

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**



**APLICACIÓN DE LA PROPUESTA “GRUPOS DE
INTERAPRENDIZAJE” (GIA) EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL A.
ODRÍA DE TACNA, 2018.**

TESIS

Presentado por:

Br. María del Carmen Ayquipa Granda

Asesor:

Dr. Marcelino Raúl Valdivia Dueñas

Para Obtener el Grado Académico de:

MAGÍSTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA-PERÚ

2020

AGRADECIMIENTO

A mis adorados padres y hermanas que siempre están dándome su amor y respaldo en todos mis proyectos.

A mi incondicional amigo por preocuparse siempre en mi superación profesional.

Agradezco a mi Asesor por su permanente apoyo en el desarrollo de esta investigación.

A Dios por ser el eje de mi vida.

DEDICATORIA

Dedicado a quienes siempre tienen sembrada la semilla del deseo de superación en aras de la educación en beneficio de la niñez y adolescencia de nuestro país.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
AGRADECIMIENTOS	ii
DEDICATORIA	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
 CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1 Interrogante principal	6
1.2.2 Interrogantes secundarias	6
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7

1.4.1	Objetivo general	7
1.4.2	Objetivos específicos	7

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.2	BASES TEÓRICAS	11
2.2.1	Grupos de Interaprendizaje (GIA)	11
2.2.2	Desempeño docente	21
2.3	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	37

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1	HIPÓTESIS	39
3.1.1	Hipótesis general	39
3.1.2	Hipótesis específicas	39
3.2	VARIABLES	40
3.2.1	Identificación de la variable independiente	40
3.2.1.1	Indicadores	40
3.2.1.2	Escala de medición	40
3.2.2	Identificación de la variable dependiente	40
3.2.2.1	Indicadores	40

3.2.2.2	Escala de medición	41
3.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
3.4	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	41
3.5	ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.6	POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.6.1	Unidad de estudio	41
3.6.2	Población	41
3.6.3	Muestra	42
3.7	PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	42
3.7.1	Procedimiento	42
3.7.2	Técnicas	42
3.7.3	Instrumentos	42

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	43
4.2	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	44
4.3	RESULTADOS	45
4.3.1.	Información sobre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.	45

4.3.2.	Información sobre el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.	58
4.3.3.	Relación existente entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.	73
4.4	PRUEBA ESTADÍSTICA	73
4.5	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	75
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1	CONCLUSIONES	79
5.2	RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		82
ANEXOS		85

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de la planificación en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.	46
Tabla 2. Nivel de distribución del tiempo empleado en actividades en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.	48
Tabla 3. Nivel de organización en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.	50
Tabla 4. Nivel de los recursos empleados en actividades en la planificación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.	52
Tabla 5. Nivel del control de las actividades en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.	54
Tabla 6. Grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018	56
Tabla 7. Nivel de la planificación que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.	59

Tabla 8.	Nivel de ejecución que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.	61
Tabla 9.	Nivel de interrelación docente-alumno que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.	63
Tabla 10.	Nivel de manejo de recursos que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018..	65
Tabla 11.	Nivel de administración de la evaluación que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.	67
Tabla 12.	Nivel de desempeño docente en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en el año 2018.	69
Tabla 13.	Nivel de mejora del desempeño docente en la I.E. Manuel A. Odría en el año 2018.	71
Tabla 14.	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	74

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1.	Nivel de la planificación en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.	46
Figura 2.	Nivel de distribución del tiempo empleado en actividades en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.	48
Figura 3.	Nivel de organización en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.	50
Figura 4.	Nivel de los recursos empleados en actividades en la planificación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.	52
Figura 5.	Nivel del control de las actividades en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.	54
Figura 6.	Grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018	56
Figura 7.	Nivel de la planificación que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.	59
Figura 8.	Nivel de ejecución que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.	61

Figura 9.	Nivel de interrelación docente-alumno que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.	63
Figura 10.	Nivel de manejo de recursos que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018..	65
Figura 11.	Nivel de administración de la evaluación que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.	67
Figura 12.	Nivel de desempeño docente en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en el año 2018.	69
Figura 13.	Nivel de mejora del desempeño docente en la I.E. Manuel A. Odría en el año 2018.	71

RESUMEN

La investigación que se presenta es de tipo básica, con un diseño descriptivo-explicativo. Busca Determinar el impacto de la aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en el desempeño docente de los profesores de la institución educativa Manuel A. Odría, que en el año 2018 participaron en esta actividad. Se trabajó con una población de 62 unidades de estudio: 27 docentes del nivel primaria y 35 docentes del nivel secundario. La recolección de la información se realizó a través de dos cuestionarios: uno para recoger información sobre la aplicación de la estrategia GIA, y otro, sobre la información del nivel del desempeño docente. 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 ($p\text{-valor} > 0.05$) que representa una correlación prácticamente nula entre las variables de estudio, para luego establecer la influencia de la variable independiente en la dependiente. Finalmente, los resultados encontrados permiten concluir que la aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) tuvo un impacto moderado en el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

PALABRAS CLAVE

Grupos de Interaprendizaje (GIA), desempeño docente, organización, ejecución, administración, interrelación, planificación.

ABSTRACT

The research presented is of a basic type, with a descriptive-explanatory design. It seeks to determine the impact of the implementation of the strategy "Interlearning Groups" (GIA) on the teaching performance of the teachers of the Manuel A. Odría educational institution, who in 2018 participated in this activity. It worked with a population of 62 study units: 27 teachers at primary level and 35 teachers at the secondary level. The collection of the information was carried out through two questionnaires: one to collect information on the implementation of the GIA strategy, and another on information on the level of teaching performance. To establish the relationship between the variables was applied the Spearman Rho test, the obtained coefficient is 0.120, and a p value equal to 0.353 ($p\text{-value} > 0.05$) representing a virtually zero correlation between the study variables, and then establishing the influence of the independent variable on the dependent. Finally, the results found make it possible to conclude that the implementation of the strategy "Interlearning Groups" (GIA) had a moderate impact on teaching performance at the Manuel A. Odría educational institution in 2018.

KEYWORDS

Interlearning Groups (GIA), teaching performance, organization, execution, administration, interrelationship, planning.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente, se ha convertido en un factor básico en la calidad educativa. El docente planifica, ejecuta, interactúa, maneja recursos y evalúa el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa. Los constantes avances de la educación han exigido cambios considerables en el rol del docente en cuanto al proceso educativo se refiere. De allí la preocupación del Ministerio de educación para conseguir la mejora del desempeño docente. Es así que se proponen diversas alternativas para lograr mejora de la actuación de los docentes en el quehacer educativo, en las distintas fases del proceso enseñanza aprendizaje. Una de estas alternativas la constituye el Grupo de inter-aprendizaje docente GÍA que es una estrategia formativa del acompañamiento, que se viene desarrollando en diferentes instituciones educativas de Tacna.

La investigación tiene como propósito valorar el impacto de la aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GÍA) en el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

La investigación está estructurada en cinco capítulos. En el primero se presenta la descripción del problema a investigar, sus objetivos, la justificación de la investigación. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico con aspectos relacionados a los antecedentes de la investigación, las bases científicas que dan sustento a la investigación. En ella se abordan temas como: Grupos de Interaprendizaje y el desempeño docente. En la definición de conceptos se precisan las concepciones sobre las palabras que expresan las variables y los indicadores para la presente investigación.

En el tercer capítulo se expone la metodología empleada en la investigación. Se dan a conocer: Las hipótesis, las variables e indicadores, el tipo, diseño y nivel de investigación. Se indica el ámbito y tiempo social de investigación, la población y la muestra, los procedimientos técnicos e instrumentos aplicados en la investigación.

En el cuarto capítulo se muestra los resultados alcanzados en la investigación en base al diseño de presentación de los resultados. Así se da a conocer el grado de aplicación de la estrategia GIA, luego el nivel de desempeño docente para seguidamente establecer la relación existente entre las variables. Se concluye este capítulo con la comprobación de las hipótesis. Finalmente, en el quinto capítulo se dan a conocer las conclusiones de la investigación y recomendaciones pertinentes.

Señores miembros del jurado, dejo a vuestra consideración mi trabajo de investigación titulado: APLICACIÓN DE LA PROPUESTA “GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE” (GIA) EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL A. ODRÍA DE TACNA, 2018.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La búsqueda de la calidad educativa es el motor que impulsa a nuestro país a mejorar el servicio educativo a través del mejoramiento tanto físico como pedagógico de las instituciones educativas, las que comprenden el estado de la infraestructura, el material educativo, el mobiliario adecuado y de acuerdo a la capacidad de atención de la institución educativa así como de la preparación de los docentes, el ambiente laboral, la gestión del órgano directivo o del talento humano, entre otros factores más que intervienen en la calidad de la educación del país. Por tal razón, se exige de todos los agentes educativos tengan una participación activa y comprometida para lograr los objetivos institucionales.

Sobre el maestro, considerado uno de los ejes importantes del quehacer educativo, recae gran parte de la responsabilidad de la planificación y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, ya que es él quien interrelaciona con los estudiantes, administra los recursos didácticos y la evaluación con la finalidad de lograr los aprendizajes en los estudiantes. Aquí cabe destacar el uso de diversas estrategias unas mejores que otras. Así se puede mencionar al método de proyectos donde el docente y los estudiantes desempeñan roles específicos y permite integrar las actividades que se desarrollan fuera de la institución educativa con las que se trabajan dentro de ella.

En el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje se trabajan con estrategias: Para activar conocimientos previos, para la orientación de la atención de los estudiantes, para propiciar la relación de entre los conocimientos previos y el nuevo conocimiento, para organizar la información para el aprendizaje, entre otras. Cuando el docente domina el uso de estas estrategias tiene como resultado un buen desempeño docente. Pero no sólo la ejecución del trabajo educativo en clase es suficiente. El docente también debe dominar estrategias de planificación, y sobre todo para la administración adecuada de la evaluación. Estas estrategias son necesarias para su desempeño en el aula y para lograr mejorar la educación. Los programas de formación continua, de acuerdo a la Ley 30220 “buscan actualizar los conocimientos profesionales en aspectos teóricos y prácticos de una disciplina, o desarrollar y actualizar determinadas habilidades y competencias” (Congreso, 2014). De acuerdo a su finalidad, se podría colegir que permitiría mejorar el desempeño del docente.

El Ministerio de Educación, en estos últimos años, viene promoviendo diversas formas de capacitación obligatoria, para mejorar el desempeño docente. Así el PROFOSES utiliza diversas estrategias: Cursos virtuales, jornadas y los GIA (Grupos de Interaprendizaje). En la Institución Educativa “Manuel A Odría” en el año 2018 se llevó a cabo la experiencia GIA, en la que participaron profesores de primaria y Secundaria. De allí es que surge la idea de la presente investigación. Se considera que además de las evaluaciones oficiales, sería conveniente conocer el impacto que esta forma de trabajo tiene en el desempeño docente de los profesores que participaron en ella.

La formación y la capacitación del maestro, aún carente, por la falta de inversión u otros factores, es de suma importancia. Es en este contexto que, resulta importante la formación continua de los docentes, y la alternativa propuesta como una de las estrategias posibles que coadyuve a mejorar el desempeño de los docentes, se denomina Estrategia Grupos de Interaprendizaje (GIA) como una posibilidad viable para responder a las necesidades presentes en toda institución educativa.

El motivo por el cual se opta por el estudio del Marco del Buen desempeño en esta tesis es porque, este marco define el buen desempeño docente y busca mediante diversas estrategias la mejora continua. Siendo el desarrollo de los GIA una de las alternativas puestas en práctica por el Ministerio de Educación, dentro de este marco; y teniendo en cuenta que la I.E. Manuel A. Odría de Tacna, es la institución donde se cristaliza esta alternativa y se trabajó con ella durante un año; amerita investigar sobre los logros alcanzados en el desempeño de los docentes que participaron en esta experiencia.

Se considera que los GIA deben fortalecer el desempeño de los docentes, permitiendo a sus integrantes dialogar sobre la actividad docente, decidir y emprender acciones educativas, fomentando una actitud reflexiva, analítica y crítica desarrollando actitudes co-gestionarias y autogestionarias contribuyendo a la auto y mutua capacitación permanente y así lograr un crecimiento personal, despertando potencialidades, cambiando nuevas actitudes y conocimientos. Así surge la pregunta ¿Hasta qué punto se han logrado los propósitos de los GIAs? ¿En el GIA de la I.E. Manuel A. Odría, hasta qué punto se han logrado estos propósitos?. ¿Hasta qué punto los profesores participantes logran acercarse al perfil del maestro del buen desempeño propuesto por el Marco de Desempeño Docente? Para dar respuesta a estas interrogantes se requiere ejecutar esta investigación.

Destacada la significación de la estrategia GIA y argumentada la necesidad de la mejora del desempeño docente, se propone la siguiente formulación del problema de la investigación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La formulación del problema de investigación comprende la interrogante principal y tres interrogantes secundarias.

1.2.1. Interrogante principal

¿Cuál es 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?

1.2.2. Interrogantes secundarias

- a) ¿Cuál es el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018?
- c) ¿Qué relación existe entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La trascendencia de la presente investigación está en que, con su desarrollo, se podrá conocer cómo el desempeño docente se ve influido por la aplicación de la estrategia de Grupos de Interaprendizaje (GIA). De igual manera si la forma de trabajar del Ministerio de Educación, está alcanzando los logros previstos. Los beneficiarios de la investigación serán los docentes, y, por ende, los estudiantes de la I.E. “Manuel A. Odría” del distrito de Ciudad Nueva.

Asimismo, otras instituciones educativas de la zona podrán asumir como un valioso mecanismo de retroalimentación de sus procesos pedagógicos los resultados, conclusiones y recomendaciones del presente estudio e incluso aplicarla para mejorar sus prácticas docentes.

Los resultados a que se llegan en la investigación permitirán la toma de decisiones para mejorar los programas de capacitación que se vienen desarrollando, considerando que en el presente año (2019) se han aplicado los GIA en otras instituciones educativas de la región.

Desde el ámbito legal, la investigación se justifica por ser un requisito fundamental para obtener el grado académico de Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Lo que se busca lograr con la investigación se expresa en los objetivos de la investigación a través de un objetivo general y tres objetivos principales.

1.4.1. Objetivo general

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.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.
- b) Establecer el nivel de desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.
- c) Establecer la relación entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Luego de realizada la búsqueda de antecedentes a nivel nacional e internacional relacionadas con las dos variables de estudio para la presente investigación se ha considerado los siguientes antecedentes:

Internacional

Mérida (2018), presenta la tesis “Evaluación del desempeño docente en el sector público” para obtener el grado académico de Licenciada en la Universidad “Rafael Landívar” de Quetzal Tenango. Mérida afirma que los directores tienen conocimiento sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente, sin embargo, este proceso no tiene una ejecución sistemática de la evaluación del desempeño, no utilizan un instrumento estructurado formalmente, y la periodificación de la misma no está definida. Esta tesis revela la preocupación por el desempeño docente como un agente importante del sistema educativo para conseguir los logros esperados.

