilma Elizabeth Humán Julón  
SECRETARIA

  
\_\_\_\_\_  
Mag. Yvett Nathaly Gonzales Ortiz  
VOCAL

  
\_\_\_\_\_  
Mag. Rolando Patricio Roca Zarzoza  
Asesor

Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM  
**ANEXO 1**  
**INFORME DE SIMILITUD.**

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS JULIO C. TELLO-PARARÍN Y VIRGEN DEL

Presentado por: ALEJANDRO SABINO CASTILLO ORTIZ

con DNI N°: 32647024

para optar el Grado de Maestro en:

Educación - Mención: Planificación y Gestión Educativa

Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : .....17%.... de similitud.

**Evaluación y acciones del reporte de similitud para trabajos de investigación, tesis posgrado, textos, libros, revistas, artículos científicos, material de enseñanza y otros (Art. 11, inc 2 y 3)**

Porcentaje	Evaluación y acciones	Seleccione donde corresponda
Del 1 al 20%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	<input checked="" type="radio"/>
Del 21 al 30%	Devolver al autor para las correcciones y se presente nuevamente el trabajo en evaluación.	<input type="radio"/>
Mayores al 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes; sin perjuicio de las sanciones administrativas que corres andan de acuerdo a Ley.	<input type="radio"/>

Por tanto, en mi condición de **Asesor responsable**, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 16/11/2023



FIRMA

Apellidos y Nombres: Roca Zarzoza Rolando Patricio

DNI N°: 31673912

Se adjunta:

1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y  
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTI  
TUCIONES EDUCATIVAS JULIO C. TELLO**

AUTOR

**ALEJANDRO SABINO CASTILLO ORTIZ**

RECUENTO DE PALABRAS

**16939 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**93939 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**92 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 20, 2023 2:36 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 20, 2023 2:38 PM GMT-5****● 17% de similitud general**

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 9 palabras)

## MIEMBROS DEL JURADO

*Doctor* José Yovera Saldarriaga

Presidente



*Magister* Vilma Huamán Julón

Secretario



*Magister* Yvett Gonzales Ortiz

Vocal



**ASESOR**

*Magíster Rolando Patricio Roca Zarzoza*



## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo por darnos la oportunidad de superarnos académicamente.

A la Escuela de Postgrado que nos capacitó y actualizó en la tarea pedagógica.

A los docentes que nos compartieron sus sabias enseñanzas.

A Dios.

A mi esposa Hildegarda,

A mis hijos: Jimmy, Jhoel y Jorge

A mi padre Cleto Q.E.P.D y.D.D.G

A mi madre Zenobia,

A mis hermanos: Amado,

Alfredo, Wilfredo, Isaac, Eva y

Nicolasa.

A mi familia, soporte de vida.



## ÍNDICE

Resumen .....	viii	
Abstract .....	ix	
INTRODUCCIÓN .....	1	
<b>Capítulo I</b>		
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN		
1.1 Planteamiento y formulación de problema.....	3	
1.2 Objetivos .....	6	
1.3 Justificación.....	7	
1.4 Delimitación.....	8	
1.5 Ética de la investigación.....	9	
<b>Capítulo II</b>		
MARCO TEÓRICO.....		10
2.1 Antecedentes de investigación .....	10	
2.2 Bases Teóricas .....	14	
2.2.1 Grupos de interaprendizaje.....	16	
2.2.2 Desempeño docente.....	23	
2.3 Definición de términos .....	30	
2.4 Hipótesis .....	32	
2.5 Variables .....	34	
<b>Capítulo III</b>		
METODOLOGIA .....		36

3.1 Tipo de Investigación .....	36
3.2 Diseño de investigación.....	37
3.3 Población y muestra .....	37
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	38
3.5 Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos.....	42
<b>Capítulo IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Presentación de Resultados .....	43
4.2 Prueba de Hipótesis .....	50
4.3 Discusión.....	550
Conclusiones.....	63
Recomendaciones .....	64
Referencias bibliográficas.....	65
Anexos .....	72

## RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar el grado de relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021. La investigación corresponde a los estudios descriptivos sin manipulación de variables. Es correlacional porque examina datos cuantitativos con la finalidad establecer el grado de asociación entre las variables. Por la forma de recoger la información fue transversal. El muestreo fue no probabilístico y de tipo censal. Se empleó un cuestionario para medir la variable grupos de interaprendizaje y la lista de cotejo para medir la variable desempeño docente. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad. El estudio concluye que el 52.4% de los docentes que casi siempre participan en los grupos de interaprendizaje, tienen un buen desempeño docente. El coeficiente de correlación asociado a la tabla es  $\rho = 0.971$ , lo cual indica una correlación significativa muy alta entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

**Palabras clave:** grupos de interaprendizaje, desempeño docente, Marco del Buen Desempeño Docente, competencias pedagógicas, gestión pedagógica.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the degree of relationship between the inter-learning groups and the teaching performance in the educational institutions Julio C. Tello-Pararín and Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021. The research corresponds to descriptive studies without manipulation of variables. . It is correlational because it examines quantitative data in order to establish the degree of association between the variables. Due to the way of collecting the information, it was cross-sectional. The sampling was non-probabilistic and of the census type. A questionnaire was used to measure the inter-learning groups variable and the checklist to measure the teacher performance variable. The instruments were validated by expert judgment and submitted to the reliability test. The study concludes that 52.4% of teachers who almost always participate in inter-learning groups have a good teaching performance. The correlation coefficient associated with the table is  $\rho=0.971$ , which indicates a very high positive correlation between the inter-learning groups and teacher performance in the educational institutions Julio C. Tello-Pararín and Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

**Keywords:** peer-learning groups, teacher performance, Good Teacher Performance Framework, pedagogical competencies, pedagogical management.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la técnica del interaprendizaje grupal permite el desarrollo de las capacidades académicas pero sobre todo afianza los valores, la vocación y las actitudes de los maestros . La práctica pedagógica es la respuesta a un trabajo colegiado en la que los grupos de interaprendizaje se convierten en espacios apropiados para la discusión e intercambio de saberes y experiencias de los docentes. El propósito del servicio educativo finalmente es la de movilizar competencias y capacidades en los estudiantes partiendo de las necesidades de aprendizaje de las potencialidades del entorno, implicando a los actores educativos como son las autoridades, los padres de familia, los estudiantes y los docentes.

De esta manera, la dirección de aprendizaje apela no solo a la aplicación crítica de los lineamientos nacionales emanados por las autoridades educativas, sino que se incluye también a la diversificación curricular para mejorar el desempeño docente. Finalmente esta variable se descompone en algunas dimensiones como las sesiones de aprendizaje, la planificación, la evaluación y una actitud de compromiso por la movilización de saberes.

En ese contexto el presente trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos atendiendo al método científico y al Reglamento de Elaboración de Tesis de Posgrado de la UNASAM. En el primer capítulo, se considera al planteamiento y formulación del problema, los objetivos, la justificación, la delimitación y la ética de la investigación. El capítulo II, comprende al marco teórico que a su vez contiene a los

antecedentes de la investigación, las bases teóricas incidiendo en el desarrollo de las variables como son los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente. Culmina este capítulo con la formulación de la hipótesis y la operacionalización de las variables. El capítulo III comprende a la metodología en donde se deslinda el tipo de investigación, el diseño y la muestra. Asimismo, abarca las técnicas e instrumentos de recolección de los datos y el plan de procesamiento y análisis estadístico. Finalmente, el Capítulo IV contiene a los resultados ordenados desde el objetivo principal hasta los objetivos específicos, posteriormente se desarrolla la contrastación de la hipótesis especificando también la hipótesis principal y las específicas, luego se hace la discusión en función a los antecedentes, al tipo y diseño de las investigaciones que sirvieron para contrastar la hipótesis. Culmina la tesis con la elaboración de las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

El autor

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento y formulación del problema

La educación es la garantía del desarrollo de las sociedades humanas porque impulsa las innovaciones, despliega las tecnologías y es el motor para el cambio de las civilizaciones. Históricamente, todo país que ha priorizado las inversiones en el sector educativo ha podido progresar y democratizar las economías e impulsar el éxito individual y social. En esa perspectiva, la docencia es el agente clave que promueve y estimula los aprendizajes, planifica y ejecuta los procesos pedagógicos, así como es la pieza fundamental en una efectiva gestión de la calidad educativa en cualquier sociedad (Alcázar et al, 2011).

En ese sentido, es necesaria la formación continua del docente que implique el desarrollo de talleres de sensibilización y socialización de experiencias de aprendizaje en diversos contextos que le permita mejorar sus competencias y desempeños de manera pertinente y significativa. Por eso, se asume que el desempeño docente debe concebirse como una práctica horizontal que dialogue con la ciencia, las artes y las letras, que su formación y atención por parte del Estado sea prioritario y con la inclusión de las modernas pedagogías y enfoques en la educación.

La preocupación por desarrollar una formación permanente del profesorado, parte de las evaluaciones a nivel internacional en países como China, Singapur, Japón y toda Europa, donde las políticas educativas están siendo exitosas, pues los resultados en las pruebas del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA, 2018) y los informes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señalan un progreso óptimo frente a los resultados que exhiben los países latinoamericanos que mantienen el porcentaje bajo o, en muchos casos, vienen descendiendo.

En el caso peruano, según el informe de la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC, 2020), señala que en las pruebas PISA, en el año 2018, el Perú se ubicó en el puesto 64 de un total de 79, una mejor posición a diferencia de la prueba del año 2015 donde el país quedó en la última posición de los 65 evaluados. Los resultados en Matemática, Ciencia y Lectura aún son básicas y con problemas para reproducir información u organizar usando diversas estrategias de síntesis. Apenas se pueden hacer lecturas literales, inferencias elementales y mantener ciertos datos básicos en la memoria. Asimismo, se señala que existen brechas insalvables que aún persisten como las inequidades económicas y las barreras sociales. La evaluación sirvió también para medir la eficiencia de los procesos pedagógicos, la calidad de la gestión de la institución y las políticas educativas que implementan los sucesivos gobiernos. La realidad, nos ha demostrado que hay desafíos por emprender por parte del estado para contrarrestar esas brechas y seguir promoviendo diversas políticas que desarrollen las habilidades, destrezas competencias y desempeños en los estudiantes.



En las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararín y Virgen del Rosario de Tapacocha en la provincia de Recuay, la mayoría de los docentes rechazan el acompañamiento docente o si no rechazan, lo admiten por obligación laboral, no por convicción profesional. Se observa que carece el trabajo en equipo para compartir sus experiencias académicas y de procesos didácticos. Esta debilidad hace que se agudice el escaso dominio que poseen sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En el terreno de la práctica docente, se realiza diversificación curricular descontextualizada. Los contenidos y las actitudes en sus programaciones curriculares y Experiencias de Aprendizaje (EDA) son incoherentes. Alguno de ellos no están en el marco del enfoque por competencias ni se encuentran orientados a desarrollar desempeños.

Precisamente, frente a este contexto que se repite en otras instituciones el Minedu y las Unidades Educativas desconcentradas vienen implementando una serie de estrategias para obtener logros de aprendizaje en los estudiantes, entre ellas están los grupos de interaprendizaje, que se centran en la interacción entre los docentes y los directivos, creando espacios para el diálogo, la reflexión y la crítica. Esta dinámica surgió como una necesidad de promover los saberes y las fortalezas entre los docentes, desterrar el individualismo y compartir las experiencias exitosas haciendo el efecto multiplicador. Los grupos de interaprendizaje se asumen como estrategias de acompañamiento pedagógico cuya esencia es diagnosticar, analizar, compartir, aplicar y evaluar las intervenciones pedagógicas con fines de mejora y afianzamiento de aquellas prácticas pedagógicas que obtuvieron resultados positivos. Los docentes de las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararín y

Virgen del Rosario de Tapacocha en la provincia de Recuay han tenido diversas jornadas de inducción, monitoreo o retroalimentación por parte de la Unidad de Gestión educativa Local (UGEL) de la provincia de Recuay en los que corresponde a los grupos de interaprendizaje, pero aún no se muestran resultados de esta intervención, porque los docentes no han participado en la planificación de los GIAs.

En esa línea, la presente investigación pretendió determinar el grado de relación que existe entre la estrategia de grupos de interaprendizaje y el desempeño docente, pues desde hace dos años se ha implementado esta dinámica y se requirió comprobar esa relación para contribuir en la mejora del servicio educativo y la posibilidad de su implementación en posibles trabajos empíricos.

**Formulación del problema general:**

¿Qué grado de relación existe entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021?

**Específicos:**

1. ¿Qué relación existe entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021?
2. ¿Qué relación existe entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021?

