

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA



**LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y LAS FUNCIONES EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UGEL TACNA, 2019**

TESIS

Presentada por:

Mg. Orlando Quihue Arotinco

ORCID: 0000-0003-0635-7329

Asesor:

Dr. Luis Celerino Catacora Lira

ORCID: 0000-0002-7823-9316

Para obtener el grado académico de:

DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA



**LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y LAS FUNCIONES EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UGEL TACNA, 2019**

TESIS

Presentada por:

Mg. Orlando Quihue Arotinco

ORCID: 0000-0003-0635-7329

Asesor:

Dr. Luis Celerino Catacora Lira

ORCID: 0000-0002-7823-9316

Para obtener el grado académico de:

DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

“LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y LAS FUNCIONES EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UGEL TACNA, 2019”

Presentado por:

Mag. Orlando Quihue Arotinco

Tesis sustentada y aprobada por unanimidad el sábado 15 de octubre del
2022; ante el siguiente jurado examinador:

PRESIDENTE: Dra Milagros Cecilia Huamán Castro

SECRETARIO: Dr. Miguel Gerardo Mendoza Vargas

VOCAL: Dra. Rina María Álvarez Becerra

ASESOR: Dr. Luis Celerino Catacora Lira

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Orlando Quihue Arotinco en calidad de egresado de Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI N° 00490735.

Soy autor de la tesis titulada:

“LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y LAS FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UGEL TACNA, 2019”

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Ser el único autor del texto entregado en word y pdf para obtener el grado académico de DOCTOR, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Asimismo, declaro no haber transgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 25% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, sábado 15 de octubre del 2022.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Orlando Quihue Arotinco', written over a horizontal line.

Mg. Orlando Quihue Arotinco

DNI N° 00490735

Agradecimientos

A Dios, por haberme permitido alcanzar el grado académico de Doctor; además por brindarme salud, trabajo, fortaleza en mi familia y seguir estudiando.

A la Escuela de PostGrado de la Universidad Privada de Tacna, por haberme formado como académico e investigador en Maestría y Doctorado, asimismo a todos los docentes que brindaron sus conocimientos y experiencias de impacto en el doctorado.

Al asesor de tesis Dr. Luis Catacora Lira, por recurrir a su capacidad, sus conocimientos científicos y el apoyo constante en la culminación del presente trabajo de investigación.

Orlando Quihue Arotinco.

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mi madre Flora Arotinco y a la Mamá Grande Constantina Luque que, a pesar que no están conmigo, ellas guían mis pasos en la culminación de mis metas profesionales y personales.

A mi esposa Daysi, por su comprensión y apoyo constante en la culminación de una de mis metas académicas. Mi eterno amor por siempre.

A mis hijas Luciana, Ximena y Kharla, que son mi razón de ser, existencia y fuente de motivación. Mi amor hacia ustedes por siempre.

Orlando Quihue Arotinco.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Agradecimientos.....	i
Dedicatoria.....	ii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	01
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	03
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	03
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	05
1.2.1 Interrogante principal.....	05
1.2.2 Interrogantes secundarias.....	05
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	05
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	07
1.4.1 Objetivo general.....	07
1.4.2 Objetivos específicos.....	08
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	09
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	09
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	09
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	11
2.1.3 Antecedentes regionales.....	13
2.2 BASES TEÓRICAS.....	13