Nacionales

Rodríguez (2015) realizó la tesis titulada “Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03- Lima, 2015”. Estudio realizado para optar el grado de Doctor en Educación en la Universidad Privada Cesar Vallejo. Esta investigación fue básica y de diseño no experimental, transversal-correlacional. Los resultados obtenidos al realizar la prueba hipótesis general: ajuste de los datos p_valor (significación) igual a 0.000 frente a 0.05 ($p_valor < \alpha$); el modelo de regresión logística ordinal p_valor 0,753 frente a α igual 0.05; pseudo coeficiente (Nagalkerke) donde la variabilidad del desempeño docente se debe al 50.7% del acompañamiento pedagógico y de los grupos de interapredizaje en las IIEE de la Ugel 03, Lima, 2015, se implica la dependencia de una variable sobre la otra.

De acuerdo a la información consultada se infiere que los docentes que participaron en la aplicación del GIA si se vieron influenciados por la misma lo cual se reflejó en su desempeño docente mejorando así la calidad del servicio educativo que brinda la institución y beneficiando indirectamente a los estudiantes.

Chávez (2017), presenta la tesis “Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo” con la finalidad de obtener el grado de Magister en Educación en la Universidad Nacional del Centro del Perú. De las cinco conclusiones a las que arriba destaca que: “Respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo, no presentan diferencias significativas; ya que según los datos obtenidos se ubican en el nivel regular” (Chávez, 2017).

Pero en todas ellas se señala que el desempeño docente es regular lo que da lugar a que se investigue sobre esta variable, que requiere se busque alternativas para su mejora.

Espinoza, Vilca y Pariona (2014) desarrollan la tesis “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014” para obtener el título Profesional de Licenciado en Educación en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. En la presentación de los resultados señala que el desempeño docente es eficiente en un 48.6%, es decir menos de la mitad. Similar resultado se encuentra cuando se relaciona al desempeño docente con las capacidades pedagógicas, con la responsabilidad profesional, las relaciones interpersonales. Este resultado refuerza la necesidad de evaluar la aplicación de los GIA, que buscan la superación del desempeño docente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Grupos de Interaprendizaje (GIA)

Dentro de la formación en servicio, se han ensayado una serie de alternativas una de ellas se ha denominado Grupos de Interaprendizaje (GIA). A continuación, se desarrolla: su definición, características, importancia, objetivos de los GIA, condiciones, ventajas, su organización, sus principios y los indicadores para su medición

2.2.1.1. Definición

Es el encuentro de trabajo de un grupo, conformado generalmente por el personal docente de una determinada institución educativa, que se reúne en forma periódica y permanente para estudiar, motivados por las necesidades y objetivos comunes de desarrollo profesional, y orientados por actitudes participativas, de pertenencia e integración, ante la búsqueda del saber.

Según MINEDU (2017), los círculos de interaprendizaje son espacios que permiten intercambiar experiencias y aprendizajes a nivel de docentes y directivos en una misma institución, con la finalidad de tratar temas pedagógicos de interés común, permitiendo a través de la reflexión e interacción socializar y reconocer la práctica docente para interiorizar y empoderarse de estrategias que coadyuven a la mejora del trabajo pedagógico en el aula, por permitir una participación activa de todos.

El MINEDU (2018) en su publicación “Orientaciones y protocolos para el desarrollo de estrategias Formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II.EE del nivel primaria con acompañamiento pedagógico”, define al Grupo de Interaprendizaje (GIA) como una estrategia dirigida a docentes, donde se promueve el intercambio de experiencias sobre el aprendizaje.

Hasta el momento en que se lleva a cabo la investigación, la norma señalaba al nivel primaria, de allí que se considera a nivel de propuesta para el nivel Secundaria. Sin embargo es necesario considerar a GIA, como una estrategia para la formación docente en servicio.

También este tipo de trabajo fortalece la comunicación, trabajo en equipo, la socialización y resolver de manera conjunta determinadas problemáticas educativas detectadas mediante la reflexión. Con lo expuesto los círculos de interaprendizaje facilitarán la consolidación de criterios a nivel de escuela de manera colaborativa a partir de la reflexión frente a la práctica docente.

En otras palabras, los grupos de interaprendizaje son reuniones convocadas por un grupo reducido de docentes (generalmente entre 6 y 8) que voluntariamente deciden trabajar juntos para lograr un determinado objetivo o solucionar un problema de aprendizaje presente en la institución educativa. Las reuniones pueden ser presenciales o virtuales. Si se opta por las últimas, se recomienda que las mismas sean sincrónicas.

Por último, cabe mencionar las Rutas del Aprendizaje, también proponen una definición de los Grupos de Interaprendizaje señalando que “es un espacio concreto de los y las docentes de cualquiera de los niveles o modalidades con la finalidad de abordar temas específicos que respondan a las necesidades de atención para la mejora de los aprendizajes de los y las estudiantes. Este espacio debe ser aprovechado por los y las docentes en los tiempos de recreo, horas libres, a fin de puntualizar temas específicos comunes que se evidencian en los y las estudiantes” (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

2.2.1.2. Características

Entre las características más resaltantes se puede señalar:

- a) Permite la máxima acción, interacción y espontaneidad entre los miembros.
- b) Exige responsabilidad de todos los integrantes para la participación, y una buena preparación para el desarrollo de los temas.

- c) La conducción o liderazgo es co-participativa y surge de manera democrática, generada por la misma dinámica del grupo.
- d) Propicia un ambiente armonioso, donde todos escuchan, reflexionan, emiten ideas, críticas y experiencias, en el marco del respeto mutuo.

2.2.1.3. Importancia

Quizás la más importante es que el Trabajo en el GIA, permite realizar un trabajo en círculos de aprendizaje que fortalece el trabajo en equipo, permitiendo la construcción de nuevos enfoques de manera colaborativa y de manera sólida.

Según Kozak & Novello (2003), en su Proyecto Aulas en Red, señalan que; “los círculos de aprendizaje representan una forma de trabajo que favorece a todos los docentes de una institución a realizar un análisis de su práctica de manera constructiva y además le permite la mejora de su profesionalidad permitiéndole ampliar sus potencialidades, competencias y conocimientos que de manera colaborativa se va construyendo al interactuar con los integrantes del círculo, que puede ser a nivel de escuela o a nivel de redes” (p.11).

Según el fascículo “la Formación docente en Servicio, propuesta Pedagógica Integral y Apoyo a la Descentralización Educativa” del Ministerio de Educación (2015) se afirma que “El objetivo fundamental del interaprendizaje es la anticipación del proceso educativo para la reflexión sobre la práctica pedagógica, además de la actualización en información y conocimientos y la apropiación de nuevas experiencias. Además, cuando los maestros sienten que su formación y la de sus colegas avanza como fruto de la participación colectiva, se provocan reacciones positivas que benefician a sus alumnos y comunidades”.

Dichas afirmaciones además encuentran asidero firme, asumiendo que la clave del cambio para la mayoría de los docentes está en cuestionarse sus prácticas diarias, para darse cuenta si los cambios pueden ser posibles y los que no, dentro de un contexto. Si se adapta a su realidad, si le conviene a su práctica, si satisface los fines y si le favorece, si estimula los deseos y las estrategias de cambio. Este deseo

viene impregnado por la creatividad, el compromiso y la participación que son componentes importantes que permiten la interacción emocional y sensorial entre las personas y sus trabajos como lo sostiene Hargreaves (1996).

Enfocándose a este tipo de trabajo permitirá empoderar a los docentes en diferentes estrategias didácticas, fortaleciendo su trabajo pedagógico y consolidar sus capacidades profesionales y de especialidad. Lo señalado implica que la realización de un trabajo docente a través de círculo o grupos de interaprendizaje fortalece de manera significativa sus competencias y capacidades al interactuar entre ellos y aprender unos de otros, facilitándoles de manera conjunta mejorar su trabajo con los estudiantes.

2.2.1.4. Objetivos del GIA

Los principales objetivos que persiguen los Grupos de Interaprendizaje son los siguientes:

- A) Permitir a los integrantes del grupo de una comunidad educativa aprender a encontrarse, a dialogar, a decidir soluciones y a emprender acciones.
- B) Aprovechar la dinámica social generada en el grupo humano de la institución educativa, y ponerla al servicio del crecimiento personal y profesional de sus integrantes.
- C) Fomentar en los docentes la actitud reflexiva, crítica y comprometida con la noble misión que abrazan.
- D) Generar en el grupo, y en cada persona que lo integra, una conciencia reflexiva y analítica, y desarrollar las actitudes co-gestionarias y autogestionarias.
- E) Contribuir a la auto y mutua capacitación permanente, a despertar potencialidades, cambiar, renovar y garantizar nuevas actitudes y nuevos conocimientos, mediante diversos métodos y estrategias de participación activa.

2.2.1.5. Condiciones

El lugar de reunión de los Grupos de Interaprendizaje requiere seis condiciones esenciales (Rodríguez, 2010):

- A) Orientación hacia la construcción de comunidades de aprendizaje.
- B) Colaboración que lleve a la co-construcción de aprendizajes.
- C) Foco en el alumno y el descubrir nuevas y mejores formas de apoyarle.
- D) Documentación de la reflexión colectiva.
- E) Evaluación continua de las expectativas.
- F) Diseminación de los resultados al colectivo docente del centro.

2.2.1.6. Ventajas del GIA

Las ventajas que ofrecen los grupos de interaprendizaje son los siguientes:

- A) Fortalecer las posibilidades de comunicación abierta y de diálogo tanto entre docentes como entre estos y las autoridades de la red y de los demás niveles de la administración educativa.
- B) Modificar los propios puntos de vista sobre enfoques educativos;
- C) Pasar del análisis crítico al ejercicio creativo.
- D) Sustituir la competencia por la colaboración.
- E) Acercarse a su propia práctica con una actitud de búsqueda de alternativas para solucionar problemas de aula.
- F) Avanzar en el conocimiento de otros conceptos y metodologías, pensar junto con otros compañeros en las formas de aplicar lo aprendido e innovar sus prácticas de aula; intercambiar experiencias.

Por otro lado, se tiene a Pedrosa (2005) resumen las ventajas del interaprendizaje en las siguientes:

- G) Estimula el aprendizaje de varias personas a la vez, de acuerdo a capacidades y disponibilidad de tiempo.
- H) Enriquece los hábitos de participación, solidaridad, responsabilidad e iniciativa.
- I) El Aprendizaje logrado es más sólido que el conseguido en forma individual.

El interaprendizaje responde a modelos dialógicos donde el conocimiento es activamente construido por el sujeto en contacto y relación con otras personas. Existen diferentes métodos y técnicas de interaprendizaje, sin embargo, el tratamiento que se presenta en esta disertación es el de mostrar algunas técnicas y estrategias que guían el trabajo en el aula.

2.2.1.7. Organización

Uno o más docentes que poseen una motivación en particular respecto a un tema relacionado con la enseñanza o el aprendizaje deciden convocar a otros colegas interesados en la misma temática para explorarla en profundidad. Para ello, diseñan un proyecto a llevar a cabo en forma colaborativa a lo largo de un lapso prudencial (preferentemente durante un semestre como mínimo).

Stewart y Prebble, citados por Lovett y Gilmore, (2003), identifican la siguiente secuencia para desarrollar un grupo de interaprendizaje de calidad:

- A) Selección de un tema de común interés para explorar conjuntamente.
- B) Charla informal y compartida de anécdotas personales relacionadas al tema.
- C) Lectura y discusión de artículos, capítulos de libros o materiales proporcionados por los organizadores del grupo.
- D) Planificación de clases y observación mutua de la implementación del plan.
- E) Discusión de lo relevado durante la observación.

- F) Acuerdo sobre conclusiones y registro de lo discutido y aprendido. La versión en línea de los grupos de aprendizaje, según Zepeda (2012) proporciona las mismas ventajas que las sesiones presenciales siempre y cuando estas sean sincrónicas.

2.2.1.8. Principios para el funcionamiento de un GIA

Según Rodríguez (2015) la participación en un GIA es un proceso voluntario fundado sobre la experiencia y los saberes de los participantes, las competencias del “orientador” del círculo o grupo y la calidad de los documentos didácticos promueve así la organización de una discusión que pretende promover nuevas reflexiones y opiniones, teniendo como punto de partida que los sujetos de aprendizaje llegan a un espacio de formación con saberes previos. Por ello, los principios básicos de un GIA son los siguientes:

- A) Recuperación y articulación de los saberes del orientador y/o facilitador y de los participantes.
- B) Respeto de todas las opiniones.
- C) Reivindicación del derecho a equivocarse.
- D) Libertad de expresión y circulación de la palabra.
- E) Fomento de la franqueza y al debate de ideas.
- F) Incitación a los participantes a tener confianza en sí mismo.
- G) La aspiración de un círculo es adquirir conocimientos que se traduzcan en la práctica por cambios sociales tangibles. Es importante que los métodos de aprendizaje provoquen la discusión, la reflexión y el análisis, además de fomentar la confianza en el seno del grupo.

El éxito de un GIA dependerá del nivel de entusiasmo y participación de cada uno de los miembros. Los métodos de enseñanza deben ayudar al orientador, guía, o consejero del círculo a alcanzar sus objetivos y atenuar o incluso eliminar las dificultades con que tropieza el miembro del equipo.

Entre cada encuentro y el siguiente, los participantes acceden a materiales entregados al final del último encuentro. Estos materiales se usan como puntos de lanzamiento para el diálogo, no como conclusiones cerradas. Los materiales pueden ser: textos, obras, discursos, material fotográfico, material recreativo, recursos didácticos, etc.

Los materiales son normalmente propuestos por el orientador de un grupo de estudio particular, pero los participantes pueden crear o proponer sus propios materiales o actividades. Los temas son motivo para charlas, seminarios, foros, conferencias, actividades sociales, culturales, visitas, etc.

Cada GIA tiene una agenda de trabajo definida por sus miembros y se va alimentando con las inquietudes o propuestas de los participantes. Es común que, a pesar de contar con una programación para las próximas reuniones, las necesidades emergentes de los participantes motiven a los integrantes a introducir otros temas de mayor demanda y producir “documentos”.

Se llevará un registro de asistencia de los participantes en cada sesión del círculo y/o redes; se elaborará un acta de compromisos, su cumplimiento será verificado en la siguiente reunión y será evidencia del trabajo realizado en los círculos calidad y/o redes de aprendizaje.

2.2.1.9. Indicadores del Grupo de Interaprendizaje

De acuerdo a la información consultada y a efectos de la investigación realizada se consideran los siguientes indicadores en función a la medición de la aplicación del GIA:

- a) **Planificación:** Son las acciones que realiza el órgano directivo para planificar el cronograma de actividades, elaborar el plan de trabajo a través de un trabajo conjunto con los docentes y considerando las necesidades y/o dificultades en su práctica pedagógica articulándolo en el desarrollo del GIA.

- b) **Tiempo:** Es la cantidad de horas destinadas para la aplicación del GIA considerando la disponibilidad de los docentes y evitar el cruce de horarios, adecuándolo de acuerdo a las circunstancias que intervengan durante su ejecución.
- c) **Organización:** Son las acciones que realiza el órgano directivo para designar responsabilidades entre los miembros del comité encargado de monitorear las actividades programadas, a través de la elaboración de un plan de trabajo, reuniones de sensibilización y la designación de responsabilidades de acuerdo a las potencialidades individuales de los docentes.
- d) **Recursos:** Son los materiales, mobiliario y ambientes de trabajo adecuados para desarrollarse las actividades programadas proporcionados por la dirección de la institución educativa.
- e) **Control:** Es la forma en la que se evidencia la participación de los docentes en las jornadas de trabajo, a través de un registro de asistencia, así como el registro del compromiso que asume para integrarse al GIA, a través de su puntualidad y participación activa. También es para monitorear el proceso, los factores positivos, negativos, dificultades y experiencias pedagógicas relevantes.