3. ¿Qué relación existe entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. General**

Determinar el grado de relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

### **1.2.2. Específicos**

1. Describir la relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.
2. Describir la relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021
3. Describir la relación que existe entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

## **1.3. Justificación**

**Valor práctico.** Los grupos de interaprendizaje se han venido implementando desde el 2015 pero aún no existen evidencias de su efectividad ni menos del grado de relación entre esta estrategia y el desempeño docente, por eso, el presente

trabajo pretendió desarrollar el trabajo de correlacionar ambas variables con la finalidad de conocer el grado de relación que existe entre ellas. El desempeño docente se ha medido de manera indirecta a través de las pruebas nacionales e internacionales aplicadas a los estudiantes. Por otro lado, el acompañamiento pedagógico también es monitoreado y evaluado permanentemente por el MINEDU, pero en lo que corresponde a la estrategia del trabajo mediante los grupos de interaprendizaje aún está por medirse por lo que el presente trabajo dará luces sobre esa relación.

**Valor metodológico.** El presente informe se planteó usar instrumentos que tienen como base a las diversas directivas que emana del MINEDU y que se encuentran actualmente en vigencia. Así, para el desempeño docente, se acondicionó una lista de cotejo en base al Manual de Buen Desempeño del Docente, precisando las competencias, las capacidades y los desempeños. Mientras que para la variable grupos de interaprendizaje, se empleó un cuestionario que se basó en el Manual para los Grupos de Interaprendizaje – GIA que sustenta diversos aspectos a los que se ha añadido otros que surgieron de la contextualización del problema.

**Valor teórico.** Desde esta perspectiva, el estudio ofrece un conjunto de enfoques sistematizados sobre las estrategias de acompañamiento docente y dentro de ellas a los grupos de interaprendizaje que vienen a ser dinámicas de interacción e intercambio de experiencias entre los docentes que debe culminar con un plan que se implemente en las sesiones de aprendizaje. Mientras que en lo que corresponde a la variable desempeño docente, se organizó y precisó las dimensiones que

conforman y las actividades que involucra a los profesores durante la intervención pedagógica.

#### **1.4.Delimitación**

El estudio se desarrolló en la provincia de Recuay, Región Áncash. En las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararín y Virgen del Rosario de Tapacocha. En total se trabajaron con 21 docentes.

#### **1.5.Ética de la investigación**

La presente investigación no atentó contra la moral, la salud física, las costumbres ni la identidad de los docentes que participaron del estudio. Para ello se ejecutó mediante el consentimiento informado de la dirección de la institución educativa, cuya autorización oficial se procedió a su trámite y se adjunta en la sección de anexo del presente informe.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### Antecedentes internacionales

- ✓ Sánchez (2017) *Estrategias de Acompañamiento Pedagógico para el Fortalecimiento de la Competencia Docente en Educación Media en el Distrito Escolar 14-12-17, del Municipio de Joyabaj, Quiché* (Tesis de maestría). El trabajo tuvo el propósito de elaborar una propuesta de acompañamiento para docentes en las diferentes áreas, aunque esta solo haya sido basada en la experiencia de dos departamentos (Joyabaj y Quiché), debido a las facultades en donde se forman a los docentes es de especial importancia que estos sean formados desde perspectivas científicas, didácticas y metodológicas pertinentes. El trabajo fue transeccional y descriptivo. La fase de estructuración tuvo como propósito crear las condiciones, disponer de los recursos y establecer los compromisos necesarios para planear y llevar a cabo la estrategia de acompañamiento. Además, en esta fase, se señala que el acompañante diseñará la ruta en las cuales llevará a cabo las actividades del acompañamiento.
- ✓ Aguirre (2015). *Estrategias de aprendizaje cooperativo y desempeño docente Carrera de educación alternativa Escuela Superior de Formación de Maestros Mariscal Andrés de Santa Cruz y Calahumana* (Tesis de maestría). El objetivo

fue determinar la relación entre las variables estrategias de aprendizaje cooperativo y desempeño docente. Estrategias de aprendizaje cooperativo y desempeño docente. Fue un trabajo cuantitativo, correlacional, con una muestra de 27 individuos. Se usó una lista de cotejo y una ficha de observación. Se concluyó que las estrategias de aprendizaje cooperativo permitió un nivel alto de relación con el desempeño docente. Sin duda, se trata de una experiencia innovadora en el ámbito educativo en nuestro contexto, la cual ha planteado importantes avances en cuanto a conocimientos y aplicación de estas estrategias en los estudiantes de la Escuela Superior de Formación de Maestros Mariscal Andrés de Santa Cruz y Calahumana.

#### **Antecedentes nacionales**

- ✓ Calderón (2019) *La Formación Permanente de los Grupos de Interaprendizaje y la Mejora del Desempeño Docente de la Red Educativa a Zona Lago – Ilave*. (Tesis de maestría). La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre la formación permanente, los grupos de interaprendizaje y la mejora del desempeño docente en la Red Educativa Zona Lago – Ilave Puno. El diseño fue descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 79 maestros de los niveles inicial, primaria y secundaria. Usó el cuestionario y en los resultados se estableció que existe una correlación significativa moderada entre las variables formación permanente y grupos de interaprendizaje.
- ✓ Rodríguez (2016) *Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03- Lima, 2015* (Tesis de doctorado). El trabajo tuvo como objetivo general determinar la influencia del acompañamiento

pedagógico y los grupos de interaprendizaje (GIAS) en el desempeño docente en el marco de la estrategia de soporte pedagógico. Fue una investigación de tipo básica, diseño no experimental, transversal – correlacional, método de análisis cuantitativo. La muestra es no probabilística; estuvo conformada por 215 docentes del segundo grado de EBR. Los instrumentos, que empleó fueron adaptados directamente de MINEDU. Los resultados obtenidos al realizar la prueba hipótesis general: ajuste de los datos  $p\_valor$  (significación) igual a 0.000 frente a 0.05 (valor pseudo coeficiente Nagalkerke) donde la variabilidad del desempeño docente se debe al 50.7% del acompañamiento pedagógico y de los grupos de interaprendizaje.

- ✓ Simeón (2018) *Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos*. (Tesis de maestría). El trabajo tuvo el objetivo de determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría de la UGEL 02, del Distrito de Los Olivos. Fue de tipo cuantitativo, con diseño correlacional-causal. La población está integrada por 80 docentes. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios con 30 ítems cada uno. El estudio demuestra que los grupos de interaprendizaje se ubican en un nivel regular y eficiente con un 45% en ambos casos y con 10% en un nivel deficiente, en tanto, el desarrollo de competencias docentes muestra que el 46,3% se encuentra en un nivel logrado, el 28,8% en proceso y el 25% en inicio. Mientras que para los resultados inferenciales se aplicó el índice estadístico de Chi cuadrado, obteniendo como



resultado que los grupos de interaprendizaje tienen incidencia significativa sobre el desarrollo de competencias docentes con el 77,2% de porcentaje representado en la curva de COR.

- ✓ Cornejo (2018) *Gestión pedagógica del docente y grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de nivel de educación primaria acompañamiento pedagógico especializado y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria del distrito de San Juan de Lurigancho - UGEL 5 - Red 7 – 2013*. (Tesis de doctorado). El objetivo fue determinar si existe relación entre la gestión pedagógica del docente, y los grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca. El estudio fue correlacional, con diseño transversal, con una población de 41 directivos y 259 docentes en treinta instituciones educativas de nivel primaria. El estudio concluye que la gestión pedagógica de los docentes se ubica en el nivel de proceso en un 54.9 % de docentes, así como la gestión pedagógica de los grupos de interaprendizaje se ubica en el nivel de proceso, en 80 % de las instituciones educativas.
- ✓ Quihue (2022). *Los grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019* (Tesis de doctorado). El objetivo general de la tesis es determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019. Por consiguiente, se expuso una tesis básica de nivel descriptivo y diseño correlacional. Participaron 110 docentes de las instituciones educativas

del nivel secundario de la UGEL de Tacna. Para medir las variables utilizó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario virtual, la validez del instrumento se realizó mediante la validez de contenido, de criterio y de constructo con un coeficiente de Alpha de Cronbach, con valores de (0.877 y 0.824). La tesis confirmó que los grupos de interaprendizaje, tiene relación significativa con las funciones en el desempeño docente ( $p=0.42$ ;  $r=.638$ ).

- ✓ Ramírez (2019) *Los grupos de interaprendizaje en docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Red 02- UGEL 06 Vitarte, año 2019*. (Tesis de maestría). El estudio tuvo como objetivo describir el nivel de los grupos de interaprendizaje en docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Red 02- UGEL 06 Vitarte, año 2019. La investigación fue de tipo básica y nivel descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo formada por 52 docentes, se usó el cuestionario con una prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, 0,88. Se concluye que el nivel de implementación de los grupos de interaprendizaje en los docentes fue de nivel suficiente (51,9%), seguidos del nivel regular (38,5%) e insuficiente (9,6%).
- ✓ Ayquipa (2020). *Aplicación de la propuesta “grupos de interaprendizaje” (GIA) en el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría de Tacna*. (Tesis de maestría). Esta investigación tuvo como objetivo determinar el impacto de la aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018. Fue de tipo básica, con un diseño descriptivo-explicativo. Tuvo una muestra de 27 docentes del nivel primaria y 35 docentes del nivel secundario.

La recolección de la información se realizó a través de dos cuestionarios. Para establecer la relación entre las variables se aplicó la prueba de Rho de Spearman, el coeficiente obtenido es 0,120 y un p valor igual a 0,353 (p-valor  $> 0.05$ ) que representa una correlación prácticamente nula entre las variables de estudio.

### **Antecedentes regionales**

- ✓ Savas (2018). *Grupos de interaprendizaje como alternativa para fortalecer el desempeño docente y mejorar el área de matemática – I.E. San Pedro.* (Segunda especialidad). El estudio tuvo el propósito de elevar el nivel de logro de los aprendizajes en el área de Matemática aplicando estrategias de enseñanza en la resolución de problemas matemáticos para el logro de los aprendizajes de los estudiantes del nivel primaria de la I.E. San Pedro (Chimbote). La propuesta es la implementación de los grupos de interaprendizaje (GIA) para fortalecer el desempeño docente. La institución cuenta con 11 docentes en el nivel de primaria, nueve (09) de ellos desarrollan el área de matemática en forma integrada con el resto de las áreas. En el trabajo realizado se aplicó la guía de entrevista y la entrevista a profundidad a tres (03) docentes para diagnosticar causas y efectos sobre los niveles insatisfactorios en las competencias del área de matemática. Los referentes teóricos sustentan el liderazgo pedagógico a través de los grupos de interaprendizaje, visitas al aula y comunidades de aprendizaje. Se concluye que la importancia de reconocer la problemática institucional, basada en los aprendizajes y de ahí buscar las estrategias de solución para incrementar niveles satisfactorios en el área de matemática.

- ✓ Paredes (2018) *Acompañamiento pedagógico y monitoreo docente en la Institución Educativa Privada Antonio Raimondi, Chimbote* (Tesis de maestría). Tuvo el objetivo de determinar la relación entre el Acompañamiento pedagógico y monitoreo docente en la institución educativa privada Antonio Raimondi. El enfoque es cuantitativo, el tipo de investigación Descriptivo Correlacional, y el diseño de investigación no experimental y de corte Transversal. La población y muestra estuvo constituida por 30 docentes entre el nivel primario y secundario. Se aplicó dos cuestionarios para cada una de las variables. Los resultados descriptivos indican que el 50 % de los docentes alcanzan el nivel medio, en cuanto a la variable de Acompañamiento pedagógico, y la variable Monitoreo docente. El análisis inferencial se hizo con el coeficiente Rho de Spearman que resultó 0.46.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Los grupos de interaprendizaje**

La práctica pedagógica de los docentes exige una construcción de aprendizajes desde la experiencia e intercambio de saberes que parten de contextos definidos. Para ello, los organismos educativos que planifican la labor pedagógica hasta las mismas instituciones educativas están obligadas a proveer a los agentes educativos de la comunidad de una formación continua que garantice que los procesos pedagógicos en el aula se desarrollen acorde a las innovaciones recientes y procurando el logro de las competencias y desempeños. Precisamente, con ese objetivo surgen los denominados Grupos de

Interaprendizaje (GIA) que vienen a ser espacios de participación y diálogo donde los agentes discuten, analizan y proponen planes frente a las problemáticas educativas. Los GIA promueven la participación interdisciplinaria que enriquezca los debates, amplíe el horizonte del contexto y desarrolle las habilidades de comunicación e interacción entre los miembros de la comunidad educativa. Según el MINEDU (2018), señala que los GIA:

Son estrategias formativas dirigidas a los docentes, donde se fomenta que el grupo intercambie experiencias y reflexione. Por otro lado, se orienta hacia la construcción continua de comunidades profesionales de aprendizaje, esto requiere que el equipo directivo de la institución educativa, acompañante pedagógico o especialista en formación docente coordine con los docentes y planifiquen el GIA, para poder intercambiar experiencias desde sus prácticas pedagógicas (exitosas o con dificultades), evidenciadas en las aulas. (p. 13)

Es así que los actores intervinientes en los GIA, participan a partir de las ideas fuerza que se proponga, elaboran sus ideas, la sistematizan con la finalidad de iluminar la problemática desde diversas perspectivas de conocimiento teórico y experiencias empíricas. Esta actividad, parte de la noción de trabajo en equipo que impulse la noción de una resolución de problemas concertado, contextualizado y acorde a las necesidades de los estudiantes y de las expectativas de aprendizaje. Por ello es necesario la implementación y complementación de la tarea de los GIA mediante un plan de monitoreo que garantice la medición de los indicadores y dimensiones precisos y pertinentes.