2.2.1 Grupos de interaprendizaje.....	13
2.2.1.1 Definición de grupo de interaprendizaje.....	13
2.2.1.2 Finalidad del grupo de interaprendizaje.....	14
2.2.1.3 Características del grupo de interaprendizaje.....	15
2.2.1.4 Objetivos del grupo de interaprendizaje.....	17
2.2.1.5 Organización del grupo de interaprendizaje.....	17
2.2.1.6 Diseño metodológico del grupo de interaprendizaje.....	18
2.2.1.7 El clima del grupo de interaprendizaje.....	19
2.2.1.8 Interacción del grupo de interaprendizaje.....	19
2.2.1.9 Objetivos del grupo de interaprendizaje en la institución educativa....	20
2.2.2 Desempeño docente.....	21
2.2.2.1 Definición de desempeño docente.....	22
2.2.2.2 Teorías o modelos del Buen Desempeño Docente.....	23
2.2.2.3 Evaluación del desempeño docente.....	26
2.2.2.4 El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD).....	27
2.2.2.5 Los dominios en el Marco del Buen Desempeño Docente.....	28
2.2.2.6 Las competencias en el Marco del Buen Desempeño Docente.....	29
2.2.2.7 El desempeño en el Marco del Buen Desempeño Docente.....	32
2.2.2.8 Las dimensiones de la profesión docente en el MBDD.....	32
2.2.2.9 Funciones en el desempeño docente.....	33
2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	35
2.3.1. Grupos de interaprendizaje.....	35
2.3.2. Desempeño docente.....	35
2.3.3. Marco del Buen Desempeño Docente.....	35
2.3.4. Competencia.....	35
2.3.5. Desempeños.....	36
2.3.6. Dimensión.....	36
2.3.7. Funciones en el desempeño docente.....	36
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	37
3.1 HIPÓTESIS.....	37
3.1.1 Hipótesis general.....	37

3.1.2 Hipótesis específicas.....	37
3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	37
3.2.1 Identificación de la variable independiente.....	37
3.2.1.1 Dimensiones.....	38
3.2.1.2 Escala para la medición de la variable.....	38
3.2.2 Identificación de la variable dependiente.....	38
3.2.2.1 Dimensiones	38
3.2.2.2 Escala para la medición de la variable.....	38
3.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.3.1 Tipo de investigación.....	38
3.3.2 Diseño de investigación.....	39
3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.5 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.5.1 Ámbito.....	40
3.5.2 Tiempo.....	40
3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	40
3.6.1 Unidad de estudio.....	40
3.6.2 Población.....	40
3.6.3 Muestra.....	40
3.7 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	42
3.7.1 Procedimiento.....	42
3.7.2 Técnica.....	42
3.7.3 Instrumento.....	42
3.7.3.1 Validez del instrumento.....	45
3.7.3.2 Confiabilidad del instrumento.....	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	48
4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	48
4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	49
4.3 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS.....	50
4.3.1 Análisis descriptivo de la variable independiente los grupos de interaprendizaje.....	50

4.3.2	Análisis de la variable independiente por dimensiones.....	52
4.3.2.1	Dimensión participación activa.....	52
4.3.2.2	Dimensión creatividad.....	53
4.3.2.3	Dimensión interpretación de experiencias.....	54
4.3.3	Análisis resumen de la variable independiente grupos de interaprendizaje..	55
4.3.4	Análisis descriptivo de la variable dependiente funciones en el desempeño docente.....	56
4.3.5	Análisis de la variable dependiente por dimensiones.....	57
4.3.5.1	Dimensión funciones políticas.....	57
4.3.5.2	Dimensión funciones culturales.....	58
4.3.5.3	Dimensión funciones pedagógicas.....	59
4.3.6	Análisis resumen de la variable dependiente funciones en el desempeño docente.....	60
4.4	PRUEBAS ESTADÍSTICAS.....	61
4.4.1	Pruebas estadísticas de la variable independiente grupos de interaprendizaje.....	61
4.4.1.1	Prueba de normalidad de la variable independiente grupos de interaprendizaje.....	61
4.4.1.2	Prueba de significatividad estadística de la variable independiente grupos de interaprendizaje.....	62
4.4.2	Prueba estadística de la variable dependiente funciones en el desempeño docente.....	65
4.4.2.1	Prueba de normalidad de la variable dependiente funciones en el desempeño docente.....	65
4.4.2.2	Prueba de significatividad estadística de la variable dependiente funciones en el desempeño docente.....	66
4.5	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	69
4.5.1	Verificación de hipótesis.....	69
4.5.1.1	Verificación de la primera hipótesis específica.....	69
4.5.1.2	Verificación de la segunda hipótesis específica.....	71
4.5.1.3	Verificación de la tercera hipótesis específica.....	73
4.5.1.4	Verificación de la hipótesis general.....	75