2.2.1.10. Medición de la aplicación del GIA

- a) **Aplicación óptima:** La aplicación del GIA es óptima cuando se realizan acciones que garanticen una buena planificación antes, durante y después de la experiencia pedagógica así como una buena distribución del tiempo a través de la elaboración de un cronograma de actividades, de la organización y designación de responsabilidades considerando las habilidades de los docentes y directivos, así como de un adecuado uso de los recursos que posee la institución o la elaboración de material educativo y del control que se lleve sobre la participación, asistencia y puntualidad de los docentes que participen de esta experiencia pedagógica.

- b) Aplicación regular:** La aplicación del GIA es regular cuando las acciones que se realizan para la planificación, distribución del tiempo, la organización, el uso de recursos y el control que se lleve presentan algunas deficiencias o debilidades para trabajar en equipo tanto docentes como directivos en la elaboración de un plan de trabajo, así mismo algunos inconvenientes para la distribución del tiempo, de la organización y designación de responsabilidades considerando a medias las habilidades de los docentes y del control que se lleve sobre la participación, asistencia y puntualidad de los docentes que participen de esta experiencia pedagógica.
- c) Aplicación pésima:** La aplicación del GIA es pésima cuando las acciones que se realizan para la planificación, distribución del tiempo, la organización, el uso de recursos y el control que se lleve no están en función al trabajo en equipo tanto de docentes como directivos en la elaboración de un plan de trabajo, así mismo una mala distribución del tiempo en la que no se considere la disponibilidad de todos los docentes, de una mala organización y designación de responsabilidades sin considerar las habilidades de los docentes y un mal control antes, durante y después de la experiencia pedagógica donde no se registra la asistencia, puntualidad y participación de los docentes.

2.2.2. Desempeño docente.

El desempeño docente como tema de esta investigación se desarrolla considerando una serie de tópicos como: su definición, sus ámbitos, el marco de un buen desempeño, la evaluación y los indicadores para su evaluación.

2.2.2.1. Definición

Robbins (2004) lo define como el nivel de ejecución alcanzado por el colaborador, dentro del logro de metas, por un tiempo determinado por la organización. Es la eficacia del personal de las organizaciones, por lo que el desempeño laboral depende de gran manera del comportamiento organizacional del individuo.

El desempeño de cada colaborador se encuentra relacionado en gran manera a las características personales de cada colaborador, estas interactúan con las funciones del trabajo y con la organización en general.

El desempeño es el resultado final de una actividad, y la actividad consiste en constantes horas de realización y práctica. En una organización el desempeño se define como los resultados de los procesos y actividades laborales de toda la organización.

Ivancevich (2005) menciona que es la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos, se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado.

En muchas organizaciones existen dos sistemas de evaluación el formal y el informal. En el informal los jefes meditan en el trabajo de los empleados, por lo que los empleados preferidos tienen ventaja. En el sistema formal del desempeño se establece en la organización una manera periódica de examinar el trabajo de los empleados.

2.2.2.2. Ámbitos del desempeño docente.

Según Montenegro & Abdón (2003) en su estudio realizado menciona dos ámbitos del desempeño docente:

- a) *Desempeño del docente desde el ámbito externo:* Tenemos las pasantías, programas de perfeccionamiento y autorías de libros. También en este ámbito se consideran la inclusión en comisiones de trabajo regional sobre planes y programas educativos.
- b) *Desempeño del docente desde el ámbito interno:* Tenemos docentes que elaboran separatas para sus alumnos, participan en las comisiones de trabajo para mejorar los laboratorios y bibliotecas, en la participación de comisiones de trabajo en los Planes y programas educativos.

De esta manera los autores registran una gran diversidad de criterios respecto al desempeño docente en su conjunto:

Para algunos el docente es un trabajador de la educación, mientras que para otros es esencialmente un servidor público, un educador apóstol, un científico de la enseñanza aprendizaje, un facilitador, mediador o ingeniero de conductas en el aula, lo cierto es que optar por algunas de estas u otras posturas, devienen en serias implicancias en la praxis pedagógica a efectuar.

En nuestro caso adoptamos la postura más holística posible del desempeño docente: la del docente reflexivo, creativo, crítico, investigador, experto, pero altamente comprometido social y políticamente con su comunidad y la liberación humana, de espíritu abierto, democrático e innovador, competente pedagógicamente, con madurez emocional, especialista en la materia que debe enseñar, pero con sólida cultura general, volitivamente muy bien dotado, empático, etc. (p. 98).

2.2.2.3. El Marco del Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. Los propósitos específicos del MBDD son los siguientes:

- A) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- B) Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- C) Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- D) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

2.2.2.4. Estructura del Marco del Buen Desempeño Docente

La estructura del MBDD se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: En primer lugar, se encuentran los cuatro (4) dominios, los cuales comprenden a las nueve (9) competencias, y por último los cuarenta (40) desempeños ubicados dentro de las competencias.

- A) Dominio 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- B) Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

C) Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

D) Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

De los cuatro dominios, la presente investigación se centrará en el dominio 1 y 2 principalmente, por ello, a continuación, solo se desarrollan los dos primeros, ya que servirán de base para la elección de los indicadores de la variable dependiente.

A. Dominio 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Ministerio de Educación del Perú, 2012)

Competencias del Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
Competencia.

Desempeños de la competencia 1

- a) Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.

- b) Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
- c) Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
- Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. Competencia

Desempeños de la competencia 2

- a) Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
- b) Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
- c) Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
- d) Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
- e) Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
- f) Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.

- g) Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

B. Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Competencias del Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Competencia.

Desempeños de la competencia 3

- a) Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.
- b) Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
- c) Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
- d) Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

- e) Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
 - f) Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
 - g) Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
- Competencia.

Desempeños de la competencia 4

- a) Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.
- b) Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
- c) Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
- d) Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.
- e) Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.

- f) Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.
- g) Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales. Competencia

Desempeños de la competencia 5

- a) Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.
- b) Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
- c) Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
- d) Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.
- e) Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

2.2.2.5. La evaluación del desempeño docente

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados y en los que se encuentran en vías de desarrollo.

Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es: “El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados” (p.54).

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de *‘proteger al docente’*, olviden el derecho de los alumnos en recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyen al mejoramiento de su trabajo.

2.2.2.6. Modelos de Evaluación del desempeño docente.

Un modelo de evaluación del desempeño docente es un diagrama de la realidad, que representa y jerarquiza aquellos elementos sobre los que se refiere la información. Constituye un marco conceptual que tiene un valor ordenador e interpretativo de una cierta realidad en estudio. Y cada modelo de evaluación implica una selección de ciertos aspectos, Valdés & Vaillant (2008) citados por Montenegro y Abdón (2003) presentan los cuatro modelos de evaluación del desempeño docente:

A. Modelo centrado en el perfil del docente

Este modelo consiste en evaluar el desempeño docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un docente ideal. Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de los estudiantes. Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante la consulta a los alumnos y otros actores del proceso educativo.

La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin dudas un rasgo positivo de este modelo. Sin embargo, desde la perspectiva personal esto trae consigo algunas dificultades como es proponer un perfil de docente que no existe y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros maestros, ya que muchas de ellas se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación y además puede haber poca relación entre las características citadas por los estudiantes y demás actores del proceso educativo.

B. Modelo centrado en los resultados obtenidos

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los alumnos. Este modelo sostiene que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”. Pero a la vez se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso enseñanza-aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte, es cuestionable la justicia que hay en cuestionar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como sabemos los

resultados que obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente. Es por esto que no se puede evaluar el desempeño solo desde el punto de vista de los resultados alcanzados en las calificaciones de los estudiantes.

C. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente. Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

Este modelo además no pone de manifiesto la capacidad de los docentes en cuanto a dominio científico y pedagógico, se apoya más en las actitudes de los docentes dentro del aula de clase, lo cual no pone en evidencia aspectos objetivos para poder formar una evaluación integral del desempeño del docente, y puede que a la vez se evalúe a un docente como excelente por llevarse bien con los estudiantes, pero no se fundamenta en el dominio de las funciones propias de la planificación y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

D. Modelo de la práctica reflexiva

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o

promoción. El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos. Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La ejecución de este modelo se contempla en una sesión de observación y una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir lo significativo y la coherencia de la práctica observada. Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

Este modelo hace referencia a la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como, por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo. De forma general se puede plantear que no existe un modelo de evaluación que sea mejor que otro.

Cada forma de abarcar la evaluación debe basarse en el objetivo principal de la misma y puede resultar factible la combinación entre ellos lo cual posibilita contar con mayores criterios de evaluación y permite que el procedimiento sea más dinámico. Pero este último, plantea la necesidad de que un proceso de acompañamiento tiene que estar ligado a mejorar el desempeño de los docentes en su práctica educativa.

2.2.2.7. Indicadores del desempeño docente

a) **Planificación:** Está conformada por las acciones que realiza el docente antes de iniciar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta planificación se realiza a largo, mediano y corto plazo, a través de la programación anual, las unidades

de aprendizaje y sesiones de aprendizaje respectivamente, son de carácter flexible puesto que deben adecuarse a las necesidades, intereses, habilidades, ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.

- b) **Ejecución:** Son las actividades que el docente realiza al poner en práctica lo planificado a través de diferentes estrategias de enseñanza que despierten el interés del estudiante, así como de motivarlos y despertar su curiosidad. Las ejecuciones de las actividades programadas deben realizarse de acuerdo al contexto en el que se desenvuelve el estudiante, con situaciones de la vida real y de la localidad en la que vive para que su reflexión sea más significativa y pueda resolver problemas de la vida cotidiana dentro y fuera de la institución.
- c) **Interrelación docente-alumno:** Es la forma en la que interactúa el docente con los estudiantes y las condiciones que genera para la armonía dentro del salón de clases a través de trabajos en equipo, la práctica de valores y reflexión de cómo se está dando en el salón y la resolución de conflictos de manera asertiva.
- d) **Manejo de recursos:** Son las acciones que realiza el docente para emplear los recursos que le brinda la institución en la ejecución de las estrategias que empleará para ejercer la docencia. El manejo de recursos se da a través de la selección de los mismos de acuerdo a su impacto o relevancia dentro de la estrategia a aplicar así como la elaboración de material educativo con los que no cuenta la institución pero que son necesarios para la sesión de clases y el logro de los propósitos del día.
- e) **Administración de la evaluación:** Es la capacidad del docente para determinar eficientemente el progreso de los aprendizajes de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje. Puede darse a través de una evaluación sumativa o formativa dependiendo de la forma de trabajo del docente, así como de los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.

2.2.2.8. Medición del desempeño docente

A. La Rúbrica

En el año 2018, el MINEDU publica el Manual de aplicación “Rubricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente” En este manual se privilegia la observación en la evaluación del desempeño docente. Para este fin considera cinco desempeños que debe ser observados: El involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, La promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, La evaluación del progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, Propiciar un ambiente de respeto y proximidad, y la Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes.

Para la evaluación del docente en los cinco desempeños considera cuatro niveles.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel VI
Muy deficiente	En Proceso	Suficiente	Destacado

Elaboración propia

En los niveles III y IV, se señalan los logros positivos de los docentes incluso con evidencias. En cambio, en el nivel II se señalan tanto logros como deficiencias, que no le han permitido acceder al docente a este nivel. En el nivel I se ubican los docentes que no alcanzan a demostrar logros.

B. Para efectos de la investigación.

Luego de la consulta con mi asesor el Dr. Raúl Valdivia Dueñas, se consideró que la medición del desempeño docente en esta investigación, se enfoca en el criterio de mejora que puede presentar un docente desde un nivel de base mostrado al iniciar un GIA. Y que debe obedecer a los indicadores que se plantean en la investigación: Planificación para la actividad docente, Ejecución del proceso E-A, Interrelación docente-alumno, Manejo de recursos para el aprendizaje, y Administración de la

evaluación del aprendizaje, que, si bien hay bastante relación con los desempeños a observar, hay factores que sólo aparecen en la investigación.

Es así que se consideran como categorías para la evaluación del desempeño docente a: Desempeño docente adecuado y desempeño docente no adecuado.

a) Desempeño docente adecuado: El desempeño docente adecuado se evidencia cuando los docentes, luego de participar en la experiencia pedagógica de los GIA, muestra mejoras de desempeño en:

- La planificación a largo, mediano y corto plazo de las actividades pedagógicas a desarrollar dentro del año académico en el aula,
- La ejecución de las actividades planificadas en función a los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.
- La generación de buenas relaciones docente-alumno en la que prime el respeto y se generen ambientes saludables para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- En el uso de los recursos que posee la institución, así como la elaboración de material educativo si lo requieren las estrategias que ha propuesto para las sesiones de clases, y
- En la evaluación formativa que plantee considerando que no todos aprenden al mismo ritmo y que el enfoque educativo vigente no busca la aprobación o desaprobación del estudiante, sino de desarrollar al máximo las capacidades que posee y el logro de las competencias.

b) Desempeño docente no adecuado: El desempeño docente no adecuado se evidencia cuando los docentes luego de participar en la experiencia pedagógica de los GIA no muestran mejoras para la planificación a largo, mediano y corto plazo de las actividades pedagógicas a desarrollar dentro del año académico, la ejecución de las actividades planificadas no siempre están en función a los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes, el ambiente del salón de clases

es tenso y los conflictos no siempre se resuelven a través del diálogo, la empatía y el respeto, generando relaciones docente-alumno débiles. Así mismo el docente mostrará desinterés por la elaboración del material educativo necesario para ejecutar la estrategia de enseñanza y la evaluación que emplea no es formativa, si no sumativa puesto que solo está orientado a la aprobación o desaprobación del estudiante.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- **Grupo de Interaprendizaje.** Es el encuentro de un grupo de docentes para intercambiar experiencias pedagógicas, así como también estrategias didácticas, y de ese modo, optimizar, su desempeño docente.
- **Aplicación de la estrategia GIA.** Es el desarrollo de reuniones planificadas dentro del Programa de Formación en Servicio en una institución educativa (Manuel A. Odría). Busca mejorar las competencias de los docentes a través del intercambio de experiencias pedagógicas, y así mejorar su desempeño.
- **Planificación del GIA.** Es la actividad de diseñar y planificar las actividades y alternativas de ejecución del GIA dirigidas a mejorar el desempeño de los docentes.
- **Tiempo.** Es la manera efectiva de distribuir y controlar el tiempo destinado a la ejecución de las reuniones en el GIA.
- **Organización del GIA.** Es la actividad de disponer las actividades del GIA en el tiempo, así como de los recursos a ser utilizados en ellas.
- **Recursos en el GIA.** Es el conjunto de elementos disponibles para la ejecución de las reuniones de trabajo en el GIA.
- **Control de la ejecución del GIA.** Es la actividad de comprobación que se realiza para evaluar el desarrollo de la estrategia GIA.
- **Desempeño docente:** Es la realización concreta de las habilidades didácticas y profesionales del docente durante el desarrollo de una sesión de aprendizaje.
- **Planificación para la actividad docente.** Es la capacidad del docente para organizar y seleccionar las actividades para desarrollar las sesiones de aprendizaje, en el proceso educativo.
- **Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.** Es la realización de las actividades consideradas en la planificación para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en el proceso educativo.