Pues, el trabajo de los GIA culmina cuando los facilitadores aplican en su práctica pedagógica el plan consensuado en las reuniones de participación. Al respecto, Delgado y Cárdenas (2004) señalan que:

Los grupos de interaprendizaje son el encuentro de un trabajo en conjunto, que se conforma por el personal docente, técnico o directivo de una determinada institución educativa, que se reúne en forma periódica y permanente para aprender, motivados sus necesidades y objetivos comunes de desarrollo personal, y orientados por actitudes participativas, de pertenencia e integración, ante la búsqueda del saber.

(p. 44)

En consecuencia, los grupos de interaprendizaje es el intercambio de experiencias entre los agentes educativos sobre tópicos que preocupan a la comunidad educativa como los logros de aprendizaje, las metodologías de enseñanza, las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, la inclusión o ausentismos escolar, los desempeños docentes y competencias en los estudiantes, etc. Estas prácticas parten de una participación reflexiva que llevan los docentes a plantear de manera argumentada sus posiciones y experiencias, mostrando fuentes de verificación como resultados de las pruebas, los productos de los estudiantes, los informes académicos, los resultados de las fichas de monitoreo y acompañamiento docentes, entre otros.

Por otro lado, a los GIA se les considera también como:

procesos educativos participativos, el saber se considera algo inacabado, vivo, dinámico, que se desarrolla por medio del diálogo y la reflexión

colectiva. Los aprendizajes se generan al interior del propio proceso educativo en forma conjunta con el aporte de todas las personas que intervienen. Hay una aprehensión colectiva de aprendizajes, porque se trata de un proceso en el cual se integran elementos o ideas en forma ordenada por medio de la participación colectiva, basado en las experiencias y conocimientos del grupo, para llegar a construir nuevos aprendizajes y nuevos enfoques teóricos que permitan mejorar la actuación en los procesos educativos y en los desempeños personales y colectivos. (Minedu, 2018, p. 15)

### **Características de los grupos de interaprendizaje**

Los grupos de interaprendizaje son dinámicas que surgen de las necesidades del intercambio de experiencias pedagógicas a nivel de la comunidad magisterial. Por ello, deben ser consensuadas y analizadas en función a las necesidades del contexto y recogiendo las opiniones de los actores de la educación. La finalidad es no solo el intercambio de opiniones, sino también sus saberes y el inmenso bagaje cultural y de conocimientos con que cuentan los agentes educativos. En esa perspectiva, las siguientes características describen las dinámicas al interior de los grupos de aprendizaje y aseguran la efectividad y el logro de los propósitos.

- Conducción adecuada del proceso de interaprendizaje: los procesos de interaprendizaje y de producción colectiva de conocimientos necesitan un moderador o facilitador que oriente el desarrollo de la sesión de interaprendizaje.

- Clima de confianza: para lograr procesos de interaprendizaje se necesita generar un clima de confianza entre los actores educativos que permita comunicarse con fluidez, sentirse acogidos al interior de grupo y no tener temor al rechazo o a sentirse inferiores. Este ambiente va a favorecer el respeto mutuo y la valoración de la experiencia de cada una de las personas que forman el grupo; hará, asimismo, que los distintos agentes educativos se sientan motivados en su trabajo.
- Predisposición ante el aprendizaje: disponibilidad para aprender, con apertura a compartir con los integrantes del grupo sus conocimientos, y mostrando actitudes de respeto, escucha activa, apoyo y empatía hacia las otras personas.
- Pensamiento crítico: actitud constructiva, capacidad de cuestionarse e interrogarse acerca de los procesos educativos, para poder discutir, dialogar y exponer sus ideas sobre un tema. Esto supone no aceptar pasivamente todas las ideas, sino desarrollar hábitos de permanente autorreflexión y de cuestionamiento.
- Participación activa: generar hábitos de participación, no sólo de “recepción” de conocimientos. Se trata de un proceso que implica las aportaciones de todas las personas vinculadas a él, en el que cada integrante del grupo de interaprendizaje (tanto el supervisor como los facilitadores) comparte lo que sabe para generar un espacio común de aprendizaje.



- Creatividad: oportunidad de generar nuevos conocimientos, fruto de la conjugación de las experiencias individuales y de las sinergias en la creación de saberes nuevos, que explican la realidad en la que se está interviniendo.
- Interpretar las experiencias acumuladas en los círculos de aprendizaje: las distintas experiencias generadas en los círculos de aprendizaje son el punto de partida para el análisis y para la construcción de nuevos conocimientos. Es importante tener presentes los avances que se dan en los círculos de aprendizaje, sobre todo, no despreciar ninguno de los aportes de los facilitadores. El conocimiento producido individualmente sirve para enriquecer el conocimiento colectivo.
- Lograr el aprendizaje propiamente dicho: La concepción del educador como práctico-reflexivo fomenta la indagación personal en el análisis de la propia práctica como una línea básica para el desarrollo profesional. (PAEBA, 2005, pp. 34-35)

### **Dimensiones de los GIA**

- **Planificación:** Se propicia un clima de confianza donde se promueve la conformación de un equipo docente consiente de la importancia del interaprendizaje en pares y la comunicación efectiva entre ellos. Así también, se identifican las necesidades formativas de los docentes participantes, coordinando con el equipo directivo sobre la realización del GIA para garantizar las condiciones de ambiente, materiales, fecha, hora y participación de los

docentes acompañados. Asimismo, el responsable debe orientar, coordinar y planificar con los profesores que van a compartir sus experiencias pedagógicas en el GIA. Finalmente, se revisa el propósito que debe relacionarse con los desempeños docentes, se preparan los materiales, se determina la metodología del trabajo y se revisa el cronograma y horario de desarrollo del GIA, la temática o material y alistar el cuaderno de campo para hacer las anotaciones necesarias.

- **Ejecución:** Se desarrollan tres momentos: Inicio, desarrollo y cierre. En el inicio se recogen las expectativas de los docentes que participan, se presentan los propósitos que pretenden lograr y se establecen los acuerdos de convivencia para propiciar un clima de confianza, motivación, respeto, dinamismo y liderazgo. En cuanto al proceso, se analiza una práctica pedagógica que se encuentre relacionada con el tema a tratar y a partir de ello se formulan las primeras interrogantes para motivar la participación orientando la reflexión crítica a partir del intercambio de experiencias y la discusión, como también se propicia el liderazgo, la participación del docente con el que se ha planificado el GIA, como también la identificación de aprendizajes y oportunidades de mejora en las experiencias compartidas. Finalmente, los docentes, equipo directivo y acompañante pedagógico construyen de manera participativa los nuevos significados de lo que se aprende con la finalidad de ampliar y dar mayor consistencia a los marcos de referencia de los docentes replanteando algunos supuestos para luego concluir con la retroalimentación. En el cierre se formulan preguntas orientadas hacia la metacognición invitando a los participantes a

reflexionar para identificar los principales aprendizajes logrados y los procesos realizados. Seguidamente se recogen las apreciaciones para continuar profundizando lo aprendido, así mismo se consolidan los aprendizajes a partir de una síntesis participativa contrastando lo aprendido con el propósito del GIA y se recogen las expectativas para el siguiente GIA, estableciendo también los acuerdos y compromisos para la siguiente reunión.

- **Reflexión:** Se evalúan los principales resultados y acuerdos de la reunión y la asistencia de los docentes al GIA. Del mismo modo, se registra la información sobre la ejecución del GIA en el sistema de información SIGMA (Sistema de Información para la Gestión del Monitoreo del Acompañamiento Pedagógico). También se completa la lista de cotejo de trabajo coordinado y se registra en el cuaderno de campo: Las situaciones observadas considerando los logros, dificultades y recomendaciones en relación con los desempeños priorizados del programa de formación docente, se adjuntan evidencias (producciones, materiales elaborados, fotos, filmaciones, entre otros), reflexiones sobre la práctica como acompañante y el rol como mediador del GIA (lecciones aprendidas, compromisos y estrategias para mejorar tu práctica) que se compartirá luego con los especialistas. (MINEDU, 2018, p. 57)

### 2.2.2. Desempeño docente

La práctica docente comprende a un conjunto de acciones que van desde la profesionalidad en el pregrado pasando por el dominio de los procesos didácticos hasta la formación continua. En ese trayecto se va nutriendo de experiencias, analiza los entornos, planifica, diversifica, propone y

experimenta. El fin supremo es el desarrollo de competencias y desempeños que exigen los estándares de aprendizaje y los mapas de progreso. Es así que a todo este proceso se le denomina como desempeño docente y que se completa con las acciones de proyección social, tutoría y la responsabilidad social. Según el Minedu (2017) se llama desempeño docente al despliegue de acciones que desarrolla el docente y que están encaminadas a que los estudiantes peruanos posean saberes, actitudes y destrezas para la vida y el progreso. Es cultivar la interculturalidad, la paz y la inclusión como aspectos transversales a la tarea educativa. La función fundamental es movilizar saberes y capacidades en el marco de una educación democrática e igualitaria que cultive el pensamiento crítico y la solución de problemas, gestionando las emociones y solidarizándose con el otro.

Según el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD, 2012)), se enfatiza que el desempeño docente se produce en un marco de transformaciones sociales y tecnológicas en el mundo y que la tarea del docente debe insertarse y nutrirse de los avances científicos. Asimismo, se señala:

Como expresión de esta complejidad, la docencia exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones: su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el

aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida. Éstas son las características que la docencia comparte con otras profesiones. Por otra parte, la docencia se distingue en particular por tres dimensiones integradas entre sí: pedagógica, cultural y política. (p. 9)

### **Competencia docente**

En la actualidad los docentes trabajan en un ambiente cada vez más complejo y retador. El desarrollo de las tecnologías, las brechas sociales y económicas y la amenaza del ausentismo escolar son apenas algunos problemas con los que debe lidiar a diario. Para ello, el facilitador se enfrenta a constantes cambios en las actitudes de sus estudiantes y ante la eventualidad de que lo que enseña quede caduco. Por ello debe asimilar y afrontar esta realidad para trabajar en contextos de presión y de fuerte tensión. Aladape (2008) señala sobre este panorama lo siguiente:

Las competencias abarcan el conjunto de capacidades que se desarrollan mediante procesos, para que los docentes sean competentes en múltiples aspectos (sociales, cognitivos, culturales, afectivos, laborales, productivos), los mismos que se construyen y desarrollan a partir de las motivaciones internas de cada quien. La competencia es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos,

cognoscitivos, psicológicos y sensoriales que permiten desempeñar un papel, una actividad o tarea. (p. 7)

Es así como los docentes deben de poseer un perfil de acuerdo a los intereses y necesidades de la sociedad, que incluya una constante evaluación y promoción de acuerdo a sus capacidades y competencias. Por ello, las competencias docentes no se desarrollan intempestivamente, sino que obedecen a una constante revisión, retroceso y avance en las experiencias que van delineando al docente. Son los problemas y los retos que habíamos señalado los que finalmente procuran hacerle crecer como profesional y como persona porque finalmente trabajan con seres humanos, o mejor, formando generaciones delineadas por su labor. Según el MINEDU (2012), se sostiene que:

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (s/f) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes: De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos. (p. 20)

## **Dimensiones en la competencia docente**

### **- Competencia pedagógica**

Son habilidades que demuestra el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, empleando recursos, medios y materiales de manera adecuada, dosificando el tiempo y considerando las inteligencias múltiples y los ritmos de aprendizaje. A respecto, el MBDD (2012), precisa que el docente, además:

Emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez. Utiliza estrategias que involucran diversos tiempos, materiales, el uso del cuerpo, espacios, medios, agrupaciones (trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etcétera), que promueven el pensamiento crítico (análisis de textos, estudio y solución de problemas, diálogo participativo, etcétera) y el pensamiento creativo (estrategias organizativas, analíticas, inventivas, de solución de problemas, metacognitivas, etcétera). Promueve entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad, innovación y la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones desafiantes, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje. (p. 34)

### **- Competencia en la gestión**

La tarea pedagógica no se reduce al aula ni a los procesos pedagógicos, sino que va más allá del proceso de aprendizaje que viven los estudiantes, se instala en un macroproceso que cubre las relaciones con la comunidad educativa y la sociedad. Por lo que deberá de demostrar empatía con los problemas que vive

la sociedad, desarrollar proyectos que coadyuven a la solución, se debe comprometer con los destinos de los pueblos desde su rol como educador. Asimismo, formar parte de las tareas que fije el director de la institución educativa para cumplir con el desarrollo integral de sus estudiantes. Al respecto Aldape (2008) señala:

Son las que constituyen los conocimientos y habilidades específicas, que contribuyen a enlazar las actividades docentes, con las demandas de la administración de la institución y del entorno de la misma. Las nuevas tendencias vislumbran exigencias de la aldea global del siglo XXI, más allá de las funciones de planeación, organización, dirección y control de su cátedra dependiendo de las actividades que desarrolle el docente y del rol que cumple dentro de su área. (p. 18).