4.5.2 Discusión de los resultados.....	77
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	81
5.1 CONCLUSIONES.....	81
5.2 RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
APÉNDICE.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Dimensiones – ítem: grupos de interaprendizaje.....	43
Tabla 2	Dimensiones – ítem: funciones en el desempeño docente	44
Tabla 3	Validación de instrumento.....	45
Tabla 4	Alpha de Cronbach: grupos de interaprendizaje.....	45
Tabla 5	Alpha de Cronbach: funciones en el desempeño docente	46
Tabla 6	Grupos de interaprendizaje	50
Tabla 7	Nivel de participación activa.	51
Tabla 8	Nivel de creatividad de los docentes.	52
Tabla 9	Nivel de interpretación de experiencias.....	53
Tabla 10	Tabla resumen de la variable grupos de interaprendizaje.....	54
Tabla 11	Nivel de funciones en el desempeño docente	55
Tabla 12	Nivel de funciones políticas	56
Tabla 13	Nivel de función cultural	57
Tabla 14	Nivel de percepción sobre la función pedagógica	58
Tabla 15	Tabla resumen del análisis de la variable funciones en el desempeño docente por dimensiones	59
Tabla 16	Prueba de normalidad para una muestra.en la variable independiente.....	61
Tabla 17	Media de dimensiones de la variable independiente	62
Tabla 18	Prueba de normalidad para una muestra en la variable dependiente.....	65
Tabla 19	Media de dimensiones de la variable dependiente	66
Tabla 20	Prueba de correlación V de Cramer de la hipótesis a.....	69
Tabla 21	Prueba de correlación V de Cramer de la hipótesis b.....	71
Tabla 22	Prueba de correlación V de Cramer de la hipótesis c	73
Tabla 23	Prueba de correlación V de Cramer de la hipótesis general	75

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Nivel de percepción sobre grupos de interaprendizaje	50
Figura 2 Nivel de percepción sobre participación activa de los docentes.....	51
Figura 3 Nivel de percepción sobre la creatividad de los docentes.....	52
Figura 4 Nivel de percepción sobre interpretación de experiencias.....	53
Figura 5 Promedios de percepción sobre grupo de interaprendizaje.....	54
Figura 6 Nivel de percepción sobre las funciones en el desempeño docente.....	55
Figura 7 Nivel de percepción sobre funciones políticas.....	56
Figura 8 Nivel de percepción sobre las funciones culturales	57
Figura 9 Nivel de percepción sobre la función pedagógica	58
Figura 10 Promedios de percepción sobre funciones en el desempeño docente	59

RESUMEN

Resumiendo, el objetivo general de la tesis es determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019. Por consiguiente, se expuso una tesis básica de nivel descriptivo y diseño correlacional. Participaron 110 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL de Tacna. Ahora bien, para medir las variables he utilizado la técnica de la encuesta mediante un cuestionario virtual, la validez del instrumento se realizó mediante la validez de contenido, de criterio y de constructo con un coeficiente de Alpha de Cronbach, con valores de (0.877 y 0.824). La tesis confirmó que los grupos de inter aprendizaje, tiene relación significativa con las funciones en el desempeño docente ($p=0.42$; $r=.638$). Asimismo, se encontró que la función política de los docentes en su gestión de aula se relacionan en forma significativa con los grupos de inter aprendizaje ($p=.037$; $r_s=.607$), con la función cultural ($p=.013$; $r_s=.608$), con la función pedagógica ($p=.033$; $r_s=.616$). Los resultados revelan que los grupos de inter aprendizaje, están rigurosamente unidos con el comportamiento de la variable funciones en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL de Tacna, con un nivel de confianza del 95%.