- **Interrelación docente-alumno.** Se refiere al clima existente dentro del aula, es decir, el trato cordial y respetuoso que promueve el docente durante la sesión de aprendizaje, puede ser positivo o negativo.
- **Manejo de recursos para el aprendizaje.** Es la capacidad para utilizar los elementos y bienes disponibles en el aula para desarrollar las sesiones de aprendizaje.
- **Administración de la evaluación del aprendizaje.** Es la capacidad del docente para evaluar eficientemente el progreso de los aprendizajes de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis General

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 es moderado.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- a) El grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018 es óptimo.
- b) Los docentes de la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018, al concluir los GIA en los que han participado presentan un nivel de desempeño adecuado.
- c) Existe una relación significativa entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

3.2.VARIABLES

3.2.1. Identificación de la Variable Independiente

Aplicación de la estrategia GIA

3.2.1.1. Indicadores

- Planificación del GIA
- Tiempo.
- Organización del GIA
- Recursos en el GIA
- Control de la ejecución del GIA

3.2.1.2. Escala para la medición de la Variable

- Aplicación óptima
- Aplicación regular
- Aplicación pésima

3.2.2. Identificación de Variable Dependiente

Desempeño docente

3.2.2.1. Indicadores

- Planificación de la actividad docente.
- Ejecución del proceso E-A
- Interrelación docente-alumno
- Manejo de recursos para el aprendizaje
- Administración de la evaluación del aprendizaje

3.2.2.2. Escala para la medición de la Variable

- Desempeño docente adecuado
- Desempeño docente no adecuado

Los docentes que, al término de participación a los GIA, han elevado la forma de planificación de su actividad docente, la ejecución del proceso E-A, la interrelación docente-alumno, en el manejo de los recursos para el aprendizaje, y en la administración de la evaluación, **presentan un desempeño docente adecuado.*

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Básica

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo-explicativo

3.5. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es micro regional. Se llevará a cabo en la I.E. “Manuel A. Odría” del distrito de Ciudad Nueva de Tacna durante el año 2018.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Unidades de estudio

Docentes del nivel primaria y secundaria de la I.E. “Manuel A. Odría”

3.6.2. Población

La población está conformada por 62 docentes de la I.E. “Manuel A. Odría” del distrito de Ciudad Nueva correspondiendo 27 docentes al nivel primaria y 35 al nivel secundaria.

3.6.3. Muestra

La investigación no requiere de muestra debido a que se trabajará con toda la población.

3.7. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Procedimientos

La recolección de la información en las dos variables se efectuó en forma personal y de primera fuente.

3.7.2. Técnicas de Recolección de datos

La recolección de datos se realizará mediante la técnica de la *encuesta* que tiene como finalidad recoger información sobre la aplicación de la estrategia Grupos de Interaprendizaje (GIA) y el nivel de desempeño que presentan los docentes de la I.E. “Manuel A. Odría” del distrito de Ciudad Nueva.

3.7.3. Instrumentos para Recolección de datos

Los instrumentos seleccionados para la recolección de datos fueron dos *cuestionarios*:

El primero (Anexo 2) tuvo por objeto determinar el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

El segundo (Anexo 3) tuvo por objeto Establecer el nivel de desempeño de los docentes en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Para la ejecución de la aplicación de los instrumentos luego de su elaboración y verificada su confiabilidad, se tuvo cierta facilidad por ser docente de la institución educativa. “Manuel A. Odría”. Se debe reconocer la colaboración de los docentes de la institución quienes en todo momento se interesaron por colaborar con la investigación.

La aplicación de los instrumentos se realizó entre los meses de Julio y septiembre y permitieron la recolección de la información para establecer el grado de aplicación de los GIA, así como el nivel de desempeño alcanzado por los docentes que participaron en ellos. Cabe resaltar que no se presentaron inconvenientes de ningún tipo debido a que los docentes tanto del nivel primario como del nivel secundario colaboraron de acuerdo a su disponibilidad de tiempo en la aplicación de los instrumentos.

Luego se procedió al procesamiento de la información, para ello se trabajó con el programa Excel y se elaboró la base de datos que permitió la presentación de los resultados que se muestra a continuación.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Con la finalidad de organizar la presentación de los datos obtenidos, la información procesada se presenta en tablas y figuras, en el siguiente orden:

- A)** Información sobre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.
- B)** Información sobre el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.
- C)** Relación existente entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.
- D)** Prueba de hipótesis
- E)** Comprobación de las hipótesis

A continuación, se presentan el procesamiento de información.

4.3. RESULTADOS

4.3.1. Información sobre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

La información sobre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” se presenta en función a cinco indicadores que permitirán la evaluación final de la variable. Estos indicadores son:

- Planificación del GIA
- Tiempo
- Organización del GIA
- Recursos en el GIA
- Control de la ejecución del GIA

El instrumento que se empleó para recoger la información de la variable independiente fue un cuestionario conformado por 15 preguntas o ítems distribuidas en los indicadores ya mencionados el cual se validó a través del Coeficiente Kuder-Richardson donde alcanzó un puntaje de 0.79, lo cual indica que el instrumento era confiable. (Ver anexo 2).

Para la medición de la variable se utilizó una escala de medición con las siguientes categorías y rangos:

CATEGORÍA	RANGOS
• Aplicación óptima	21-29
• Aplicación regular	12- 20
• Aplicación pésima	02-11

Tabla 1. Nivel de la planificación en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odria de Tacna. 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Buena	10	37.04	22	62.86	32	51.61
Regular	12	44.44	13	37.14	25	40.32
Mala	5	18.52	0	0.00	5	8.07
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

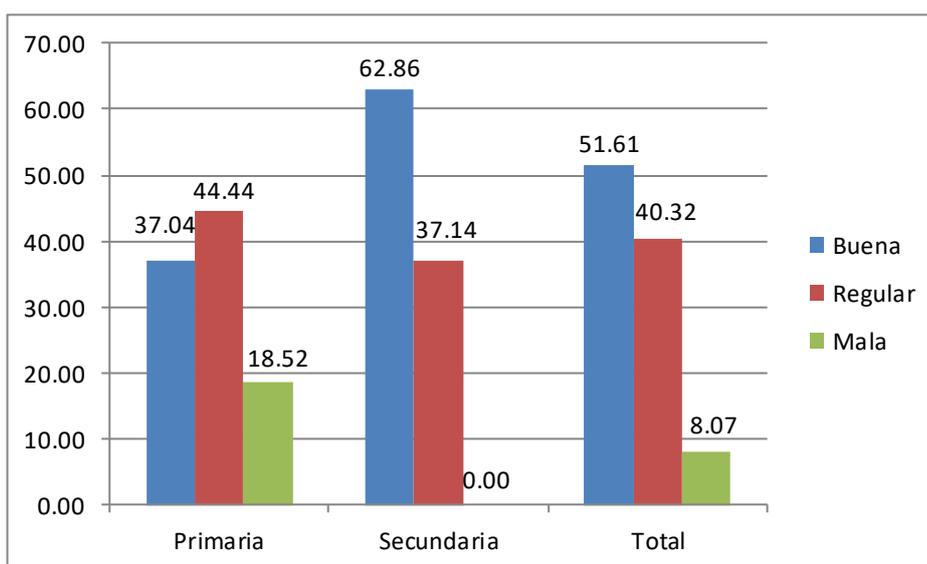


Tabla 1. Nivel de la planificación en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odria de Tacna. 2018.

FUENTE: Tabla 1

INTERPRETACIÓN

La tabla 1 presenta información sobre el Nivel de la planificación en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018. Se aprecia que entre el nivel primaria y secundaria un 51.61% se ubicó en la categoría “Buena”, un 40.32% se ubicó en la categoría “Regular” y 8.07% en la categoría “Mala”.

De acuerdo a la información presentada se observa que las unidades de estudio de primaria manifiestan debilidades en la participación de los docentes para la planificación de los Grupos de Inter-Aprendizaje lo que determina que este indicador alcance el nivel regular en mayoría de porcentaje (44.44%), mientras que en el nivel de secundaria el 62.86% manifiesta que la planificación del GIA se desarrolla de buena manera.

Por lo tanto se observa que las unidades de estudio, entre el nivel primaria y secundaria, manifiestan que la planificación de los GIA cuenta en gran medida con un cronograma de actividades y un plan de trabajo elaborado de acuerdo a las necesidades, intereses, capacidades y dificultades que presentan los docentes de la institución, así como de la participación de docentes y directivos en su elaboración, que si bien determina un buen desarrollo de este indicador puede mejorarse a través de la toma de decisiones que mejoren la planificación de los GIA en beneficio de los estudiantes.

Tabla 2. Nivel de distribución del tiempo empleado en actividades en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Buena	6	22.22	14	40.00	20	32.26
Regular	11	40.74	16	45.71	27	43.55
Mala	10	37.04	5	14.29	15	24.19
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

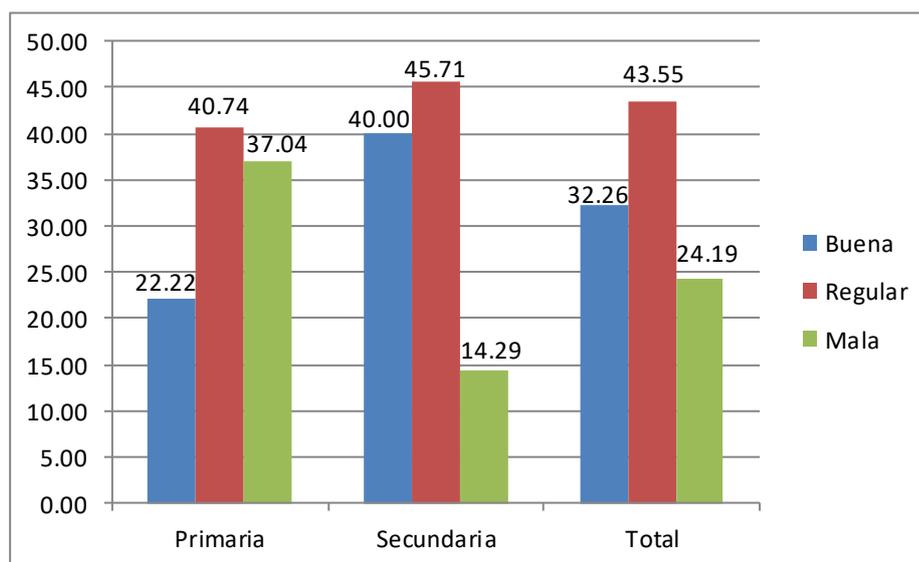


Figura 2. Nivel de distribución del tiempo empleado en actividades en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.

FUENTE: Tabla 2

INTERPRETACIÓN

La tabla 2 presenta información sobre el Nivel de distribución del tiempo empleado en actividades en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018. En ella se observa que entre el nivel primaria y secundaria un 43.35% se ubicó en la categoría “Regular”, 32.26% se ubicó en la categoría “Buena” y un 24.19% se ubicó en la categoría “Mala”.

Las unidades de estudio manifestaron que la distribución de las actividades de los GIA tuvo deficiencias puesto que no se incrementaron horas de trabajo debido a metas inconclusas del bimestre académico, sin embargo expresaron que sí se consideró la disponibilidad de casi todos los docentes para su participación así como del trabajo conjunto entre docentes y directivos para elaborar el cronograma de trabajo de actividades por lo que entre el nivel de primaria y secundaria la distribución del tiempo es considerada regular.

Tabla 3. Nivel de organización en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Buena	10	37.04	19	54.29	29	46.77
Regular	9	33.33	10	28.57	19	30.65
Mala	8	29.63	6	17.14	14	22.58
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

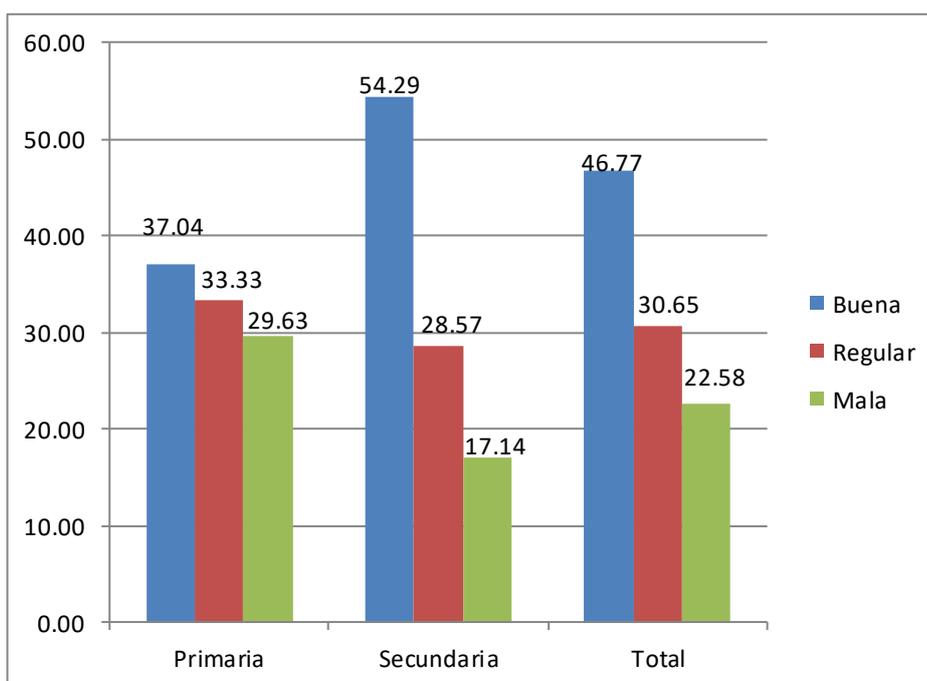


Figura 3. Nivel de organización en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018.

FUENTE: Tabla 3

INTERPRETACIÓN

La tabla 3 muestra información sobre el Nivel de organización en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018. En ella se aprecia que entre el nivel primaria y secundaria el 46.77% se ubicaron en la categoría “Buena”, 30.65% se ubicó en la categoría “Regular” y en la categoría “Mala” se ubicaron un 22.58%.

De acuerdo a la información presentada se interpreta que los docentes consideran que en general existió una buena organización del GIA, sin embargo los docentes del nivel primaria manifestaron que la motivación y sensibilización sobre el GIA se desarrolló con algunas debilidades, puesto que solo el 37.04% consideraron sentirse motivados y/o sensibilizados para su participación, de igual manera los docentes del nivel secundaria, a pesar de que consideraron en un 54.29% la buena organización de los GIA, evidenciaron deficiencias en la distribución de funciones de acuerdo a las capacidades de los docentes.

Por lo que la organización para la aplicación de los GIA puede mejorarse a través de un trabajo en equipo que refleje la identidad institucional, la motivación y sensibilización frente a esta situación.