- **Competencia social**

La naturaleza del trabajo docente es la permanente interrelación, por lo que debe ser capaz de demostrar predisposición al diálogo, transformarse en un comunicador de ideas, argumentar su posición, gestionar adecuadamente sus emociones, mostrar una capacidad de escuchar posiciones que no le agraden, dialogar con las autoridades proponiendo ideas y problematizando saberes y certezas. Es en la habilidad para tolerar, incluir y solucionar dilemas donde se manifiesta mejor esa competencia social. Al respecto, Aldape (2008), señala que esta competencia además se relaciona con:

Los conocimientos y habilidades específicas, relacionadas con la capacidad del docente para trabajar armoniosamente con su grupo de



clase, sus compañeros de trabajo, padres de familia y cualquier otra persona involucrada en el logro de su meta. Es la capacidad de interaccionar del docente, la cual requiere de capacidades para dirigirse y comunicarse eficazmente con otros. (p.20)

Según el MBDD (2012), las competencias del desempeño docente:

- Competencia 1: Domina y entiende la singularidad de los educandos y sus entornos, el tema que enseña, el planteamiento didáctico, para fomentar capacidades relevantes en la formación de los educandos.
- Competencia 2: Planear la preparación profesionalmente, avalando una relación entre los aprendizajes de los estudiantes con el procesamiento pedagógico, uso de bienes existentes y valoración con un currículo en renovación constante.
- Competencia 3: Produce, un ambiente favorable, democrático para el desarrollo de la clase, para formar pobladores fiscalizadores y con intercambio cultural.
- Competencia 4: Guía la enseñanza con manejo de los temas de las diferentes áreas, así como el uso de estrategias y medios pertinentes a fin de que los educandos puedan aprender en forma reflexiva y crítica para resolver problemas que guarden relación con sus destrezas, intereses y de su entorno.
- Competencia 5: Mide con frecuencia los resultados según los objetivos previstos por la Institución, a fin determinar y reforzar a

- los educandos y a la familia escolar, teniendo presente, las singularidades y sus vivencias.
- Competencia 6: Interviene prontamente con posición democrática, crítica y colaborativa en la administración de la institución educativa, cooperando con la ejecución del PEI para producir educación óptima.
  - Competencia 7: Disponer correspondencia de ayuda, deferencia, con sus parientes, la colectividad, entidades gubernamentales, el pueblo, utilizando conocimientos y medios.
  - Competencia 8: Razona sobre su práctica pedagógica personal e institucional, ejecuta acciones de aprendizaje en forma personal y colectiva de su personalidad y responsabilidad profesional.
  - Competencia 9: Actúa profesionalmente con ética respetando los derechos fundamentales de la persona, mostrando dignidad, justicia, obligación y deber con su profesión. pp. 20-23

Por otro lado, Valdivia (2016) señala que la competencia social es el conjunto de relaciones que cada docente percibe y expresa en su tarea como agente educativo cuyos receptores son diversos sectores sociales. Por tanto, se relaciona con la demanda social hacia el quehacer docente, con el contexto sociohistórico y político, con las variables geográficas y culturas particulares. (p.29)

## **2.3. Definición de términos**

### **2.3.1. Desempeño docente**

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de las funciones de un docente y está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Además, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles como: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y el docente, mediante acciones de reflexión. (Valdés, 2005)

### **2.3.2. Grupos de interaprendizaje**

Los grupos de interaprendizaje representan a un colectivo de docentes que periódicamente se reúne para compartir espacios que articulan el intercambio de experiencias y de reflexión colectiva que progresivamente se orienta hacia la construcción de nuevos aprendizajes. Con ello se fortalece la autoformación docente, la construcción de propuestas educativas y la toma de decisiones para la mejora continua. (MINEDU, 2013)

### **2.3.3. La formación permanente**

La formación permanente es un proceso de formación profesional, que dura toda la vida y se inicia al momento en que el sujeto se plantea elegir la profesión docente. Está conformada por todos los saberes que el profesional va acumulando y que los va socializando a la hora de enseñar y producir saberes. (Miranda y Rivera, 2009)

### **2.3.4. Marco de Buen Desempeño Docente**

Documento que se basa en una visión de la docencia para el Perú. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las

competencias que se espera dominen los docentes del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. En él se definen los dominios, competencias y desempeños característicos exigibles a un buen docente de EBR. Es una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (MBDD, 2012)

### **2.3.5. Marco de Buen Desempeño del Directivo.**

Es una herramienta estratégica de la reforma de la institución educativa que se enmarca en el desarrollo de las políticas de desarrollo docente. Es el resultado de la revisión de evidencias proporcionadas por la investigación internacional, y de un proceso de reflexión y construcción colectiva realizado por los directores, actores educativos que participaron en diversos eventos de consulta sobre las buenas prácticas de gestión escolar identificadas en las instituciones educativas de nuestro país y cuyos aportes le otorgan legitimidad a esta propuesta. (MBDDr, 2014)

### **2.3.6. Evaluación del desempeño docente**

Es una práctica de valoración del proceso pedagógico, que realiza el docente en aula, recogiendo las evidencias según los ítems de las rúbricas de observación de aula, con la finalidad de reflexionar sobre su labor y se perfeccione en ella con la formación en actividad. (Tinoco, 2018)

### **2.3.7. Monitoreo**

Es un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados

permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. (Guía para formulación del Plan de Monitoreo, 2016).

## **2.4.Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararán y Virgen del Rosario de Tapacocha

### **Hipótesis nula**

No existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararán y Virgen del Rosario de Tapacocha

### **Hipótesis específicas:**

1. Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararán y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

Ho. No existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararán y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

2. Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

Ho. No existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

3. Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

Ho. No existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

## **2.5. Variables**

### **Variable 1**

Grupos de interaprendizaje

### **Variable 2**

Desempeño docente

#### **2.5.1. Cuadro de operacionalización de variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL			RECOLECCIÓN DE DATOS	
	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<b>VARIABLE 1: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE</b> Es una estrategia para mejorar la práctica pedagógica y tiene como propósito presentar la problemática institucional para proponer alternativas de solución o estrategias y mejorar el logro de los aprendizajes de los estudiantes (Savas, 2018)	PLANIFICACIÓN	- Establece planes, horarios, roles y actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Se elaboró un plan de trabajo y comisiones antes de ejecutar el GIA en la institución educativa?</li> <li>- ¿Participaron en la elaboración del plan de trabajo del GIA tanto docentes como directivos de la I.E.?</li> <li>- ¿Se elaboró conjuntamente un cronograma de trabajo para las reuniones del Grupo de Interaprendizaje?</li> <li>- ¿Se identificaron los roles de los agentes en un grupo de interaprendizaje?</li> </ul>	- Encuesta	Cuestionario
	EJECUCIÓN	- Genera espacios de diálogo e intercambio de experiencias de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Los docentes integrantes de los GIA elaboraron colaborativamente materiales didácticos para las sesiones de aprendizaje?</li> <li>- ¿Se generaron nuevos conocimientos?</li> <li>- ¿Se produjeron intercambios de conocimiento?</li> <li>- ¿Se compartieron experiencias de aprendizaje?</li> <li>- ¿Los docentes elaboraron colaborativamente los materiales de la intervención pedagógica?</li> <li>- ¿Elaboraron sus sesiones considerando la secuencia de aprendizaje?</li> <li>- ¿Se agruparon por áreas de conocimiento para la discusión de las propuestas?</li> </ul>		
	REFLEXIÓN	- Analiza y sistematiza las experiencias de aprendizaje pertinentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Se organizaron los nuevos conocimientos mediante alguna técnica?</li> <li>- ¿Se incluyeron los nuevos conocimientos en las sesiones de aprendizaje?</li> <li>- ¿Se registraron los factores positivos y las dificultades que se presentaron en el desarrollo de los GIA para el intercambio de experiencias pedagógicas?</li> <li>- ¿Se previeron las acciones de retroalimentación de los GIA?</li> </ul>		
<b>VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE</b> Es el conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario: Preparación de clase, asesoramiento a los estudiantes, dictado de clase, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades del plantel. (Fernández, 2008)	COMPETENCIA PEDAGÓGICA	- Conduce la sesión de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gracias a las dinámicas de los GIA estoy preparado para tener éxito en la intervención pedagógica.</li> <li>- Poseo conocimiento sobre el manejo de estrategias grupales.</li> <li>- Los intercambios de interaprendizaje docente me han permitido desarrollar el aprendizaje colaborativo en los estudiantes</li> <li>- Utilizo siempre las TIC para generar aprendizajes en los estudiantes.</li> <li>- He aprendido por los GIA a realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>- Realizo la retroalimentación en función a las recomendaciones de los GIA</li> </ul>	Observación	- Lista de cotejo
	COMPETENCIA EN LA GESTIÓN	- Desarrolla la gestión institucional de proyección a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gracias a los GIA he logrado organizar el tiempo en las sesiones de aprendizaje.</li> <li>- Realizo un análisis y diagnóstico de las necesidades de los estudiantes a partir de las evaluaciones.</li> <li>- Organizo reuniones con los padres de familia para comunicar los resultados de la evaluación de los estudiantes.</li> <li>- Incluyo en la práctica pedagógica las actividades de reflexión de los aprendizajes.</li> <li>- En los GIA aprendí a desarrollar el pensamiento estratégico.</li> <li>- Participo activamente en la elaboración de documentos de gestión institucional.</li> </ul>		
	COMPETENCIA SOCIAL	- Posee habilidades para la comunicación e integración a la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gracias a los GIA tengo la cultura del emprendimiento en todas las actividades planificadas en el PAT.</li> <li>- Comunico con facilidad mis inquietudes que pueden servir para dilucidar y coadyuvar a la buena marcha de la institución.</li> <li>- Sé que soy un líder pedagógico y que puedo mejorar más.</li> </ul>	Observación	Escala: 1. SÍ 2. NO

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

Según Hernández et al. (2018) el tipo de investigación será básica y descriptiva.

**Básica:** Porque lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos.

**Descriptiva:** Porque está orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio temporal. Según Huaire et al. (2022), señalan que las investigaciones correlacionales “buscan el grado o nivel de asociación que existe entre dos o más variables. Cuando se analizan dos variables, se llaman estudios bivariados; por el contrario, cuando en el estudio se analizan más de dos variables se les conoce como estudios multivariados. Dentro de este diseño también son incluidos los diseños correlacionales causales y correlaciones no causales”. (p. 71)

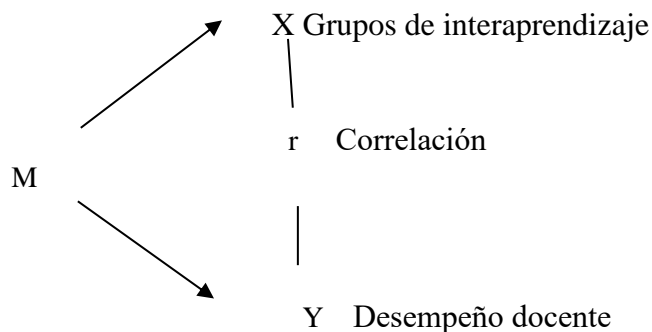
#### **3.2. Diseño de investigación**

El diseño será no experimental y transversal

Siguiendo a Hernández et al. (2018) es una investigación no experimental en la medida que las variables se analizan tal y como están en su naturaleza, sin buscar manipular sus características, asimismo, es investigación transversal dado que los



datos se recolectan en un solo momento, también es correlacional ya que se buscó establecer las relaciones entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente.