Palabras claves: grupos de aprendizaje, desempeño docente, Marco del Buen Desempeño Docente, competencia, desempeños, dimensión y funciones en el desempeño docente.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the inter-learning groups and the role in the teaching performance of the Educational Institutions of Secondary Education of the UGEL Tacna, 2019. For this, a basic research was developed, of a descriptive level and with correlational design. In the research, 110 teachers from the Educational Institutions of the secondary level of the UGEL of Tacna participated. To measure the variables, the survey technique was used through a virtual questionnaire, the validity of the instrument was carried out through content, criterion and construct, validity with Cronbach's Alpha coefficient, with values of (0.877 and 0.824) respectively. The research showed that inter-learning groups have a significant relationship with functions in teacher performance ($p = 0.42$; $r = .638$). Likewise, it was found that the political function of teachers in their classroom management is significantly related to inter-learning groups ($p = .037$; $r_s = .607$), with cultural function ($p = .013$; $r_s = .608$), with the pedagogical function ($p = .033$; $r_s = .616$). The results reveal that the inter-learning groups are closely associated with the behavior of the variable functions in the teaching performance in the Educational Institutions of the secondary level of the UGEL of Tacna, with a confidence level of 95%.

Keywords: learning groups, teaching performance, framework of good teaching performance, competition, performances, dimension y roles in teaching performance.

INTRODUCCIÓN

Actualmente la técnica de interaprendizaje grupal no solo propicia el desarrollo de las capacidades intelectuales, sino contribuye también al desarrollo de valores y actitudes favorables para aprender a convivir. En el trabajo pedagógico es fundamental implementar y desarrollar el término de trabajo grupal, aprendizaje grupal o equipos de trabajo que son constructos generalizados en los registros lingüísticos de los hablantes a nivel de lengua estándar y especializado. A fines del siglo XVIII era muy usado en otras ciencias y/o disciplina como las matemáticas, ciencias naturales y química, desde entonces no se desarrolla el significado del constructo.

Actualmente la idea de aprendizaje en grupo tiene mucha fuerza con el propósito de mejorar continuamente el servicio educativo. El grupo de interaprendizaje requiere de una fuerte motivación, y plena convicción de que los objetivos a lograr requieren de docentes que tienen la capacidad de trabajar en acciones conjuntas para mejorar una estrategia o resolver una dificultad que afecta los aprendizajes de los estudiantes. Los docentes distribuidos en equipos de trabajo, al interior de este se presenta la sinergia, lo que significa que, el resultado del trabajo en equipo es superior al resultado del trabajo individual. Los docentes cumplen varias funciones en su práctica pedagógica, que requieren de intercambio de experiencias. En ese sentido surge la técnica de los grupos de interaprendizaje como propuesta y/o estrategia metodológica para mejorar la calidad de las funciones del desempeño docente de los maestros en las instituciones educativas.

En la presente investigación se busca establecer si los grupos de interaprendizaje se articula con las funciones en la actuación del docente en los establecimientos educativos de educación secundaria de la Ugel Tacna.

El tema a desarrollar en el capítulo primero es el planteamiento del problema en el contexto de la herramienta del Marco del Buen Desempeño Docente presentado por el Ministerio de Educación del Perú, formulación del problema (principal y secundarios), justificación, objetivo general y específicos de la investigación.

Asimismo, en el capítulo segundo se fundamenta el marco teórico compuesto por sus antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos de los grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente como variables del presente trabajo de investigación.

Después, en el capítulo tercero se plantea el marco metodológico. Y, para darle consistencia a este capítulo proponemos las hipótesis, su identificación, operacionalización de las variables, tipo, diseño, nivel, ámbito, población, muestra, procedimientos y las técnicas de investigación. Todos estos aspectos garantizan el trabajo de campo con la aplicación del método científico.

Otro punto es el capítulo cuarto. Aquí presento los resultados y discusión lo cual se ha distribuido en función a cada variable. Después presento un estudio descriptivo de las variables grupos de interaprendizaje y funciones en el desempeño docente. En último término, y para comprobar las hipótesis planteadas estás las pruebas estadísticas.

Por último, en el capítulo quinto propongo las conclusiones y recomendaciones de mi trabajo de investigación.