Tabla 4. Nivel de los recursos empleados en actividades en la planificación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odria de Tacna. 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Buena	8	29.63	13	37.14	21	33.87
Regular	16	59.26	17	48.57	33	53.23
Mala	3	11.11	5	14.29	8	12.90
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

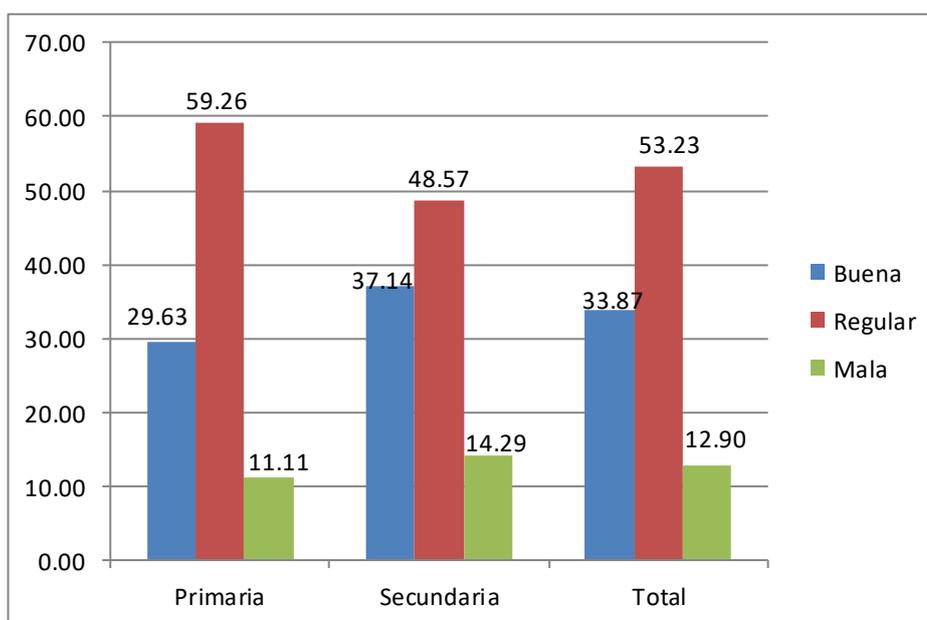


Figura 4. Nivel de los recursos empleados en actividades en la planificación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odria de Tacna. 2018.

FUENTE: Tabla 4

INTERPRETACIÓN

La tabla 4 muestra información sobre el Nivel de los recursos empleados en actividades en la planificación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018. En ella se aprecia que entre el nivel primaria y secundaria el 53.23% se ubicaron en la categoría “Regular”, 33.87% se ubicó en la categoría “Buena” y en la categoría “Mala” se ubicaron el 12.90%.

Las unidades de estudio manifestaron que existieron dificultades para elaborar y compartir material didáctico para las sesiones de aprendizaje tanto en el nivel primaria y secundaria por lo que este indicador alcanzó un nivel regular con 59.26% y 48.57% respectivamente.

Por otro lado, expresaron que, si hubo coordinación con el órgano directivo para la designación de los ambientes de trabajo y el mobiliario necesario ubicándose en general el porcentaje mayor entre ambos niveles educativos en la categoría “Regular”, pudiendo realizarse mejoras para optimizar el desarrollo de este indicador.

Tabla 5. Nivel del control de las actividades en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odria de Tacna. 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Buena	7	25.93	18	51.43	25	40.32
Regular	13	48.15	14	40.00	27	43.55
Mala	7	25.93	3	8.57	10	16.13
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

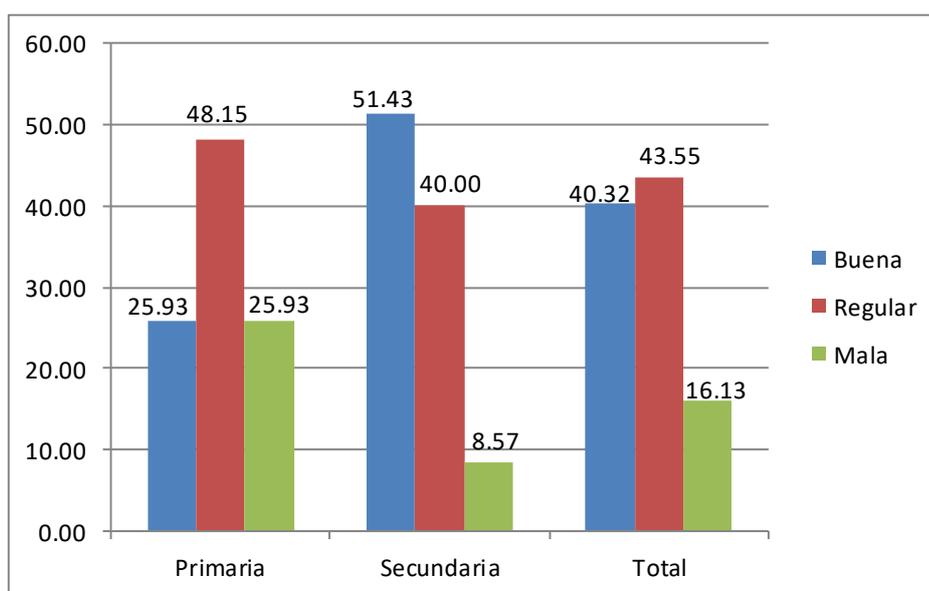


Figura 5. Nivel del control de las actividades en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odria de Tacna. 2018.

FUENTE: Tabla 5

INTERPRETACIÓN

La tabla 5 presenta información sobre el Nivel del control de las actividades en la aplicación de los GIA en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. 2018. En ella se observa que entre el nivel primaria y secundaria el 43.55% se ubicaron en la categoría “Regular”, 40.32% se ubicaron en la categoría “Buena” y el 16.13% se ubicó en la categoría “Mala”.

El control de las actividades, como indicador de medición de la aplicación del GIA, es el registro que se lleva antes, durante y después de las actividades programadas en cuanto a la participación de los docentes, su puntualidad, compromiso y participación.

Los resultados obtenidos en el nivel primaria reflejan que los docentes evidenciaron dificultades para registrar sus experiencias pedagógicas lo cual influenció en los resultados del indicador, ubicándose la mayor parte del porcentaje en la categoría regular con un 48.15%, caso contrario en el nivel secundaria que se evidenció un 51.43% de buen control de las actividades llevadas a cabo a través del registro de asistencia, puntualidad lo que refleja su compromiso y participación de los docentes en las jornadas de trabajo, es por ello que el nivel del control de actividades tanto entre el nivel primaria y secundaria se dio de forma regular.

Tabla 6. Grado de aplicación de la Estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la Institución Educativa Manuela A. Odría en el año 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Aplicación óptima	9	33.33	23	65.71	32	51.61
Aplicación regular	13	48.15	12	34.29	25	40.32
Aplicación pésima	5	18.52	0	0.00	5	8.07
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

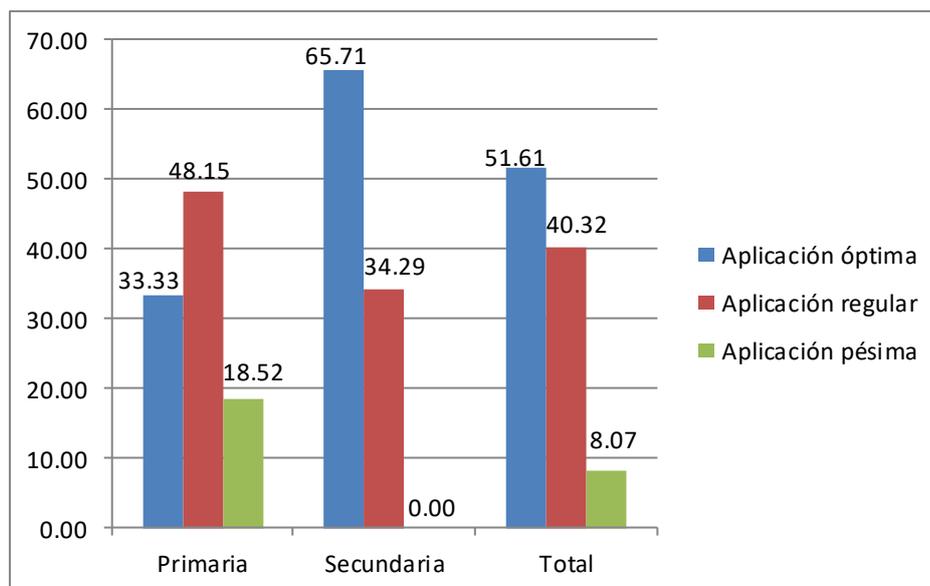


Figura 6. Grado de aplicación de la Estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la Institución Educativa Manuela A. Odría en el año 2018.

FUENTE: Tabla 6

INTERPRETACIÓN

La tabla 6 presenta información sobre el Grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018. Se aprecia que entre el nivel primaria y secundaria el 51.61% se ubicó en la categoría “Aplicación óptima”, en la categoría “Aplicación regular se ubicaron el 40.32% y un 8.07% se ubicó en la categoría “Aplicación pésima”.

Los resultados obtenidos evidencian que la aplicación de los GIA se dio, en términos generales de forma óptima, sin embargo, el porcentaje alcanzado es el mínimo requerido para ubicarse en la categoría “Aplicación óptima” lo cual es el reflejo de que en el nivel primaria la aplicación de los GIA solo alcanzó, en gran porcentaje, la categoría “Aplicación regular” con un 48.15% puesto que los docentes evidenciaron deficiencias significativas en el manejo de recursos y el control de las actividades programadas. En nivel secundario un 65.71% manifestaron que la aplicación fue óptima debido a que se realizaron acciones que permitieron una buena planificación, organización, y control de las actividades, sin embargo, existieron debilidades en la distribución del tiempo y el manejo de recursos lo que ocasionó que si bien la aplicación es óptima es a través de un bajo porcentaje.

4.3.2. Información sobre el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

La información sobre el nivel de desempeño docente se presenta en función a cinco indicadores que permitirán la evaluación final de la variable. Los cuales se mencionan a continuación:

- Planificación de la actividad docente
- Ejecución del proceso E-A
- Interrelación docente-alumno
- Manejo de recursos para el aprendizaje
- Administración de la evaluación del aprendizaje

El instrumento que se empleó para recoger la información de la variable dependiente fue un cuestionario conformado por 15 preguntas o ítems distribuidas en los indicadores ya mencionados, el cual se validó a través del Coeficiente Kuder-Richardson donde alcanzó un puntaje de 0.72, lo cual indica que el instrumento era confiable. (Ver anexo 3).

Para la medición de la variable se utilizó una escala de medición con las siguientes categorías y rangos:

CATEGORÍA	RANGOS
• Desempeño docente adecuado	26-31
• Desempeño docente no adecuado	19- 25

Tabla 7. Nivel de la planificación que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odria de Tacna en su desempeño. 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Buena	11	40.74	15	42.86	26	41.94
Regular	16	59.26	18	51.43	34	54.84
Mala	0	0.00	2	5.71	2	3.22
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

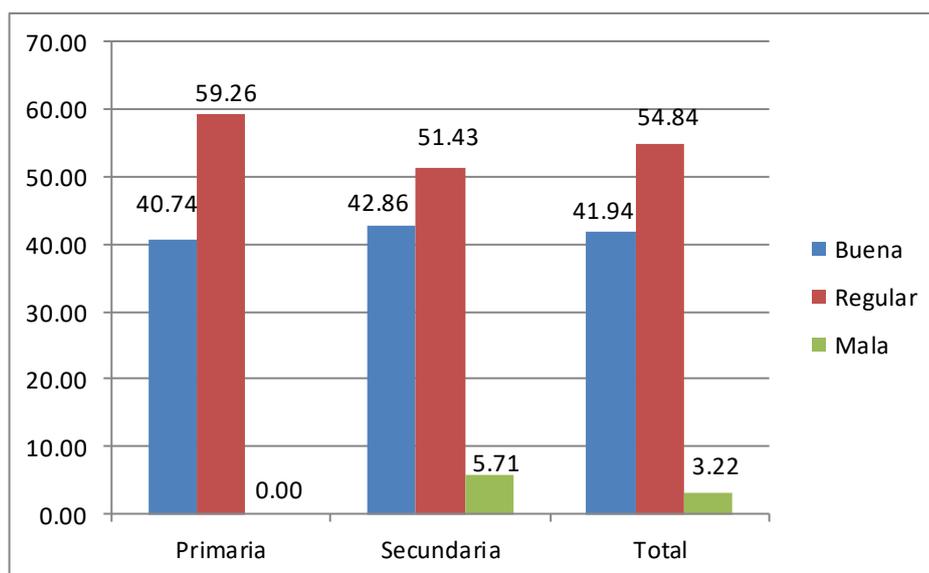


Figura 7. Nivel de la planificación que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odria de Tacna en su desempeño. 2018.

FUENTE: Tabla 7

INTERPRETACIÓN

La tabla 7 presenta información sobre el Nivel de la planificación que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018. Se observa que el 54.84% se ubicó en la categoría “Regular”, en la categoría “Buena” se ubicaron 41.94% y en la categoría “Mala” se ubicó el 3.22%.

De acuerdo con la información presentada, la planificación que realizan los docentes es regular, puesto que en el nivel primaria un 59.26% se ubicó en la categoría “Regular” ya que evidenciaron que la programación curricular se realizó, en mediana medida, de acuerdo a la realidad socioeconómica del aula lo mismo manifestaron los docentes del nivel secundaria además de deficiencias en la selección de contenidos en función de los aprendizajes que la escuela y la comunidad requieren obteniendo así la mayoría de porcentaje en la categoría “regular” con un 51.43%.

Tabla 8. Nivel de ejecución que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odria de Tacna en su desempeño. 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Adecuada	21	77.78	20	57.14	41	66.13
Inadecuada	6	7.14	15	42.86	21	33.87
TOTAL	27	84.92	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

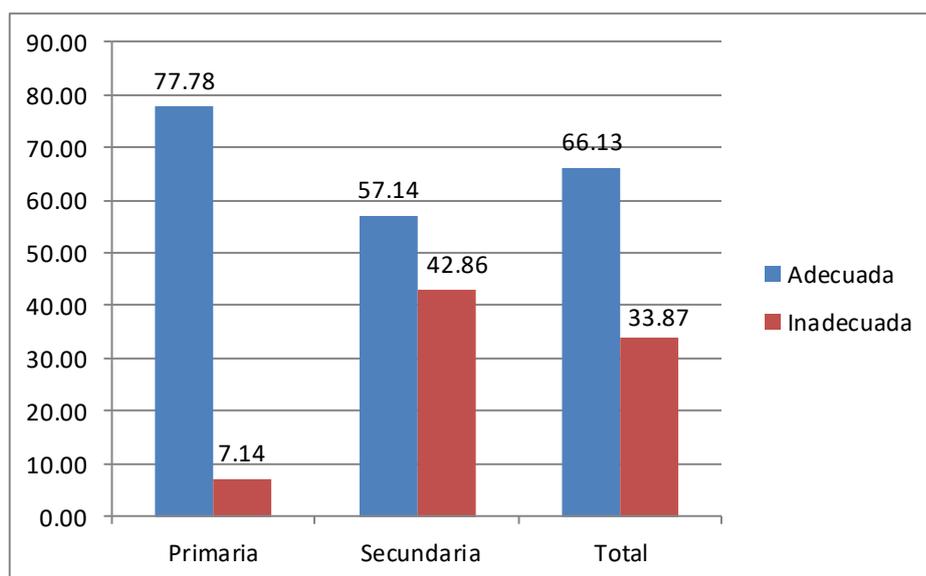


Figura 8. Nivel de ejecución que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odria de Tacna en su desempeño. 2018.

FUENTE: Tabla 8

INTERPRETACIÓN

La tabla 8 muestra información sobre el Nivel de ejecución que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018. Se observa que, entre el nivel primaria y secundaria, en la categoría “Adecuada” se ubicaron el 66.13% y un 33.87% se ubicó en la categoría “Inadecuada”.