### 3.3. Población y muestra

**Población:** La población estará conformada por todos los docentes de las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararán y Virgen del Rosario de Tapacocha. En total se trabajará con 21 docentes distribuidos de la siguiente manera:

Julio C. Tello de Pararán: 11 docentes

Virgen del Rosario de Tapacocha: 10 docentes

**Muestra:** Como la población es pequeña será intencional y no probabilística. Se empleará el método censal. Por lo que se aplicará el instrumento a todos los docentes de las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararán y Virgen del Rosario de Tapacocha.

**Criterio de inclusión:**

- Docentes nombrados y contratados en el año lectivo 2022 en ambas instituciones.
- Docentes de los niveles de primaria y secundaria que tengan vínculo laboral en el 2022 de ambas instituciones.

**Criterio de exclusión:**

- Docentes de apoyo por horas según el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de ambas instituciones.
- Docente que tengan cargos directivos o administrativos en las dos instituciones educativas.

**3.4. Técnicas e Instrumento(s) de recolección de datos**

**1. Técnica**

**Encuesta**

Según Hernández et al. (2018) la encuesta es una técnica de recojo de información que consiste en interrogar a la muestra mediante un conjunto de reactivos, ordenados por dimensiones y variables. Por otro lado Buendía et al. (1998) señala que, la encuesta es un “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. (p. 120).

En el presente informe se usó esta técnica para recoger información de la variable los grupos de interaprendizaje.

### **Observación**

Según Buendía (1998), la observación es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; por ello, en el presente informe se usó esta técnica para recoger los datos transversales de la variable desempeño docente.

## **2. Instrumento**

### **Cuestionario**

Cuestionario de tipo cuantitativo con escala de actitudes de Likert (con puntaje para correlacionar de 1 a 5), contiene ítems sobre las dimensiones e indicadores de la variable Grupos de interaprendizaje. El instrumento fue validado por el nivel de contenido y de constructo por los respectivos expertos en el tema.

### **Lista de cotejo**

Es un instrumento estructurado, que contiene una lista de criterios o desempeños de evaluación establecidos, en los cuales únicamente se califica la presencia o ausencia de estos mediante una escala dicotómica, es decir que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente, etc. Sirve para evaluar tareas, acciones, procesos, productos de aprendizaje, o conductas. Se considera un instrumento de evaluación, dentro de los

procedimientos de observación. (Buendía et al. 1998). En el caso de la presente investigación se midió la variable desempeño docente en sus respectivas dimensiones, indicadores y reactivos.

### **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO**

**Autor:** Alejandro Sabino Castillo Ortiz

**Objetivo:** Determinar el grado de relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

**Ámbito de aplicación:** Docentes de los niveles de primaria y secundaria de las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha

**Duración:** Su aplicación fue establecida para el objetivo, variable 1, entre 30 a 40 minutos

#### **Ítems del instrumento:**

El total de ítems es 15, están distribuidos de la siguiente forma:

Consta de 15 ítems, distribuidos en tres dimensiones: planificación (4), ejecución (7) y reflexión (4).

**Puntuación de cada ítem:** Los valores para el cuestionario estuvo determinado de la siguiente manera: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

### **FICHA TÉCNICA DE LA LISTA DE COTEJO**

**Autor:** Alejandro Sabino Castillo Ortiz

**Objetivo:** Determinar el grado de relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

**Ámbito de aplicación:** Docentes de los niveles de primaria y secundaria de las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha

**Duración:** Su aplicación fue establecida para el objetivo, variable 2, entre 15 a 20 minutos

**Ítems del instrumento:**

El total de ítems es 15, está distribuido de la siguiente forma:

Consta de 15 ítems, distribuidos en tres dimensiones: competencia pedagógica (6), competencia en la gestión (6) y competencia social (3).

**Puntuación de cada ítem:** Los valores para la ficha de observación estuvo determinado de la siguiente manera: Sí (1), No (0)

**Validez:**

La validez del contenido de los instrumentos fue determinada mediante el juicio de expertos. Según Huairé et al. (2022), se refiere a la precisión con la que un instrumento mide lo que pretende medir, es decir, la efectividad de una prueba para representar, describir o predecir el atributo de interés del examinador. Los jueces expertos que participaron fueron dos (ver validación en la sección de Anexo):

1. Dr. Félix Valerio Haro
2. Mag. César Brito Mallqui

**Confiabilidad:**

La confiabilidad según Muñoz (2015), se refiere a la medida en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce los mismos resultados. La confiabilidad se relaciona particularmente con la técnica y, sobre todo, con los instrumentos empleados en la investigación, lo que asegura resultados consistentes. Fue verificada a través de una prueba piloto donde participaron 12 sujetos. Para ello se empleó el Alfa de Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad.

Al concluir el proceso de evaluación de datos con los puntajes totales, se procedió a hacer uso del software estadístico SPSS, versión 22. Finalmente se obtuvieron los siguientes resultados: (ver en anexo los detalles de los resultados)

**Cuestionario:** Alfa de Cronbach 0.899

**Lista de cotejo:** Alfa de Cronbach 0.799

### 3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos

Los resultados obtenidos se tabularon y se analizaron con el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) para establecer la relación existente entre las dos variables de estudio: Grupos de interaprendizaje y Desempeño docente. Se elaboraron tablas de frecuencias, los mismos que fueron analizados e interpretados.

Asimismo, se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas, en razón que se trata de variables cualitativas.

#### **Coefficiente de Correlación Rho de Spearman**

Se trata de un coeficiente de correlación utilizado para estudiar la asociación entre dos variables ordinales. Se representa con la letra griega 'rho. Existen dos métodos para calcular el coeficiente de correlación de los rangos: uno, señalado por

Spearman y otro, por Kendall. El r de Spearman llamado también rho de Spearman es más fácil de calcular que el de Kendall. Observando el criterio de estadísticos actuales, la mayoría confluye en el siguiente algoritmo de trabajo: Los valores de los rangos se colocan según el orden numérico de los datos de la variable.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Presentación de resultados

##### 4.1.1. Variable 1: Grupos de interaprendizaje

**Tabla 1**

*Desarrollo de grupos de interaprendizaje*

Escala	Frecuencia (fi)	Porcentaje (hi%)
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	4	19.0%
Casi siempre	11	52.4%
Siempre	6	28.6%
Total	21	100.0%

**Descripción:** En la tabla 1, se observa que el 52% de los docentes encuestados, casi siempre participan adecuadamente en los grupos de interaprendizajes. En tanto que el 28.6% siempre participa y el 19% a veces participa adecuadamente.

Este resultado señala que más del 50% de los docentes de ambas instituciones educativas participan en los talleres que programan las autoridades de la Unidad de Servicios Educativos de Recuay y también a nivel de las reuniones convocadas por los directores de las instituciones educativas respectivas.



**Tabla 2***Desarrollo de grupos de interaprendizaje por dimensiones*

Escala	D1. Planificación		D2. Ejecución		D3. Reflexión	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Casi nunca	1	4.8%	0	0.0%	4	19.0%
A veces	6	28.6%	4	19.0%	3	14.3%
Casi siempre	11	52.4%	15	71.4%	9	42.9%
Siempre	3	14.3%	2	9.5%	5	23.8%
Total	21	100.0%	21	100.0%	21	100.0%

**Descripción:** En la tabla 2, se observa la participación de los docentes en los grupos de aprendizaje por dimensiones.

En la **dimensión planificación**, el 52% de los docentes casi siempre participa adecuadamente, el 29% participa a veces, el 14% participa siempre y solo el 5% de docentes casi nunca participa en la planificación de los grupos de interaprendizaje.

En la **dimensión ejecución**, el 71% de los docentes casi siempre participa adecuadamente, el 19% a veces participa y el 10% siempre participa adecuadamente en la ejecución de los grupos de interaprendizaje.

En la **dimensión reflexión**, el 43% de los docentes casi siempre participa adecuadamente, el 24% siempre participa, el 19% casi nunca participa y el 14% a veces participa en la reflexión de los grupos de interaprendizaje.

Como se puede observar, más de la mitad de los docentes encuestados planifican las acciones pedagógicas y de gestión, así como son escrupulosos a la hora de seguir el protocolo planificado. También, se dan los respectivos espacios para reflexionar acerca de las actividades realizadas.

#### 4.1.2. Variable 2: desempeño docente

**Tabla 3**

*Desempeño docente*

Escala	Frecuencia (fi)	Porcentaje (hi%)
No	4	19.0%
Si	17	81.0%
Total	21	100.0%

**Descripción:** En la tabla 3, se observa que el 81% de los docentes afirma cumplir con las pautas de un buen desempeño, y el 19% menciona que no cumple con las pautas de un buen desempeño docente.

**Tabla 4**

*Desempeño docente por dimensiones*

Escala	D1. Competencia pedagógica		D2. Competencia en la gestión		D3. Competencia social	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
No	4	19.0%	6	28.6%	6	28.6%
Si	17	81.0%	15	71.4%	15	71.4%
Total	21	100.0%	21	100.0%	21	100.0%

**Descripción:** En la tabla 4, se observa los resultados del desempeño docente por dimensiones.

En la **competencia pedagógica**, sobresale el 81% de los docentes y el 19% aún requiere mejorar en esta competencia

En la **competencia gestión**, sobresale el 71% de docentes y el 29% aún falta mejorar en esta competencia

Similarmente en la **competencia social** el 71% de los docentes sobresale en comparación con un 29% de docentes, que aún debe mejorar en esta competencia.

En resumen, los docentes sobresalen en su mayoría en las tres competencias del desempeño docente.

#### 4.1.3. Correlación de variables a nivel de objetivos

##### OBJETIVO GENERAL:

Determinar el grado de relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021

**Tabla 5**

*Relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente*

			V2. Desempeño docente		
			No	Si	Total
V1. Grupos de interaprendizaje	A veces	Recuento	4	0	4
		% del total	19.0%	0.0%	19.0%
	Casi siempre	Recuento	0	11	11
		% del total	0.0%	52.4%	52.4%
	Siempre	Recuento	0	6	6
		% del total	0.0%	28.6%	28.6%
Total		Recuento	4	17	21
		% del total	19.0%	81.0%	100.0%

**Descripción:** En la tabla 5, se observa que el 52.4% de los docentes que casi siempre participan en los grupos de interaprendizaje, tienen un buen desempeño docente. El coeficiente de correlación asociado a la tabla es  $\rho = 0.971$ , lo cual indica una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

**Objetivo específico 1:** Describir la relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

**Tabla 6**

*Relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente*

		D1V2. Competencia pedagógica docente			
			No	Si	Total
V1. Grupos de interaprendizaje	A veces	Recuento	4	0	4
		% del total	19.0%	0.0%	19.0%
	Casi siempre	Recuento	0	11	11
		% del total	0.0%	52.4%	52.4%
	Siempre	Recuento	0	6	6
		% del total	0.0%	28.6%	28.6%
Total		Recuento	4	17	21
		% del total	19.0%	81.0%	100.0%

**Descripción:** En la tabla 6, se observa que el 52.4% de los docentes que casi siempre participan en los grupos de interaprendizaje, sobresalen en la competencia pedagógica docente. El coeficiente de correlación asociado a la tabla es  $\rho = 0.853$ ,

el cual indica una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

**Objetivo específico 2:** Describir la relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C.

Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021

**Tabla 7**

*Relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente*

		D2V2. Competencia en la gestión			
		No	Si	Total	
V1. Grupos de interaprendizaje	A veces	Recuento	3	1	4
		% del total	14.3%	4.8%	19.0%
	Casi siempre	Recuento	3	8	11
		% del total	14.3%	38.1%	52.4%
	Siempre	Recuento	0	6	6
		% del total	0.0%	28.6%	28.6%
Total		Recuento	6	15	21
		% del total	28.6%	71.4%	100.0%

**Descripción:** En la tabla 7, se observa que el 38.1% de los docentes que casi siempre participan en los grupos de interaprendizaje, sobresalen en la competencia gestión docente. El coeficiente de correlación asociado a la tabla es  $\rho = 0.827$ , el cual indica una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

**Objetivo específico 3:** Describir la relación que existe entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

**Tabla 8**

*Relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social docente*

			D3V2. Competencia social		Total
			No	Si	
V1. Grupos de interaprendizaje	A veces	Recuento	4	0	4
		% del total	19.0%	0.0%	19.0%
	Casi siempre	Recuento	2	9	11
		% del total	9.5%	42.9%	52.4%
	Siempre	Recuento	0	6	6
		% del total	0.0%	28.6%	28.6%
Total		Recuento	6	15	21
		% del total	28.6%	71.4%	100.0%

**Descripción:** En la tabla 8, se observa que el 42.9% de los docentes que casi siempre participan en los grupos de interaprendizaje, sobresalen en la competencia social docente. El coeficiente de correlación asociado a la tabla es  $\rho = 0.860$ , el cual indica una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

Los resultados obtenidos al realizar la correlación de las variables indican que a mayor participación del docente en los grupos de interaprendizaje, le ayudará a mejorar su desempeño docente.