Mg. Orlando Quihue Arotinco.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las últimas evaluaciones el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) ha implementado y ejecutado las evaluaciones del desempeño docente de acuerdo a una herramienta muy imprescindible: El Marco del Buen Desempeño docente (MBDD). El propósito del Marco es mejorar la calidad educativa de los aprendizajes en los estudiantes, en este contexto las políticas educativas del MINEDU están dirigidas a fortalecer las funciones, dominios y competencias del MBDD en docentes de educación secundaria de las instituciones educativas públicas.

En este contexto, la profesión docente evoluciona en consonancia con cambios que ocurren en el ámbito regional, nacional e internacional. Constituye un compromiso de gran responsabilidad y muy complejo por la actuación del docente que es reflexiva, autónoma y crítica. Y exige una actuación entre pares, en grupos y a nivel de institución educativa para fortalecer sus dimensiones compartidas y específicas de acuerdo al MBDD.

En la región de Tacna, más concretamente en la UGEL Tacna, no se ha implementado estrategias que permitan fortalecer las funciones del desempeño docente de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente y sus dimensiones específicas de la docencia. La actuación del docente es vital en la transformación educativa y se subordina de acuerdo a las competencias de su buen desempeño docente en los establecimientos educativos.

En primer lugar, el Marco del Buen Desempeño Docente propone un enfoque de la profesión docente que consiste en transitar de una enseñanza reducida a la transmisión oral a una enfocada en el desarrollo de competencias de los

estudiantes en un contexto de interacción y oportunidades de aprendizaje. Una transición acrítica a una crítica en el desarrollo del pensamiento complejo de los estudiantes.

En segundo lugar, el Ministerio de Educación del Perú propone a los docentes el trabajo colegiado como un espacio de reflexión de la práctica pedagógica, sin embargo no se establece una estrategia de fortalecimiento en trabajos colegiados. Se establece como un espacio donde el docente realiza otros quehaceres educativos, más no el fortalecimiento de su práctica pedagógica, como sí es la realización de los grupos de interaprendizaje orientado a la mejora de la calidad educativa de acuerdo a los dominios del MBDD.

En tercer lugar, los programas de formación, capacitación y actualización docente por parte del Ministerio de Educación son formalismos que se ejecutan porque son parte de un Programa de Formación Docente, además las competencias y formadores o capacitadores no tienen el perfil que requieren para el propósito. Las realidades son diferentes porque los programas son estandarizados y únicos, no tienen el rigor de fortalecer las funciones del desempeño docente de acuerdo al contexto y el MBDD.

Por último, es necesario mencionar que no todos los maestros ejercen la docencia con vocación profesional. Es decir, el docente no reflexiona lo que compromete el desempeño docente sobre su propia actuación. No es consciente en mejorar su práctica pedagógica porque no tiene la visión de su compromiso como pedagogo y el acompañamiento pedagógico en el desarrollo del aprendizaje de sus estudiantes. No es reflexivo y crítico y en este contexto es muy importante la estrategia de los grupos de interaprendizaje para el fortalecimiento del desempeño docente.

En consecuencia, los aspectos mencionados reorientan el fortalecimiento del desempeño docente de acuerdo a las dimensiones concretas y/o específicas planteadas en el Marco del Buen Desempeño. Es importante que el docente de educación secundaria sea reflexivo en sus debilidades y fortalezas porque estas son fundamentales en el desarrollo de competencias del Currículo Nacional de Educación Básica de los estudiantes, por lo tanto, es indispensable que los

establecimientos educativos busquen permanentemente fortalecer las funciones del desempeño docente de los maestros con el propósito de fortalecer la calidad educativa de los estudiantes.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿En qué medida los grupos de interaprendizaje se relaciona con las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019?

1.2.2 Interrogantes secundarias

- a) ¿Cuál es la relación de los grupos de interaprendizaje y la función política en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019?
- b) ¿Cuál es la relación de los grupos de interaprendizaje y la función cultural en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019?
- c) ¿Cuál es la relación de los grupos de interaprendizaje y la función pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Por lo que se refiere a la justificación de la tesis, este posibilita contribuir a los maestros de educación secundaria de los establecimientos educativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, permitiéndoles difundir los resultados del trabajo realizado en el fortalecimiento de las funciones del desempeño docente mediante la estrategia de los grupos de interaprendizaje.