La información presentada indica que los docentes ejecutan las actividades programadas adecuadamente, puesto que tanto el nivel primaria como secundaria manifiestan que las actividades y/o estrategias que emplean despiertan el interés de los estudiantes y los orientan hacia una reflexión significativa sobre lo que aprende durante las sesiones de clase obteniendo un 77.78% y 57.14% respectivamente. Sin embargo, se evidenció que los docentes de la institución presentan algunas debilidades para contextualizar las sesiones de clase con los intereses, estilos e identidad cultural de los estudiantes.

Tabla 9. Nivel de interrelación docente-alumno que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odria de Tacna en su desempeño. 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Buena	18	66.67	20	57.14	38	61.29
Regular	7	25.93	14	40.00	21	33.87
Mala	2	7.41	1	2.86	3	4.84
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

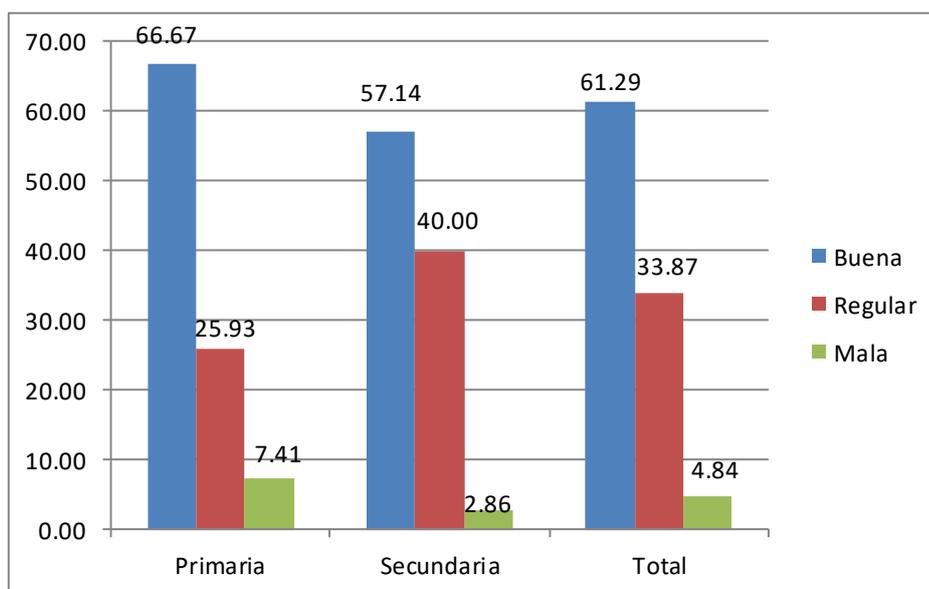


Figura 9. Nivel de interrelación docente-alumno que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odria de Tacna en su desempeño. 2018.

FUENTE: Tabla 9

INTERPRETACIÓN

La tabla 9 presenta información sobre el Nivel de interrelación docente-alumno que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018. Se aprecia que entre el nivel primaria y secundaria se ubicaron en la categoría “Buena” el 61.29%, en la categoría “Regular” se ubicó el 33.87% y en la categoría “Mala” solo un 4.84%

De acuerdo a la información presentada se interpreta que los docentes tanto del nivel primaria y secundaria evidencian una buena interrelación con los alumnos puesto que se relacionan de forma asertiva y empática durante el desarrollo de las actividades dentro de la institución, así mismo el docente en conjunto con los alumnos buscan soluciones a los conflictos que surjan en función a los valores y los acuerdos de convivencia establecidos al inicio del año escolar.

En el nivel secundario, si bien el porcentaje mayor se ubicó en la categoría “buena” con un 54.14% se destaca que los docentes de este nivel demostraron que existen algunas debilidades para promover un ambiente de respeto y diálogo entre los que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 10. Nivel de manejo de recursos que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Adecuada	15	55.56	21	60.00	36	58.06
Inadecuada	12	44.44	14	40.00	26	41.94
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

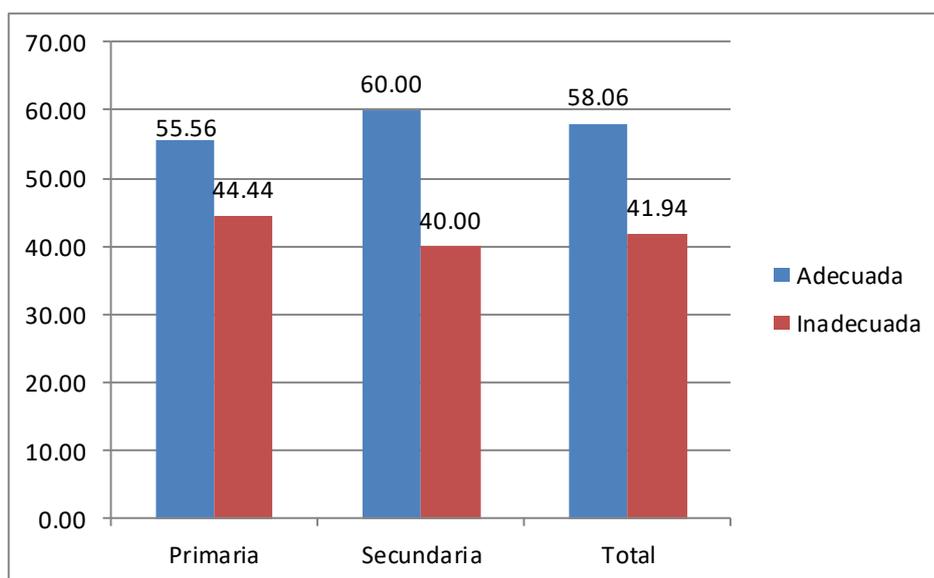


Figura 10. Nivel de manejo de recursos que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.

FUENTE: Tabla 10

INTERPRETACIÓN

La tabla 10 presenta información sobre el Nivel de manejo de recursos que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018. Se aprecia que entre el nivel primaria y secundaria el 58.06% se ubicó en la categoría “Adecuada” y el 41.94% se ubicó en la categoría “Inadecuada”

Los recursos representan el conjunto de elementos y bienes disponibles del aula para desarrollar actividades dentro de la institución. El manejo de esos recursos, por parte del docente, es la manera óptima en la que distribuye los materiales y ambientes para dar paso a las sesiones de aprendizaje planificadas. Bajo esta premisa los resultados del nivel primaria evidencian que solo un 55.56% considera que el manejo de los recursos es adecuado debido a que existen algunas debilidades en la elaboración de material por parte del docente puesto que no están del todo articulados o en función de las necesidades de aprendizaje, sino más bien de los contenidos. De igual forma el nivel secundaria evidencia que un 60.00% maneja los recursos de la institución adecuadamente, presentando dificultades para manejar con pertinencia los recursos educativos.

Debido a lo mencionado es que el manejo de recursos puede presentar mejoras a través de acciones que fortalezcan la elaboración de material educativo en función de una educación de calidad para los estudiantes.

Tabla 11. Nivel de administración de la evaluación que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Buena	10	37.04	6	17.14	16	25.81
Regular	14	51.85	25	71.43	39	62.90
Mala	3	11.11	4	11.43	7	11.29
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

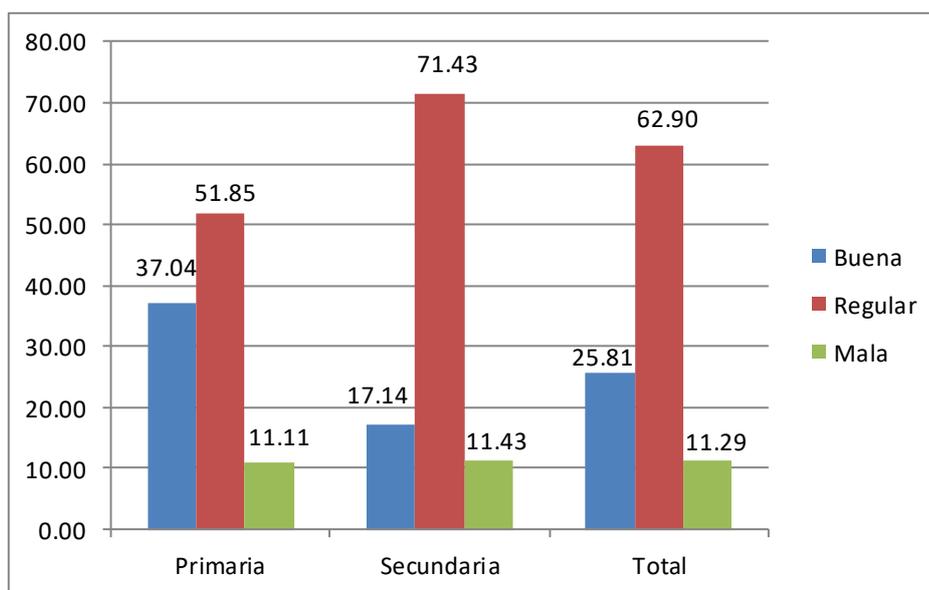


Figura 11. Nivel de administración de la evaluación que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018.

FUENTE: Tabla 11

INTERPRETACIÓN

La tabla 11 presenta información sobre el Nivel de administración de la evaluación que presentan los docentes de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en su desempeño. 2018. Se observa que entre el nivel primaria y secundaria el 62.90% se ubicó en la categoría “Regular”, en la categoría “Buena” se ubicó el 25.81% y solo un 11.29% en la categoría “Mala”.

En función a la información presentada se interpreta que la administración de la evaluación que realizan los docentes tanto del nivel primaria y secundaria es regular con un 51.85% y 71.43% respectivamente debido a que en el nivel primaria las unidades de estudio manifiestan que tienen dificultades para realizar evaluaciones personalizadas, es decir, evaluar de acuerdo a los estilos y ritmos de aprendizaje de cada uno de los estudiantes y en el nivel secundaria las deficiencias son debido a que no siempre utiliza los resultados de las evaluaciones para retroalimentar a los estudiantes. Sin embargo, los docentes en ambos niveles educativos manifestaron que emplean evaluaciones formativas debido a que el enfoque de la educación requiere del desarrollo de las capacidades y medir el logro alcanzado por los estudiantes.

Tabla 12. Nivel de desempeño docente en la I.E.I. Manuel A. Odría de Tacna en el año 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Desempeño docente adecuado	17	62.96	15	42.86	32	51.61
Desempeño docente no adecuado	10	37.04	20	57.14	30	48.39
TOTAL	27	100.00	35	100.00	62	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

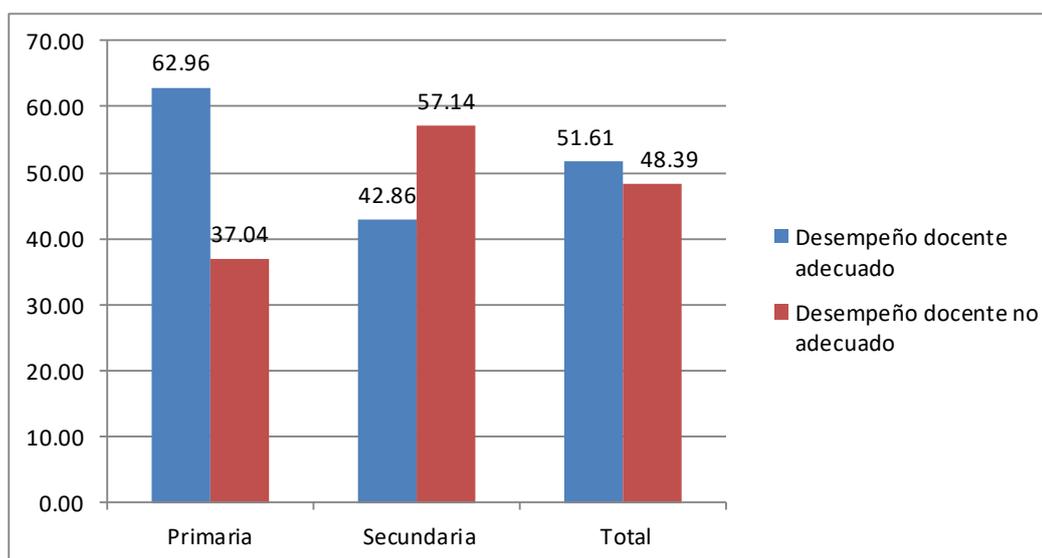


Figura 12. Nivel de desempeño docente en la I.E.I. Manuel A. Odría de Tacna en el año 2018.

FUENTE: Tabla 12

INTERPRETACIÓN

La tabla 12 presenta información sobre el Nivel de desempeño docente en la I.E. Manuel A. Odría de Tacna en el año 2018. Se aprecia que un 51.61% se ubicaron en la categoría “Desempeño docente adecuado” y en la categoría “Desempeño docente no adecuado” un 48.39%.

El nivel de desempeño de los docentes que laboran en la I.E.I. Manuel A. Odría de Tacna en el año 2018 y que participaron en los Grupos de Interaprendizaje, evidencia, en términos generales, una mejora. Sin embargo, en el nivel secundaria las mejoras en el desempeño docente solo alcanzaron un 42.86% siendo superado por el porcentaje que se ubicó en la categoría “Desempeño docente no adecuado” un 57.14% por lo tanto la aplicación de los GIA en el nivel secundaria refleja debilidades considerables en el manejo de recursos y la administración de la evaluación de los estudiantes.

Tabla 13. Nivel de mejora del desempeño docente en la I.E. Manuel A. Odría en el año 2018.

Categorías	Primaria		Secundaria		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Alto	0	0.00	2	13.33	2	6.25
Moderado	5	29.41	4	26.67	9	28.13
Leve	12	70.59	9	60.00	21	65.62
Total	17	100.00	15	100.00	32	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes

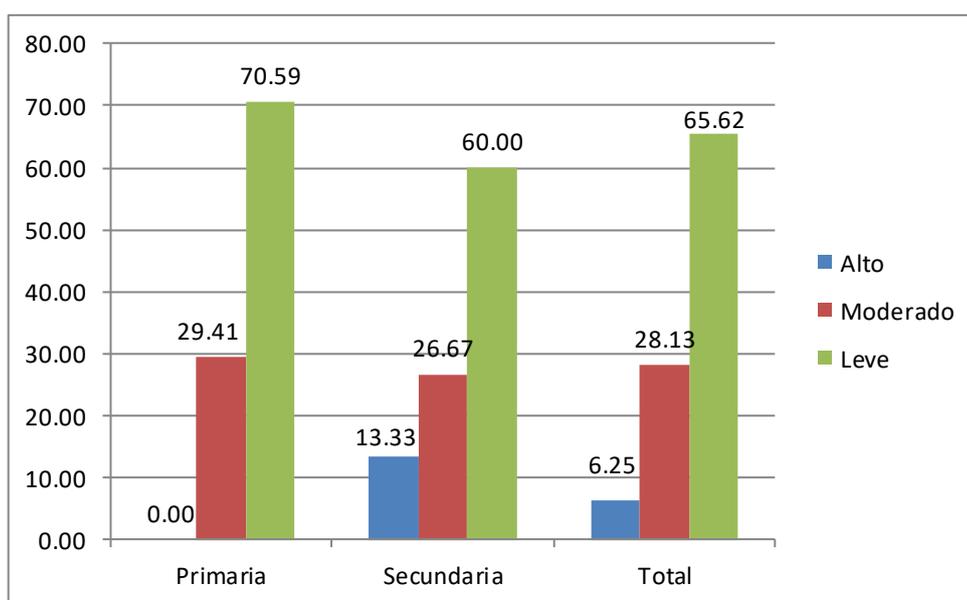


Tabla 13. Nivel de mejora del desempeño docente en la I.E. Manuel A. Odría en el año 2018.