## Prueba de Hipótesis

### Hipótesis general

Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararán y Virgen del Rosario de Tapacocha.

### PRUEBA CORRELACIONAL DE SPEARMAN

#### a. Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente

H1: Existe relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente

#### b. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

#### c. Cálculos

### Tabla 9

*Prueba correlacional de la hipótesis general*

		V1. Grupos de interaprendizaje	V2. Desempeño docente
Rho de Spearman	V1. Grupos de interaprendizaje	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	21
	V2. Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0.971**
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	21	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

**Interpretación:** En la tabla 9, se observa el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0.971$ , el cual indica que hay una correlación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente, además la probabilidad asociada a dicho valor es altamente significativa ya que  $0.000 < 0.05$ . Por lo cual se concluye que existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararán y Virgen del Rosario de Tapacocha.

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

#### **Hipótesis específica 1:**

Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararán y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

### **PRUEBA CORRELACIONAL DE SPEARMAN**

#### **a. Hipótesis estadística**

Ho: No existe relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente

H1: Existe relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente.

#### **b. Nivel de significación**

$$\alpha = 0.05$$

#### **c. Cálculos**



**Tabla 10**

*Prueba correlacional de la hipótesis específica 1*

		V1. Grupos de interaprendizaje	D1V2. Competencia pedagógica
Rho de Spearman	V1. Grupos de interaprendizaje	Coefficiente de correlación	0.853**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	21
	D1V2. Competencia pedagógica	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	21

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

- d. Interpretación: En la tabla 10, se observa el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0.853$ , el cual indica que hay una correlación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente, además la probabilidad asociada al coeficiente de correlación es altamente significativa debido a que  $0.000 < 0.05$ . Por lo cual se concluye que existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararán y Virgen del Rosario de Tapacocha.



Sig. (bilateral)	0.000	.
N	21	21

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

4. Interpretación: En la tabla 11, se observa el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0.827$ , el cual indica que hay una correlación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente, además la probabilidad asociada al coeficiente de correlación es altamente significativo debido a que  $0.000 < 0.05$ . Por lo cual se concluye que existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararín y Virgen del Rosario de Tapacocha.

### Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021.

#### PRUEBA CORRELACIONAL DE SPEARMAN

##### a. Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social docente

H1: Existe relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social docente

##### b. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

c. Cálculos

**Tabla 12**

*Prueba correlacional de la hipótesis específica 3*

		V1. Grupos de interaprendizaje	D3V2. Competencia social
Rho de Spearman	V1. Grupos de interaprendizaje	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	21
	D3V2. Competencia social	Coeficiente de correlación	0.860**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	21

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

d. Interpretación: En la tabla 12, se observa el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0.860$ , el cual indica que hay una correlación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social docente, además la probabilidad asociada al coeficiente de correlación es altamente significativa debido a que  $0.000 < 0.05$ . Por lo cual se concluye que existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararán y Virgen del Rosario de Tapacocha.

## 4.2. Discusión

En la investigación realizada se ha logrado demostrar que existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica. Así mismo existe una relación significativa entre los grupos de aprendizaje y la competencia en la gestión docente, así como una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes de las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararín y Virgen del Rosario de Tapacocha.

En cuanto a la hipótesis principal “Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararín y Virgen del Rosario de Tapacocha”, en la tabla 9, se observa el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0.971$ , el cual indica que hay una correlación significativa muy alta entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente, además la probabilidad asociada a dicho valor es altamente significativa ya que  $0.000 < 0.05$ . Por lo cual se concluye que existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararín y Virgen del Rosario de Tapacocha. Este resultado coincide con lo hallado por Calderón (2019) en su tesis *La Formación Permanente de los Grupos de Interaprendizaje y la Mejora del Desempeño Docente de la Red Educativa a Zona Lago – Ilave* donde ha demostrado que existe una relación significativa entre la formación permanente y los grupos de interaprendizaje. Asimismo, logró probar que existe una relación significativa entre la formación permanente y la mejora del buen desempeño docente; y, en el tercer orden, logró probar la relación existente significativa alta entre

los grupos de interaprendizaje y la mejora del desempeño docente en los docentes de la Red Educativa Zona Lago – Ilave, Puno. Los resultados evidencian en el marco de una investigación correlacional a partir de la prueba de la hipótesis estadística la Z calculada y la T tabulada.

Los resultados de Calderón (2019) logran demostrar que cuando se desarrolla de manera colegiada los grupos de aprendizaje, se logra que el desempeño docente sea óptimo. Por otro lado, la tesis describe que la participación activa, la creatividad la interpretación de experiencias acumuladas en los círculos de aprendizaje implementados para la formación permanente del docente; se relacionan directamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes así como la enseñanza a partir de estrategias que surjan de la discusión y negociación entre los actores educativos. El análisis de las experiencias previas la construcción de nuevos conocimientos y el enriquecimiento de las experiencias didácticas de los docentes; permiten una relación significativa alta con la mejora del desempeño docente

En cuanto a la hipótesis específica 1, “Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha”; en la tabla 10, se observa el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0.853$ , el cual indica que hay una correlación significativa alta entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente, además la probabilidad asociada al coeficiente de correlación es altamente significativa debido a que  $0.000 < 0.05$ . Por lo cual se concluye que existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia

pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararán y Virgen del Rosario de Tapacocha.

Este resultado coincide con la tesis de Rodríguez (2016) titulada *Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03- Lima*, donde logró demostrar que hay relación significativa alta entre el acompañamiento pedagógico y los grupos de interaprendizaje. Según los resultados obtenidos al realizar la prueba hipótesis general, hay un ajuste de los datos de p\_valor (significación) igual a 0.000 frente a 0.05 (p\_valor al modelo de regresión logística ordinal p\_valor 0,753) cuya  $\alpha$  es igual a 0.05. La variabilidad del desempeño docente se debe al 50.7% del acompañamiento pedagógico y de los grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas trabajadas, lo que le permite concluir que existe la dependencia de una variable sobre la otra. Así mismo logra una relación significativa entre la planificación curricular y los grupos de interaprendizaje, pues cuando se combinan las experiencias pedagógicas, las directivas del MINEDU y los grupos de discusión se pueden lograr mejoras en la intervención pedagógica. Así mismo, la aplicación del proceso de enseñanza aprendizaje se relaciona directamente con los grupos de interaprendizaje cuando este proceso incluye el conocimiento de los procesos pedagógicos, los procesos didácticos y los procesos cognitivos que permiten movilizar de manera exitosa los aprendizajes en los estudiantes.

En relación con la hipótesis específica 2: “Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararán y Virgen del Rosario-Tapacocha,” se

logra rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis que existe una relación significativa según la tabla 11, donde el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=0.827$  indica que hay una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente, además la probabilidad asociada al coeficiente de correlación es altamente significativo debido a que  $0.000 < 0.05$ . Estos resultados guardan relación con los hallados por Cornejo (2018) en su investigación que ha titulado *Gestión pedagógica del docente y grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de nivel de educación primaria acompañamiento pedagógico especializado y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria del distrito de San Juan de Lurigancho - UGEL 5 - Red 7 – 2013*. Las conclusiones a las que ha arribado demuestran que existe una correlación media significativa entre la gestión pedagógica de los grupos de interaprendizaje y el trabajo docente con un coeficiente que equivale a 0,485; es decir, se demuestra que el valor de coeficiente de correlación está a un nivel de relación significativa media entre la variables gestión pedagógica y la gestión de los grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Juliaca. Cuando se analizan las dimensiones de la gestión de aprendizaje y de los grupos de inter aprendizaje se encuentra una correlación alta entre ambas variables, considerando que la primera se encuentra en un 80.83% que corresponde al nivel del proceso. En tanto que la correlación entre la gestión pedagógica de los docentes y la gestión pedagógica de los directivos equivale al 47% lo que indica una ubicación en el nivel de medio. Eso implica que cuando se implementa una gestión articulada entre el trabajo pedagógico y el liderazgo directivo existe una relación significativa alta, en



tanto que cuando la gestión pedagógica de los directivos y la gestión pedagógica de los docentes no se articula el porcentaje baja.

La hipótesis específica 3, “Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021”, se halla en la tabla 12 que el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=0.860$  indica que hay una correlación significativa alta entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social docente. Además la probabilidad asociada al coeficiente de correlación es altamente significativo debido a que  $0.000 < 0.05$ . Por lo cual se concluye que existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararín y Virgen del Rosario de Tapacocha. Estos resultados tienen analogía con los hallados por Quihue (2022) en su investigación titulada *Los grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019*. Ha logrado concluir que la estrategia de los grupos de interaprendizaje se relaciona de manera significativa con las funciones en el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna. Con un valor de coeficiente de correlación V de Cramer de 0.638 y con un valor crítico de la prueba de 0,042 ( $V= 0.638$ ; con un  $p=.042$ ). Se estableció respecto a los grupos de interaprendizaje que el 20% de los docentes encuestados sostienen que es óptima, el 61.82% que es moderada y el 18.18% es deficiente según la tabla 6. Las dos variables se relacionan significativamente con un nivel de confianza del 95%. Quihue, ha a

descompuesto la variable desempeño docente en 3 funciones: desde la perspectiva política, cultural y pedagógica. Sostiene que el docente debería estar dotado de un compromiso y vocación cuando ejerce la dirección de aprendizaje, al mismo tiempo que esta práctica debe nacer del compromiso social y ético con las necesidades de las sociedades. Por ello los grupos de interaprendizaje coadyuvan para el desarrollo de la planificación e implementación por ejemplo de la función cultural en el desempeño docente. Sostiene que los profesores no solo deben de estar dotados de conocimientos y vocación sino que a la vez su compromiso con el pasado y la riqueza cultural de los pueblos donde desempeñan sus labores; deben de ser pilares en la planificación curricular y la construcción de sus experiencias de aprendizaje. Por ello, al llegar a un resultado de correlación alta demuestra que la relación entre esas funciones señaladas y la práctica docente en sí terminan de manera interdependientes.

El docente cumple un rol fundamental en la promoción de los aprendizajes pues delinea y esboza las estrategias de enseñanza y aprendizaje en función a las necesidades de sus estudiantes, contextualizando los saberes y las situaciones y considerando los ritmos y estilos de aprendizaje. Por ello, el desarrollo de competencias y capacidades se relacionan directamente con las actividades de preparación que, de manera colegiada, se desarrollan en las instituciones educativas. La enseñanza-aprendizaje gira en torno al docente y la perspectiva que tenga respecto a los marcos metodológicos y teóricos que sostienen a la educación. Es decir, dialogar de manera crítica con el Currículo Nacional de Educación Básica y los documentos emanados desde el MINED, trabajado de manera colegiada y articulando con los puntos de vista de las autoridades educativas, la comunidad educativa y las necesidades de la sociedad. Por eso la

necesidad de que el docente asuma el compromiso profesional y formativo que permita el logro de aprendizajes y el desarrollo de competencias y habilidades que requieren los estudiantes. Es preciso señalar que el docente es un mediador de acuerdo a las teorías de Vygotsky, su rol fundamental se ubica en la zona de desarrollo próximo por lo que necesita asumir la labor docente con una actitud ética y el compromiso de movilizar apelando a las estrategias didácticas, pedagógicas y cognitivas de manera oportuna y contextualizada.

## CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021, pues según la tabla 5 se observa que el 52.4% de los docentes que casi siempre participan en los grupos de interaprendizaje, tienen un buen desempeño docente lo que se demuestra en el coeficiente de correlación asociado a la tabla es  $\rho=0.971$ .
2. Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, ya que se observa que en la tabla 7 el 38.1% de los docentes que casi siempre participan en los grupos de interaprendizaje, sobresalen en la competencia gestión docente y evidenciado estadísticamente con un coeficiente de correlación asociado a la tabla que adquiere el valor de  $\rho = 0.827$ .
3. Hay una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente según la tabla 11 donde el coeficiente de correlación de Spearman llega a  $\rho = 0.827$ , el cual indica que la probabilidad asociada al coeficiente de correlación es altamente significativa debido a que  $0.000 < 0.05$ .
4. Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social docente según la tabla 12 y el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0.860$ , el cual indica que, además la probabilidad asociada al coeficiente de correlación es altamente significativa debido a que  $0.000 < 0.05$ .

## RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Unidad de Servicios Educativos de la provincia de Recuay, crear e implementar un proyecto de grupos de interaprendizaje en todas las instituciones educativas de su jurisdicción, con el propósito de localizar y registrar las diversas necesidades que tienen los docentes para el logro efectivo de los aprendizajes en sus estudiantes. La implementación de los GIAs será exitosa siempre y cuando los docentes participen desde la etapa de planificación.
2. Sensibilizar a los docentes que rechazan el acompañamiento docente mediante la ejecución de los GIAs.
3. La Dirección Regional de Educación en coordinación con Ugeles y el área de gestión pedagógica y gestión institucional, deben promover talleres y cursos de fortalecimiento de la práctica pedagógica de los docentes de acuerdo con el Currículo Nacional de Educación Básica. En estas actividades es preciso informar y aplicar el manejo de recursos y herramientas digitales, la formación docente contextualizada y según el Marco del Buen Desempeño Docente. Sin duda, la implementación de las redes de los grupos de interaprendizaje en forma presencial y virtual mejorará los conocimientos, actitudes que finalmente serán traducidos en experiencias y aprendizajes reales.
4. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas que en su función de líderes pedagógicos, detecten oportunamente las debilidades y fortalezas de sus docentes e implementen los grupos de interaprendizaje de manera

colegiada, oportuna y contextualizada. Los maestros necesitan espacios apropiados para la discusión e intercambio de experiencias que coadyuven a la mejora de las estrategias y los procesos pedagógicos, los procesos didácticos y los procesos cognitivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, W. (2015). *Estrategias de aprendizaje cooperativo y desempeño docente Carrera de educación alternativa Escuela Superior de Formación de Maestros Mariscal Andrés de Santa Cruz y Calahumana*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés].  
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/14131>
- Aladape, T. (2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. Book Depository International. London-Reino Unido.
- Ayquipa, M. (2020). *Aplicación de la propuesta “grupos de interaprendizaje” (GIA) en el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría de Tacna*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna].  
[http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI\\_41173e64c7b3b56a1a77269396514f52](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI_41173e64c7b3b56a1a77269396514f52)
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. McGraw-Hill.
- Calderón, K. (2019). *La Formación Permanente de los Grupos de Interaprendizaje y la Mejora del Desempeño Docente de la Red Educativa a Zona Lago – Ilave*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4141?show=full>
- Cornejo, M. (2018) *Gestión pedagógica del docente y grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de nivel de educación primaria*

*acompañamiento pedagógico especializado y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria del distrito de San Juan de Lurigancho - UGEL 5 - Red 7 – 2013.* [Tesis de doctorado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez). <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2294>

Delgado, K. y G. Cárdenas (2004). Aprendizaje eficaz y recuperación de saberes. Ed. Magisterio.

Evaluación Internacional PISA. (2018) *Competencia lectora.* <http://umc.minedu.gob.pe/pisa-2018/>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. México.

Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia.* PUCP.

Huaire, E., Marquina, J., Horna, Víctor., Llanos, K., Herrera, Á., Rodríguez, J., Villamar. y Romero, R. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico.* 1ra. Edición. Casa Editorial Analética.

Ministerio de Educación (2016). *Guía para formulación del Plan de Monitoreo.* EDAF

Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen desempeño Docente* Corporación Gráfica Navarrete.



- Ministerio de Educación (2013). *Orientaciones para el Desarrollo de los Grupos de Interaprendizaje en el Acompañamiento Pedagógico*. DIFODS – Equipo de formación.
- Ministerio de Educación - Programa de Alfabetización y Educación Básica PAEBA. (2005) *Manual para los grupos interaprendizaje – GIA*. Documento de trabajo.
- Ministerio de Educación (2017). *Asesoría a la gestión escolar y SIAG. Orientaciones, protocolos e instrumentos*. MED.
- Ministerio de Educación – DIFODS (2018). *Orientaciones y protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II. EE. de nivel primaria con acompañamiento pedagógico*. Documento de trabajo.
- Miranda, Ch y Rivera, P. (2009). *Formación permanente de profesores ¿Quiénes el formador de formadores?* Instituto de Filosofía y estudios educacionales. Universidad Austral de Chile.  
<http://revistas.uach.cl/index.php/estped/article/view/3263>
- Paredes, S. (2018) *Acompañamiento pedagógico y monitoreo docente en la Institución Educativa Privada Antonio Raimondi, Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad de San Pedro).  
<https://core.ac.uk/download/pdf/337599064.pdf>
- Quihue, O. (2022). *Los grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación*

*secundaria de la UGEL Tacna, 2019* [Tesis de doctorado, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2578>

Ramírez, M. (2019) *Los grupos de interaprendizaje en docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Red 02- UGEL 06 Vitarte, año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39407>

Rodríguez, J., Leyva, J., & Hopkins, A. (2016). *El efecto del Acompañamiento Pedagógico sobre los rendimientos de los estudiantes de escuelas públicas rurales del Perú*.

[http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Informe%20final\\_AC\\_PM.pdf](http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Informe%20final_AC_PM.pdf)

Rodríguez, L. (2016) *Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03- Lima, 2015*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4531>

Sánchez (2017) *Estrategias de Acompañamiento Pedagógico para el Fortalecimiento de la Competencia Docente en Educación Media en el Distrito Escolar 14-12-17, del Municipio de Joyabaj, Quiché*. [Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]

[http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29\\_0431.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29_0431.pdf)

Savas, L. (2018). *Grupos de interaprendizaje como alternativa para fortalecer el desempeño docente y mejorar el área de matemática – I.E. San Pedro*. [Segunda especialidad, San Ignacio de Loyola]

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/4003/3/2018\\_SAVAS\\_CA\\_BREJOS\\_LUZ\\_IVONNE.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/4003/3/2018_SAVAS_CA_BREJOS_LUZ_IVONNE.pdf)

Simeón (2018) *Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27103?show=full>

Oficina de Medición de la Calidad (UMC, 2020). *Resultados de las evaluaciones*

*PISA 2018*. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/01/resltd-01-310x235.jpg>

Tinoco, A. (2018). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas polidocentes de primaria del Distrito de Luricocha – Huanta*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Centro del Perú]

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5645/TESIS%20T.TEODORA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valdés, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia cubana*.

[http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion\\_desempeno\\_carrera\\_profesional\\_docente\\_1\\_edicion.pdf](http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf).

Valdivia, I. (2016). *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Divina Pastora”*, [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30159>

# ANEXO

Anexo 1.

**UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO**  
**UNIDAD DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCION: PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN**  
**EDUCATIVA**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DIRIGIDO A LOS**  
**DOCENTES**

N°	ÍTEM	VALORACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1	¿Se elaboró un plan de trabajo y comisiones antes de ejecutar el GIA en la institución educativa?	1	2	3	4	5
2	¿Participaron en la elaboración del plan de trabajo del GIA tanto docentes como directivos de la I.E.?	1	2	3	4	5
3	¿Se elaboró conjuntamente un cronograma de trabajo para las reuniones del Grupo de Interaprendizaje?	1	2	3	4	5
4	¿Se identificaron los roles de los agentes en un grupo de interaprendizaje?	1	2	3	4	5
<b>EJECUCIÓN</b>						
5	- ¿Los docentes integrantes de los GIA elaboraron colaborativamente materiales didácticos para las sesiones de aprendizaje?	1	2	3	4	5
6	- ¿Se generaron nuevos conocimientos?	1	2	3	4	5
7	- ¿Se produjeron intercambios de conocimiento?	1	2	3	4	5
8	- ¿Se compartieron experiencias de aprendizaje?	1	2	3	4	5
9	- ¿Los docentes elaboraron colaborativamente los materiales de la intervención pedagógica?	1	2	3	4	5
10	- ¿Elaboraron sus sesiones considerando la secuencia de aprendizajes?	1	2	3	4	5
11	¿Se agruparon por áreas de conocimiento para la discusión de las propuestas?	1	2	3	4	5
<b>REFLEXIÓN</b>						
12	¿Se organizaron los nuevos conocimientos mediante alguna técnica?	1	2	3	4	5
13	¿Se incluyeron los nuevos conocimientos en las sesiones de aprendizaje?	1	2	3	4	5
14	¿Se registraron los factores positivos y las dificultades que se presentaron en el desarrollo de los GIA para el intercambio de experiencias pedagógicas?	1	2	3	4	5
15	¿Se previeron las acciones de retroalimentación de los GIA?	1	2	3	4	5

## Anexo 2

# UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO UNIDAD DE POSGRADO

## MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCION: PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DIRIGIDO A LOS DOCENTES

A CONTINUACIÓN, LE PRESENTAMOS UN CONJUNTO DE ITEMS EN RELACIÓN CON LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JULIO C. TELLO DE PARARÍN Y VIRGEN DEL ROSARIO DE TAPACOCHA.

N°	ÍTEM	VALORACIÓN	
		SÍ	NO
<b>COMPETENCIA PEDAGÓGICA</b>			
1	- Gracias a las dinámicas de los GIA estoy preparado para tener éxito en la intervención pedagógica.	1	0
2	- Poseo conocimiento sobre el manejo de estrategias grupales.	1	0
3	- Los intercambios de interaprendizaje docente me han permitido desarrollar el aprendizaje colaborativo en los estudiantes.	1	0
4	- Utilizo siempre las TIC para generar aprendizajes en los estudiantes.	1	0
5	- He aprendido por los GIA a realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	1	0
6	- Realizo la retroalimentación en función a las recomendaciones de los GIA	1	0
<b>COMPETENCIA EN LA GESTIÓN</b>			
7	- Gracias a los GIA he logrado organizar el tiempo en las sesiones de aprendizaje.	1	0
8	- Realizo un análisis y diagnóstico de las necesidades de los estudiantes a partir de las evaluaciones.	1	0
9	- Organizo reuniones con los padres de familia para comunicar los resultados de la evaluación de los estudiantes.	1	0
10	- Incluyo en la práctica pedagógica las actividades de reflexión de los aprendizajes.	1	0
11	- En los GIA aprendí a desarrollar el pensamiento estratégico	1	0
12	- Participo activamente en la elaboración de documentos de gestión institucional	1	0
<b>COMPETENCIA SOCIAL</b>			
13	- Gracias a los GIA tengo la cultura del emprendimiento en todas las actividades planificadas en el PAT.	1	0
14	- Comunico con facilidad mis inquietudes que pueden servir para dilucidar y coadyuvar a la buena marcha de la institución.	1	0
15	- Sé que soy un líder pedagógico y que puedo mejorar más.	1	0

### Anexo 3

#### BAREMOS DE LA VARIABLE GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

Escala	D1. Planificación	D2. Ejecución	D3. Reflexión	V1. Grupos de interaprendizaje
Nunca	[4-7]	[7-12]	[4-7]	[15-27]
Casi nunca	[8-11]	[13-18]	[8-11]	[28-39]
A veces	[12-14]	[19-24]	[12-14]	[40-51]
Casi siempre	[15-17]	[25-30]	[15-17]	[52-63]
Siempre	[18-20]	[31-35]	[18-20]	[64-75]

#### BAREMOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Escala	D1. Competencia pedagógica	D2. Competencia en la gestión	D3. Competencia social	V2. Desempeño docente
NO	[0-3]	[0-3]	[0-1]	[0-7]
SI	[4-6]	[4-6]	[2-3]	[8-15]