FUENTE: Tabla 13

INTERPRETACIÓN

La tabla 13 presenta información sobre el Nivel de mejora del desempeño docente en la I.E. Manuel A. Odría en el año 2018, en ella se aprecia que el 65.62% se ubicó en la categoría “Leve”, el 28.63% en la categoría “Moderado” y el 6.25% se ubicó en la categoría “Alto”.

De acuerdo a la información presentada se interpreta que en el nivel primaria ningún docente presentó un alto nivel de mejora en su desempeño docente, caso contrario un 70.59% lo logró solo levemente, del mismo modo en el nivel secundaria un 60.00% de los docentes se ubicó en la categoría “Leve”, por lo que entre el nivel primaria y secundaria los docentes, si evidenciaron la presencia de un nivel de mejora en su desempeño docente, leve.

4.3.3. Relación existente entre el grado de aplicación de la Estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

Para comprobar la relación existente entre las variables aplicación de Grupos de Interaprendizaje y desempeño docente, se trabajó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el p valor es $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna

4.4.PRUEBA ESTADÍSTICA

HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS

H_0 : No existe una relación significativa entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

H_a : Sí existe una relación significativa entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

Tabla 14. Coeficiente de correlación Rho de Spearman

			Grupos de Interaprendizaje	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Grupos de Interaprendizaje	Coefficiente de correlación	1.000	.120
		Sig. (bilateral)	.	.353
		N	62	62
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	.120	1.000
		Sig. (bilateral)	.353	.
		N	62	62

Fuente: Consolidado de los Cuestionarios de Calidad de enseñanza y satisfacción estudiantil

INTERPRETACIÓN

En la tabla 14, se observa que el coeficiente de Rho de Spearman obtenido es 0.120, y un p valor igual a 0,353 ($p\text{-valor} > 0.05$); que según la Tabla de interpretación de Rho de Spearman (Ver anexo 4), representa una correlación prácticamente nula entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría de Tacna. Por lo tanto, se acepta hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

4.5.COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de las hipótesis, el proceso se inicia con las hipótesis específicas para luego comprobar la hipótesis general.

4.5.1. Comprobación de hipótesis específicas

La hipótesis específica a) señala que:

El grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018 es óptimo.

Para la comprobación de esta hipótesis se toma en cuenta los resultados que se presentan en la tabla 6, correspondiente al grado de aplicación de los GIA. En ella se observa que, el 51.61% de los docentes de los niveles de educación primaria y secundaria consideran que las aplicaciones de los GIA se dieron con un grado óptimo de aplicación, mientras que un 40.32% opina que se aplicó de forma regular y solo el 8.07% considera que fue pésima.

Esta información lleva a deducción que la aplicación de los GIA fue óptima, tanto en primaria (33.33%) como en secundaria (65.71%), confirmando que, desde el punto de vista de los docentes, estos grupos de Interaprendizaje se realizaron de manera adecuada, con una buena planificación, distribución del tiempo, organización, distribución de recursos y control de actividades.

Sin embargo, existen debilidades de aplicación considerables en la planificación (40.32% regular), distribución del tiempo empleado en actividades (43.55% Regular), en la organización (30.65%), recursos empleados en la ejecución de los GIA (53.23%) y en el control de las actividades de los GIA (43.55%)

No obstante, se puede indicar que la hipótesis específica a) que señala que el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría, en el año 2018, es óptimo, ha quedado comprobada.

La hipótesis específica b) señala que

Los docentes de la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018, al concluir los GIA en los que han participado, presentan un nivel de desempeño adecuado.

La hipótesis que se plantea considera que el desempeño docente de las unidades de estudio es adecuado. Para comprobar esta hipótesis se considera la información que se brinda en las tablas 7 a la 11 sobre el nivel de desempeño que presentan docentes de los niveles educativos de primaria y secundaria de la I.E. Manuel A. Odría de Tacna. Así se llega a establecer la existencia de un regular nivel de planificación (41.94%); un adecuado nivel de ejecución de sus trabajos (66.13%); un buen nivel de interrelación docente-alumno (61.29%); adecuado manejo de los recursos (58.06%); y un regular nivel de administración (62.90%). Finalmente, en la Tabla 12 se da a conocer que el 51.61% de docentes presenta un desempeño adecuado, no obstante, un 48.39% presentan un desempeño no adecuado; donde solo el 6.25 % presenta un nivel de mejora alto, el 28.13% moderado, y el 65.63% con un nivel de mejora leve.

Esta información, permite establecer que la hipótesis específica b) que plantea que el desempeño docente al concluir los GIA, presenta un nivel de desempeño adecuado, también ha quedado comprobada.

La hipótesis específica c) afirma que:

Ho No existe una relación significativa entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018

Ha Existente una relación significativa entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

Para la comprobación de esta hipótesis se considera los resultados alcanzados con la aplicación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Mediante el análisis estadístico de la prueba Rho se obtuvo un valor de 0.120 (Correlación prácticamente nula) y un p valor igual a 0,353 ($p\text{-valor} > 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, que es la que expresa que no existe una relación significativa entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

Por lo expuesto en párrafos anteriores, se debe señalar que no existe relación entre las variables de estudio.

4.5.2. Comprobación de la hipótesis general

La hipótesis general de la investigación afirma que:

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 es moderado.

Habiéndose comprobado que la aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la Institución Educativa Manuel A. Odría es óptima en un porcentaje levemente significativo (51.61%) y que su desempeño, también presenta un porcentaje similar (51.61%) indicando que hay mejora; sin embargo, ante estos resultados y lo obtenido por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman permite señalar que no existe una relación significativa. La relación que se observa entre las dos variables puede ser calificada de leve

De acuerdo a lo expuesto en los párrafos anteriores, se puede considerar que el impacto de la aplicación de los GIA en la IE. Manuel A. Odría, sólo es moderado ya que no se establece una relación entre las variables del estudio. Por lo tanto, la Hipótesis General ha quedado comprobada.

La conclusión a la que se ha llegado, se ve fortalecida con la investigación realizada por Rodríguez (2015) en la que concluye que los docentes que participan en los GIA se vieron influenciados reforzando así su desempeño docente. De igual forma, la intención de investigar sobre el desempeño docente se refuerza con los resultados alcanzados por la investigación realizada por Mérida (2018) donde se destaca la importancia de la evaluación del desempeño docente. La presente investigación llega a establecer que la aplicación del GIA en la institución educativa Manuel A. Odría ha generado un impacto moderado en el desempeño docente de los profesores que participaron en él.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se ha logrado determinar que el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018 ha sido óptimo en un 51.61%. Sin embargo, en esta categoría, sólo la aplicación de los GIA, logra sobrepasar el 50% en su planificación (51.61%) y se encuentran por debajo de este porcentaje indicadores como: distribución del tiempo empleado (32.26%), Organización (46.77 %), Recursos empleados 33.87% y nivel de control (40.32%)

SEGUNDA

Se ha podido establecer que al término de la aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje”, en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018, el nivel de desempeño docente que presentan, se ubica en un nivel de mejora leve (65.62%) seguido del nivel moderado (28.13%) y en el nivel alto (6.25%). Este nivel de mejora se traduce en un 51.61% de docentes que han logrado ubicarse en esta categoría. Sin embargo, su desempeño presenta debilidades en su planificación (54.84%), en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (33.87%), en la

interrelación docente alumno (33.87%), en el manejo de recursos didácticos (41.94%) de en la administración de la evaluación (62.90%), que se ubican en la categoría regular o inadecuado. El resultado encontrado lleva a concluir que los docentes mejoran su desempeño, aunque levemente con su participación en el GĪA.

TERCERA

En la relación entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018, aplicada la prueba Rho de Spearman, se rechaza la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, se establece que no hay una relación significativa entre las variables del estudio.

CUARTA

Los resultados encontrados permiten concluir que 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 es moderado. Si bien es cierto existe una mejora en el desempeño docente con una aplicación de la estrategia GIA, pero débil en cuanto sólo el 51.61% consideran que la aplicación ha sido óptima, se encuentra un 48.39% piensan que no.

5.2. RECOMENDACIONES

Considerando la necesidad de mejorar el desempeño docente para lograr una educación de calidad, los promotores de las alternativas para la mejora tendrían que tener en cuenta:

PRIMERA

Sería conveniente que los responsables de la aplicación de los GIA tomen medidas para superar los factores la distribución del tiempo evitando la saturación que causa insatisfacción en los docentes, la organización de las actividades, el empleo de recursos de trabajo para el desarrollo de las actividades que se proponga en los GIA y el nivel de control de los aprendizajes para asegurar el logro de las competencias propuestas para el desempeño docente.

SEGUNDA

En la planificación de los GIA para mejorar el desempeño docente, los promotores, deben considerar poner énfasis en la administración de la evaluación, en el manejo de recursos para el desarrollo de las actividades, en la planificación de las actividades educativas a desarrollar y en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, considerando que son los factores donde se ha encontrado cierta debilidad en el desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa* (Segunda ed.). Madrid: Muralla.
- Chávez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo*. Huancayo - Perú: UNCP.
- Congreso. (2014). *Ley 30220 Ley Universitaria*. Lima: El Peruano.
- Cuenca, R. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima: CECOSAMI.
- Díaz, F., & Hernández, G. (2004). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista* (2 ed.). México: McGraw - Hill.
- Espinoza, J., Vilca, C., & Pariona, J. (2014). *El Desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, Lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima 2014*. Lima: UNEEGV.
- Hargraves, A. (1996). *Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado* (Primera ed.). Madrid: Morata.
- Kozak, D., & Novello, J. (2003). *Proyecto Aulas en Red/ Escuelas con Intensificación en Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Recuperado el 4 de enero de 2019, de https://www.buenosaires.gob.ar/areas/educacion/niveles/primaria/programas/aulasenred/pdf/dossier_circulo_aprendizaje.pdf
- Lovett, S., & Gilmore, A. (2003). The quality learning circle as a model of professional development. School effectiveness and school improvement. *Teachers' Learning Journeys*(14(2)), 189—211. doi:0924-3453/03/1402-189

- Mérida, V. (2018). *Evaluación del desempeño docente en el sector público*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Ministerio de Educación de Colombia. (2017). *Círculos de calidad: Redes de aprendizaje. Guías de Trabajo para las Instituciones Educativas*. Recuperado el 15 de enero de 2018, de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/04/CIRCULOS-DE-CALIDAD.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación del Perú. (2015). *Manual para los grupos de interaprendizaje -GIA*. Lima: Minedu. Recuperado el 20 de diciembre de 2018, de <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/61620/00820082006001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Asesoría a la gestión escolar y CIAG-Orientaciones, protocolo e instrumentos*. Lima. Recuperado el 8 de diciembre de 2018, de <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod4/g-ciag-participante-f3.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Orientaciones y protocolos para el desarrollo de estrategias Formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de I.EE del nivel primaria con acompañamiento pedagógico*. Lima.
- Montenegro, A., & Abdón, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Pérez Gómez, A. (1993). *La interacción teórica-práctica en la Formación Docente*. (L. Montero, & J. M. Vez, Edits.) Santiago de Compostela: Tórculo.

Rodríguez, A. (2010). *Diseño de Guías de Interaprendizaje para el desarrollo de seminarios-talleres de Artes Visuales*. Quito: Autor. Recuperado el 10 de diciembre de 2018, de file:///C:/Users/dayana/Downloads/T-PUCE-3532.pdf

Rodríguez, L. (2015). *Acompañamiento pedagógico y grupos de Interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03-Lima, 2015*. Lima: autor. Recuperado el 14 de diciembre de 2018, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4531>

Valdés, V. (2000). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: MED.

Zabalza M., A. (2007). *Guía para el Desarrollo de Competencias Docentes*. México: Trillas.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/INDICADORES	TÉCNICAS/INSTRUMENTOS
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL ¿Cuál es 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?</p> <p>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS a) ¿Cuál es el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018? b) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018? c) ¿Qué relación existe entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018?</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL 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</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Establecer el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018. b) Establecer el nivel de desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018. c) Establecer la relación entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL 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 es moderado</p> <p>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a) El grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018 es óptimo. b) Los docentes de la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018, al concluir los GIA, en los que han participado, presentan un nivel de desempeño adecuado. c) Existe una relación significativa entre el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) y el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.</p>	<p>1. VARIABLE INDEPENDIENTE Aplicación de la estrategia GIA</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación del GIA - Tiempo - Organización del GIA - Recursos en el GIA - Control de la ejecución del GIA <p>ESCALA DE MEDICIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación óptima • Aplicación regular • Aplicación pésima <p>2. VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño docente</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de la actividad docente • Ejecución del proceso E-A • Interrelación docente-alumno • Manejo de recursos para el aprendizaje • Administración de la evaluación del aprendizaje <p>ESCALA DE MEDICIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente adecuado • Desempeño docente no adecuado 	<p>- TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo-explicativo</p> <p>- ÁMBITO DE ESTUDIO Microrregional.</p> <p>- POBLACIÓN 62 docentes de la I.E. “Manuel A. Odría</p> <p>- MUESTRA 62 docentes de la I.E. “Manuel A. Odría”</p> <p>- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Encuesta 1 Encuesta 2</p> <p>- INSTRUMENTO Cuestionario 1 Cuestionario 2</p>

PROTOCOLO INSTRUMENTAL

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Título de la investigación

APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA “GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE” (GIA) EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL A. ODRÍA DE TACNA, 2018

1.2 Investigador (a):

María del Carmen Ayquipa Granda

II. INSTRUMENTACIÓN

2.1 Variable a medir

a) Aplicación de la estrategia GIA

Concepto. Es el desarrollo de reuniones planificadas dentro del Programa de Formación en Servicio en una institución educativa (Manuel A. Odría). Busca mejorar las competencias de los docentes a través del intercambio de experiencias pedagógicas, y así mejorar su desempeño.

b) Indicadores

- Planificación del GIA
- Tiempo
- Organización del GIA
- Recursos en el GIA
- Control de la ejecución del GIA

2.2 Denominación del Instrumento

Cuestionario

2.3 Autor(a)

María del Carmen Ayquipa Granda
(Supervisión: Dr. M. Raúl Valdivia Dueñas)

2.4 Objetivo del Instrumento:

Determinar el grado de aplicación de la estrategia “Grupos de Interaprendizaje” (GIA) en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

III. MATRIZ INSTRUMENTAL

INDICADORES	N°	ÍTEMS	VALORACIÓN		
			a	b	c
Planificación	1	¿Se elaboró un plan de trabajo y comisiones antes de ejecutar el GIA en la institución educativa?	2	1	0
	2	¿Participaron en la elaboración del plan de trabajo del GIA tanto docentes como directivos de la I.E. para lograr el éxito de la propuesta?	2	1	0
	3	¿Antes de elaborar el plan de trabajo del GIA se analizó y reflexionó sobre las necesidades y/o dificultades de los docentes en su práctica pedagógica?	2	1	0
Tiempo	4	¿Se elaboró conjuntamente un cronograma de trabajo para las reuniones del Grupo de Interaprendizaje?	2	1	0
	5	¿Se consideró la disponibilidad de todos los docentes para realizar las reuniones del GIA?	2	1	0
	6	¿Se incrementó el tiempo destinado para las actividades del GIA debido a que no se cumplían las metas propuestas durante el bimestre?	2	1	0
Organización	7	¿Se realizó una reunión previa de sensibilización para motivar la participación de los docentes al GIA?	2	1	0
	8	¿Se elaboró conjuntamente un plan de trabajo para realizar las reuniones del GIA en la institución educativa?	2	1	0
	9	¿Se designó con criterio las funciones que desempeñaron los docentes integrantes del GIA?	2	1	0
Recursos	10	¿Se coordinó con la dirección de la I.E. para solicitar ambientes u otros recursos necesarios para el trabajo colaborativo del GIA?	2	1	0
	11	¿La institución educativa proporcionó adicionalmente material o recursos de apoyo para la realización del GIA?	2	1	0
	12	¿Los docentes integrantes del GIA compartieron y elaboraron colaborativamente materiales didácticos para las sesiones de aprendizaje?	2	1	0
Control	13	¿Se tiene un registro de asistencia y puntualidad de los docentes a las reuniones del GIA?	2	1	0
	14	¿Se registraron los factores positivos y las dificultades que se presentaron en el desarrollo del GIA para el intercambio de experiencias pedagógicas?	2	1	0
	15	¿Se registraron las experiencias pedagógicas de los docentes para ser analizado y servir de insumo en la retroalimentación grupal?	2	1	0

IV. CUESTIONARIO A DOCENTES 1

Propósito: Recabar información fidedigna acerca de la experiencia del Grupo de Interaprendizaje realizado por los docentes del área de CTA de la Institución Educativa “Manuel A. Odría” del distrito de Ciudad Nueva de Tacna en el año 2018.

PREGUNTAS

Sírvase responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Se elaboró un plan de trabajo y comisiones antes de ejecutar el GIA en la institución educativa?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
2. ¿Participaron en la elaboración del plan de trabajo del GIA tanto docentes como directivos de la I.E. para lograr el éxito de la propuesta?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
3. ¿Antes de elaborar el plan de trabajo del GIA se analizó y reflexionó sobre las necesidades y/o dificultades de los docentes en su práctica pedagógica?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
4. ¿Se elaboró conjuntamente un cronograma de trabajo para las reuniones del Grupo de Interaprendizaje?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
5. ¿Se consideró la disponibilidad de todos los docentes para realizar las reuniones del GIA?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
6. ¿Se incrementó el tiempo destinado para las actividades del GIA debido a que no se cumplían las metas propuestas durante el bimestre?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
7. ¿Se realizó una reunión previa de sensibilización para motivar la participación de los docentes al GIA?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
8. ¿Se elaboró conjuntamente un plan de trabajo para realizar las reuniones del GIA en la institución educativa?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
9. ¿Se designó con criterio las funciones que desempeñaron los docentes integrantes del GIA?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()

10. ¿Se coordinó con la dirección de la I.E. para solicitar ambientes u otros recursos necesarios para el trabajo colaborativo del GIA?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
11. ¿La institución educativa proporcionó adicionalmente material o recursos de apoyo para la realización del GIA?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
12. ¿Los docentes integrantes del GIA compartieron y elaboraron colaborativamente materiales didácticos para las sesiones de aprendizaje?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
13. ¿Se tiene un registro de asistencia y puntualidad de los docentes a las reuniones del GIA?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
14. ¿Se registraron los factores positivos y las dificultades que se presentaron en el desarrollo del GIA para el intercambio de experiencias pedagógicas?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()
15. ¿Se registraron las experiencias pedagógicas de los docentes para ser analizado y servir de insumo en la retroalimentación grupal?
a) Sí () b) Parcialmente () c) No ()

V. ESCALA CON RANGOS (BAREMOS)

Grupos de Interaprendizaje (GIA)	RANGOS		
			$R = \frac{PM - pm}{N^{\circ} C}$
• Aplicación óptima	21	-	29
• Aplicación regular	12	-	20
• Aplicación pésima	02	-	11

Donde:
R = Rango
PM = Puntaje mayor
Pm = Puntaje menor
N° C = Número de categorías

Descripción

- a) **Aplicación óptima:** La aplicación del GIA es óptima cuando se realizan acciones que garanticen una buena planificación antes, durante y después de la experiencia pedagógica así como una buena distribución del tiempo a través de la elaboración de un cronograma de actividades, de la organización y designación de responsabilidades considerando las habilidades de los docentes y directivos, así como de un adecuado uso de los recursos que posee la institución o la elaboración de material educativo y del control que se lleve sobre la participación, asistencia y puntualidad de los docentes que participen de esta experiencia pedagógica.
- b) **Aplicación regular:** La aplicación del GIA es regular cuando las acciones que se realizan para la planificación, distribución del tiempo, la organización, el uso de recursos y el control que se lleve presentan algunas deficiencias o debilidades para trabajar en equipo tanto docentes como directivos en la elaboración de un plan de trabajo, así mismo algunos inconvenientes para la distribución del tiempo, de la organización y designación de responsabilidades considerando a medias las habilidades de los docentes y del control que se lleve sobre la participación, asistencia y puntualidad de los docentes que participen de esta experiencia pedagógica.
- c) **Aplicación pésima:** La aplicación del GIA es pésima cuando las acciones que se realizan para la planificación, distribución del tiempo, la organización, el uso de recursos y el control que se lleve no están en función al trabajo en equipo tanto de docentes como directivos en la elaboración de un plan de trabajo, así

mismo una mala distribución del tiempo en la que no se considere la disponibilidad de todos los docentes, de una mala organización y designación de responsabilidades sin considerar las habilidades de los docentes y un mal control antes, durante y después de la experiencia pedagógica donde no se registra la asistencia, puntualidad y participación de los docentes.

VI. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL COEFICIENTE KUDER - RICHARSON

Estudiantes	Puntaje total del instrumento
1	13
2	13
3	16
4	17
5	19
6	20
7	21
8	28

$$r = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{M(K-M)}{KS^2} \right]$$

r = Coeficiente Kuder-Richardson
K= Puntaje máximo de la prueba
M= Media aritmética
S= Desviación estándar de la puntuaciones

$$r = \frac{28}{28-1} \left[1 - \frac{18.38 \left[28 - 18.38 \right]}{28 \left[23.982 \right]} \right]$$

$$r = \frac{28}{27} \left[1 - \frac{18.38 \left[9.625 \right]}{671.5} \right]$$

$$r = \frac{28}{27} \left[1 - \frac{176.859375}{671.5} \right]$$

$$r = 1.037037 \left[1 - 0.263379561 \right]$$

$$r = 1.037037 \left[0.73662 \right]$$

$$r = 0.763903$$

Instrumento confiable	0.70 a 1.00
Medianamente confiable	0.40 a 0.69
Rehacer el instrumento	0.00 a 0.39

Resultado: El instrumento es confiable, según la escala de Kuder- Richardson, por lo que el instrumento puede ser aplicado en la muestra de la investigación.

PROTOCOLO INSTRUMENTAL

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Título de la investigación

APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA “GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE”
(GIA) EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
MANUEL A. ODRÍA DE TACNA, 2018

1.2. Investigador (a):

María del Carmen Ayquipa Granda

II. INSTRUMENTACIÓN

2.1. Variable a medir

a) Desempeño docente

Concepto. Es la realización concreta de las habilidades didácticas y profesionales del docente durante el desarrollo de una sesión de aprendizaje.

b) Indicadores

- Planificación de la actividad docente
- Ejecución del Proceso E-A
- Interrelación docente-alumno
- Manejo de recursos para el aprendizaje
- Administración de la evaluación del aprendizaje.

2.2. Denominación del Instrumento

Cuestionario

2.3. Autor(a)

María del Carmen Ayquipa Granda
(Supervisión: Dr. M. Raúl Valdivia Dueñas)

2.4. Objetivo del Instrumento:

Establecer el nivel de desempeño del docente en la institución educativa Manuel A. Odría en el año 2018.

III. MATRIZ INSTRUMENTAL

INDICADORES	N°	ÍTEMS	VALORACIÓN		
			a	b	c
Planificación.	1	¿Elabora la programación curricular analizando la realidad socioeconómica del aula?	2	1	0
	2	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad requieren?	2	1	0
	3	¿Diseña la sesión de aprendizaje en coherencia con los logros y aprendizajes esperados de la unidad didáctica?	2	1	0
Ejecución	4	¿Despierta creativamente la curiosidad, el interés y el compromiso de sus estudiantes para aprender significativamente?	2	1	0
	5	¿Contextualiza la sesión reconociendo los intereses, los estilos de aprendizaje y la identidad cultural de los estudiantes?	2	1	0
	6	¿Orienta a los estudiantes a reflexionar sobre lo que aprenden durante las sesiones de aprendizaje?	2	1	0
Interrelación docente-alumno	7	¿Construye de manera asertiva y empática las relaciones interpersonales durante los trabajos colaborativos de los estudiantes?	2	1	0
	8	¿Promueve un ambiente de respeto y diálogo para que los estudiantes se expresen libremente y sus opiniones sean valoradas por todos?	2	1	0
	9	¿Resuelve posibles conflictos entre los estudiantes sobre la base de criterios éticos, códigos culturales y normas concertadas de convivencia?	2	1	0
Manejo de recursos	10	¿Selecciona los recursos educativos de acuerdo a la funcionalidad y aporte de estos en el logro de aprendizajes?	2	1	0
	11	¿Elabora material didáctico de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y no solo en función del contenido?	2	1	0
	12	¿Maneja pertinentemente los recursos educativos que la institución educativa tiene en las sesiones de aprendizaje?	2	1	0
Administración de la evaluación	13	¿Diseña la evaluación de los aprendizajes de manera formativa a lo largo de las sesiones?	2	1	0
	14	¿Evalúa de manera diferenciada según los estilos y ritmo de aprendizaje de los estudiantes?	2	1	0
	15	¿Utiliza los resultados de la evaluación para retroalimentar a los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje?	2	1	0

IV. CUESTIONARIO A DOCENTES 2

Propósito: Recabar información fidedigna acerca del desempeño docente de los docentes del área de CTA de la Institución Educativa “Manuel A. Odría” del distrito de Ciudad Nueva de Tacna en el año 2018.

PREGUNTAS

Sírvase responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Elabora la programación curricular analizando la realidad socioeconómica del aula?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
2. ¿Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad requieren?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
3. ¿Diseña la sesión de aprendizaje en coherencia con los logros y aprendizajes esperados de la unidad didáctica?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
4. ¿Despierta creativamente la curiosidad, el interés y el compromiso de sus estudiantes para aprender significativamente?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
5. ¿Contextualiza la sesión reconociendo los intereses, los estilos de aprendizaje y la identidad cultural de los estudiantes?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
6. ¿Orienta a los estudiantes a reflexionar sobre lo que aprenden durante las sesiones de aprendizaje?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
7. ¿Construye de manera asertiva y empática las relaciones interpersonales durante los trabajos colaborativos de los estudiantes?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
8. ¿Promueve un ambiente de respeto y diálogo para que los estudiantes se expresen libremente y sus opiniones sean valoradas por todos?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
9. ¿Resuelve posibles conflictos entre los estudiantes sobre la base de criterios éticos, códigos culturales y normas concertadas de convivencia?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()

10. ¿Selecciona los recursos educativos de acuerdo a la funcionalidad y aporte de estos en el logro de aprendizajes?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
11. ¿Elabora material didáctico de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y no solo en función del contenido?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
12. ¿Maneja pertinentemente los recursos educativos que la institución educativa tiene en las sesiones de aprendizaje?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
13. ¿Diseña la evaluación de los aprendizajes de manera formativa a lo largo de las sesiones?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
14. ¿Evalúa de manera diferenciada según los estilos y ritmo de aprendizaje de los estudiantes?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()
15. ¿Utiliza los resultados de la evaluación para retroalimentar a los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje?
a) Siempre () b) A veces () c) Nunca ()

¡Gracias por su colaboración!

V. ESCALA CON RANGOS (BAREMOS)

Grupos de Interaprendizaje (GIA) RANGOS

$$R = \frac{PM - pm}{N^{\circ} C}$$

CATEGORÍA	RANGOS
• Desempeño docente adecuado	26-31
• Desempeño docente no adecuado	19- 25

Donde:
R = Rango
PM = Puntaje mayor
Pm = Puntaje menor
N° C = Número de categorías

Descripción

a) **Desempeño docente adecuado:** El desempeño docente adecuado se evidencia cuando los docentes, luego de participar en la experiencia pedagógica de los GIA, muestra mejoras de desempeño en:

- la planificación a largo, mediano y corto plazo de las actividades pedagógicas a desarrollar dentro del año académico en el aula,
- la ejecución de las actividades planificadas en función a los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes
- la generación buenas relaciones docente-alumno en la que prime el respeto y se generen ambientes saludables para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- en el uso de los recursos que posee la institución, así como la elaboración de material educativo si lo requieren las estrategias que ha propuesto para las sesiones de clases, y
- en la evaluación formativa que plantee considerando que no todos aprenden al mismo ritmo y que el enfoque educativo vigente no busca la aprobación o desaprobación del estudiante, sino de desarrollar al máximo las capacidades que posee y el logro de las competencias.

b) **Desempeño docente no adecuado:** El desempeño docente no adecuado se evidencia cuando los docentes luego de participar en la experiencia pedagógica de los GIA no muestran mejoras para la planificación a largo, mediano y corto plazo de las actividades pedagógicas a desarrollar dentro del año académico, la ejecución de las actividades planificadas no siempre están en función a los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes, el ambiente del salón de clases es tenso y los conflictos no siempre se resuelven a través del diálogo, la empatía y el respeto, generando relaciones docente-alumno débiles. Así mismo el docente mostrará desinterés por la elaboración del material educativo necesario para ejecutar las estrategias de enseñanza y la evaluación que emplea no es formativa, sino sumativa puesto que solo está orientado a la aprobación o desaprobación del estudiante.

VI. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL COEFICIENTE KUDER - RICHARSON

Estudiantes	Puntaje total del instrumento
1	13
2	13
3	16
4	17
5	19
6	20
7	21
8	28

$$r = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{M(K - M)}{KS^2} \right]$$

r = Coeficiente Kuder-Richardson
K = Puntaje máximo de la prueba
M = Media aritmética
S = Desviación estándar de la puntuaciones

$$r = \frac{27}{27 - 1} \left[1 - \frac{23.13 \left[\frac{27 - 23.13}{27} \right]}{13.8393} \right]$$

$$r = \frac{27}{26} \left[1 - \frac{23.125 \left[\frac{3.875}{27} \right]}{373.6607143} \right]$$

$$r = \frac{27}{26} \left[1 - \frac{89.609375}{373.6607143} \right]$$

$$r = 1.038461538 \left[1 - 0.239814815 \right]$$

$$r = 1.038461538 \left[0.760185185 \right]$$

$$r = 0.789423077$$

Instrumento confiable	0.70 a 1.00
Medianamente confiable	0.40 a 0.69
Rehacer el instrumento	0.00 a 0.39

Resultado: El instrumento es confiable, según la escala de Kuder- Richardson, por lo que el instrumento puede ser aplicado en la muestra de la investigación.

Tabla de interpretación de Rho de Spearman

Valores	Interpretación
De - 0,91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0,90	Correlación alta
De - 0,41 a - 0,70	Correlación moderada
De - 0,21 a - 0,40	Correlación baja
De 0 a - 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009, pág. 212)