#### Anexo 4. Resultados de la aplicación del instrumento 1

N°	PLANIFICACIÓN					EJECUCIÓN							REFLEXIÓN					TOTAL	ESCALA				
	1	2	3	4	P	Escala	5	6	7	8	9	10	11	P	Escala	12	13			14	15	P	Escala
1	4	5	5	4	18	Siempre	5	4	5	3	4	4	4	29	Casi siempre	5	4	5	3	17	Casi siempre	64	Siempre
2	4	5	5	4	18	Siempre	5	5	4	3	5	4	4	30	Casi siempre	5	4	5	4	18	Siempre	66	Siempre
3	4	5	5	5	19	Siempre	5	4	3	4	5	4	5	30	Casi siempre	5	4	5	5	19	Siempre	68	Siempre
4	3	5	4	5	17	Casi siempre	4	4	4	5	5	5	5	32	Siempre	5	4	4	5	18	Siempre	67	Siempre
5	4	5	3	4	16	Casi siempre	3	4	4	4	4	5	3	27	Casi siempre	5	4	4	2	15	Casi siempre	58	Casi siempre
6	1	4	4	5	14	A veces	4	4	4	5	3	1	5	26	Casi siempre	5	4	4	1	14	A veces	54	Casi siempre
7	4	3	1	4	12	A veces	1	1	3	4	4	4	4	21	A veces	1	3	1	4	9	Casi nunca	42	A veces
8	2	4	3	5	14	A veces	4	4	3	2	4	4	4	25	Casi siempre	4	3	2	4	13	A veces	52	Casi siempre
9	4	1	4	3	12	A veces	3	5	3	1	4	1	4	21	A veces	4	3	1	1	9	Casi nunca	42	A veces
10	1	3	2	4	10	Casi nunca	4	4	4	1	4	1	4	22	A veces	4	3	1	1	9	Casi nunca	41	A veces
11	4	4	4	1	13	A veces	1	2	4	4	3	5	3	22	A veces	1	4	4	1	10	Casi nunca	45	A veces
12	5	5	3	4	17	Casi siempre	4	3	4	4	3	4	3	25	Casi siempre	3	4	5	5	17	Casi siempre	59	Casi siempre
13	4	4	4	3	15	Casi siempre	3	4	5	5	3	4	3	27	Casi siempre	3	4	4	4	15	Casi siempre	57	Casi siempre
14	5	2	5	4	16	Casi siempre	4	5	4	5	4	5	4	31	Siempre	3	5	5	4	17	Casi siempre	64	Siempre
15	4	4	4	5	17	Casi siempre	5	3	4	4	4	5	4	29	Casi siempre	3	5	5	5	18	Siempre	64	Siempre
16	5	3	1	4	13	A veces	4	3	3	5	1	5	4	25	Casi siempre	4	5	5	1	15	Casi siempre	53	Casi siempre
17	3	4	5	3	15	Casi siempre	4	4	4	4	5	4	5	30	Casi siempre	4	4	3	4	15	Casi siempre	60	Casi siempre
18	3	4	4	4	15	Casi siempre	4	5	4	1	4	5	4	27	Casi siempre	4	5	1	4	14	A veces	56	Casi siempre
19	3	4	4	5	16	Casi siempre	5	4	3	4	5	4	5	30	Casi siempre	3	4	4	5	16	Casi siempre	62	Casi siempre
20	4	5	3	4	16	Casi siempre	4	3	4	5	5	4	4	29	Casi siempre	4	5	4	5	18	Siempre	63	Casi siempre
21	4	3	4	5	16	Casi siempre	5	3	4	4	5	4	5	30	Casi siempre	3	4	4	4	15	Casi siempre	61	Casi siempre



Anexo 5. Resultados de la aplicación del instrumento 2

N°	COMPETENCIA PEDAGÓGICA								COMPETENCIA EN LA GESTIÓN						COMPETENCIA SOCIAL					TOTAL	ESCALA		
	1	2	3	4	5	6	P	E	7	8	9	10	11	12	P	E	13	14	15			P	E
1	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	1	1	3	Si	15	Si
2	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	1	1	3	Si	15	Si
3	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	1	1	3	Si	15	Si
4	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	0	1	1	1	1	5	Si	1	1	1	3	Si	14	Si
5	1	0	1	1	0	1	4	Si	1	0	1	1	1	1	5	Si	1	1	0	2	Si	11	Si
6	1	1	1	0	1	1	5	Si	0	1	1	0	0	1	3	No	1	1	0	2	Si	10	Si
7	0	0	0	1	0	0	1	No	0	1	1	1	0	0	3	No	0	1	0	1	No	5	No
8	1	1	1	0	1	1	5	Si	0	1	0	1	0	0	2	No	0	1	1	2	Si	9	Si
9	0	1	0	1	0	0	2	No	0	1	0	0	0	0	1	No	1	0	0	1	No	4	No
10	1	0	0	0	0	0	1	No	1	1	0	1	0	0	3	No	1	0	0	1	No	5	No
11	0	0	0	0	0	0	0	No	0	1	1	1	1	1	5	Si	1	0	0	0	No	5	No
12	1	1	1	0	1	1	5	Si	1	0	1	1	1	1	5	Si	0	1	1	2	Si	12	Si
13	1	0	1	1	1	1	5	Si	0	0	1	1	1	1	4	Si	1	1	1	3	Si	12	Si
14	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	0	1	1	1	1	5	Si	1	1	1	3	Si	14	Si
15	1	1	1	1	1	1	6	Si	0	1	1	1	1	1	5	Si	1	1	1	3	Si	14	Si
16	1	1	1	1	0	1	4	Si	1	1	1	0	0	0	3	No	0	1	0	1	No	8	Si
17	1	1	1	1	1	1	5	Si	1	1	1	0	1	0	4	Si	1	1	0	2	Si	11	Si
18	1	1	1	1	1	0	5	Si	1	0	1	0	1	1	4	Si	0	1	0	1	No	10	Si
19	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	1	1	1	0	1	5	Si	1	0	1	2	Si	13	Si
20	1	1	0	1	0	1	4	Si	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	1	1	3	Si	13	Si
21	1	1	1	1	1	1	6	Si	1	1	1	1	0	1	5	Si	1	0	1	2	Si	13	Si

## Anexo 6. Documentos de autorización de la Dirección de la Institución Educativa



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 86578 “VIRGEN DEL ROSARIO” DE TAPACOAHA-PROVINCIA DE RECUAY- ANCASH,

# HACE CONSTAR

Que, **CASTILLO ORTIZ ALEJANDRO SABINO**, tesista del Programa de Maestría de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, en la mención de Planificación y Gestión Educativa; aplicó un cuestionario y una lista de cotejo sobre grupos de interaprendizaje y el desempeño docente a los docentes del nivel de primaria y secundaria de la institución que dirijo. Dicha actividad se cumplió entre los días 01 al 12 de agosto de 2022, en mérito a estar desarrollando su trabajo de investigación titulado “**LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JULIO C. TELLO-PARARÍN Y VIRGEN DEL ROSARIO-TAPACOAHA, 2022**”.

Tapacocha, 21 de octubre de 2022.



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 86566 “JULIO C. TELLO” DE PARARÍN-PROVINCIA DE RECUAY- ANCASH,

# HACE CONSTAR

Que, **CASTILLO ORTIZ ALEJANDRO SABINO**, tesista del Programa de Maestría de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, en la mención de Planificación y Gestión Educativa; aplicó un cuestionario y una lista de cotejo sobre grupos de interaprendizaje y el desempeño docente a los docentes del nivel de primaria y secundaria de la institución que dirijo. Dicha actividad se cumplió entre los días 11 al 22 de julio de 2022, en mérito a estar desarrollando su trabajo de investigación titulado “**LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JULIO C. TELLO – PARARÍN Y VIRGEN DEL ROSARIO - TAPACOAHA, 2022**”.

Pararín, 30 de setiembre de 2022.



## Anexo 7. Juicio de expertos

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

#### I. Datos generales

- 1.1. Nombre del validador : ~~Mag.~~ César H. Brito Mallqui  
 1.2. Cargo que desempeña : Docente  
 1.3. Institución donde labora : Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo  
 1.4. Nombre del autor del instrumento : Castillo Ortiz Alejandro Sabino  
 1.5. Nombre del instrumento : Cuestionario

#### II. Aspectos de la validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Bueno				Muy Bueno				Excelente			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.											x									
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.												x								
3. Actualidad	Está acorde a las innovaciones pedagógicas.												x								
4. Organización	Existe una organización lógica.												x								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.													x							
6. Intencionalidad	Adecuado para observar la evaluación formativa.													x							
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos.												x								
8. Coherencia	Lógica entre las dimensiones, indicadores e ítems.													x							
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos de la investigación.													x							
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado.													x							
<b>Puntaje de validación</b>																			750		

#### III. Opinión de aplicabilidad

Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Firma del validador  
 N.º de celular: 976039429  
 Fecha: 2021-12-10



## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

### I. Datos generales

- 1.1. Nombre del validador : ~~Mag.~~ César Brito Mallqui  
 1.2. Cargo que desempeña : Docente  
 1.3. Institución donde labora : Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo  
 1.4. Nombre del autor del instrumento : Castillo Ortiz Alejandro Sabino  
 1.5. Nombre del instrumento : Lista de cotejo

### II. Aspectos de la validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Bueno				Muy Bueno				Excelente			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.											x									
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.												x								
3. Actualidad	Está acorde a las innovaciones pedagógicas.											x									
4. Organización	Existe una organización lógica.											x									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.													x							
6. Intencionalidad	Adecuado para observar la evaluación formativa.													x							
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos.													x							
8. Coherencia	Lógica entre las dimensiones, indicadores e ítems.													x							
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos de la investigación.													x							
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado.														x						
<b>Puntaje de validación</b>																		595			

### III. Opinión de aplicabilidad

Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable



Firma del validador  
 N° de celular 976039429  
 Fecha 2021-12-10



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. Datos generales:

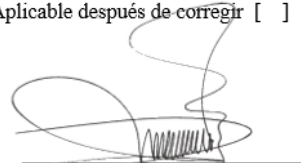
- 1.1. Nombre del validador : Mag. Félix Julián Valerio Haro
- 1.2. Cargo que desempeña : Docente
- 1.3. Institución donde labora : Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo
- 1.4. Nombre de la autora del instrumento : Castillo Ortiz Alejandro Sabino
- 1.5. Nombre del instrumento : Cuestionario

II. Aspectos de la validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Bueno				Muy Bueno				Excelente				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																		X			
3. Actualidad	Está acorde a las innovaciones pedagógicas.																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica.																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para observar la evaluación formativa.																			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos.																			X		
8. Coherencia	Lógica entre las dimensiones, indicadores e ítems.																			X		
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos de la investigación.																				X	
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado.																				X	
Puntaje de validación																						

III. Opinión de aplicabilidad

Aplicable  ]    Aplicable después de corregir     No aplicable  ]

  
 Firma del validador  
 N.º de celular: 923368293  
 Fecha: 03-12-2021





## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

### I. Datos generales

- 1.1. Nombre del validador : Mag. Félix Julián Valerio Haro  
 1.2. Cargo que desempeña : Docente  
 1.3. Institución donde labora : Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo  
 1.4. Nombre de la autora del instrumento : Castillo Ortiz Alejandro Sabino  
 1.5. Nombre del instrumento : Lista de cotejo

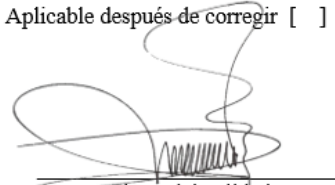


### II. Aspectos de la validación

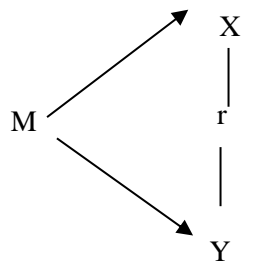
Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Bueno				Muy Bueno				Excelente			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																				X
3. Actualidad	Está acorde a las innovaciones pedagógicas.																				X
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. Intencionalidad	Adecuado para observar la evaluación formativa.																				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos.																				X
8. Coherencia	Lógica entre las dimensiones, indicadores e ítems.																				X
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos de la investigación.																				X
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado.																				X
Puntaje de validación																			950		

### III. Opinión de aplicabilidad

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

  
 Firma del validador  
 N.º de celular: 923368293  
 Fecha: 19-04-2022

**Anexo 8. Matriz de Consistencia**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué grado de relación existe entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar el grado de relación entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello de Pararín y Virgen del Rosario de Tapacocha</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Tipo Básico y Nivel Descriptivo, el enfoque es cuantitativo (Hernández et al., 2018).</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 21 docentes de los niveles primaria y secundaria de las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha</p>
<p><b>SUBPROBLEMAS:</b> 1. ¿Qué relación existe entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021? 2. ¿Qué relación existe entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021? 3. ¿Qué relación existe entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> 1. Describir la relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021. 2. Describir la relación entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021 3. Describir la relación que existe entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> 1. Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia pedagógica docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021. 2. Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia en la gestión docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021 3. Existe una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la competencia social de los docentes en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021</p>	<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental, transversal-correlacional .</p>  <pre> graph TD     M --&gt; X     M --&gt; Y     X --- r --- Y     </pre>	<p><b>MUESTRA:</b> <b>Muestra:</b> Como la población es pequeña será intencional y no probabilística. 21 docentes.  Técnica: Encuesta y observación  Instrumento: Cuestionario y Lista de cotejo</p>