En el Marco del Buen Desempeño Docente se establecen dominios y competencias del docente de educación secundaria, asimismo las dimensiones compartidas y específicas de la visión de docencia en el Perú. Y su importancia del presente trabajo de investigación consiste en que los resultados facultará comprender la relación significativa de las funciones del desempeño docente después de haber participado en los grupos de interaprendizaje.

Es relevante porque forma parte de las funciones de la actuación del docente, en efecto mejorar las competencias en los estudiantes con alto nivel de calidad educativa.

Lo que se desea es relacionar las funciones del desempeño docente en los grupos de interaprendizaje a través de equipos de trabajo con la intención de garantizar la calidad de participación en las sesiones de aprendizaje considerando el trabajo colaborativo que tiene como consecuencia impulsar la calidad de los aprendizajes en los estudiantes.

A nivel latinoamericano, Trejos (2008) el interaprendizaje “es una experiencia relacional que se lleva a cabo a través de la vivencia colectiva y significativa”, en el cual todos los actores del proceso de enseñanza aprendizaje cumplen un mismo objetivo, en la que el diálogo, la confrontación de ideas, crítica, autocrítica se realiza frecuentemente; además utiliza como base el saber hacerlo que significa una actitud crítica y activa del sujeto que aprende.

A nivel nacional en la misma línea, la Dirección de Formación Docente en Servicio considera que los grupos de interaprendizaje son herramientas fundamentales para la formación de poblaciones profesionales de aprendizaje, donde se facilita la interacción de vivencias y de reflexión crítica y colectiva que gradualmente se orienta hacia la edificación de agrupación de peritos de aprendizaje.

La línea del presente trabajo de investigación de los grupos de interaprendizaje es el Sistema Educativo Nacional basada en un enfoque sistémico vinculado a un problema regional y a la demanda del mismo.

Además, el presente trabajo de investigación contribuye en la generación de grupos de interaprendizaje y comunidades virtuales. Así como, el fortalecimiento

de las capacidades profesionales de los maestros del nivel de educación secundaria; facilitando la inteligencia y actuación del docente sobre el por qué y para qué de la metamorfosis de los aprendizajes de los estudiantes, así como la reflexión crítica y colectiva para el perfeccionamiento de su desempeño docente.

El presente trabajo de investigación aportará a la educación en general los siguientes conocimientos: grupos de interaprendizaje, desempeño docente, Marco del Buen Desempeño Docente, competencia, desempeños, dimensión y funciones en el desempeño docente.

El impacto social que tendrá la solución de este problema son los tránsitos de enseñanza aprendizaje del docente. De una educación centrada en conocimientos a una educación centrada en el fortalecimiento del pensamiento crítico. Es decir, la reflexión de la práctica docente.

Las personas que puedan beneficiarse son los maestros de educación secundaria de los establecimientos educativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

Se concluye que, el propósito de la tesis es aportar en la tarea de consolidar las funciones del desempeño docente en educación secundaria. Porque, el entendimiento del contexto se podrá promover el interés en las personas que están comprometidos en la comunidad educativa y poder coadyuvar a la formación integral del estudiante. Y, los grupos de interaprendizaje tiene precisamente como objetivo orientar el fortalecimiento de las funciones del desempeño docente.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación de los grupos de interaprendizaje y la función política en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

- b) Determinar la relación de los grupos de interaprendizaje y la función cultural en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

- c) Determinar la relación de los grupos de interaprendizaje y la función pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes internacionales

Un antecedente internacional muy importante que se presentó en la Universidad Nacional Autónoma de Managua – Nicaragua es el que presentó Ortiz y Soza en el año 2014 titulado “El Acompañamiento Pedagógico y su Incidencia en el Desempeño Docente en el Centro Escolar Emanuel Mongalo y Rubio del Departamento de Managua Distrito II, Turno Vespertino, en el II Semestre del Año 2014”. El efecto de la tesis, se obtuvo que la directora efectúa acompañamientos, pero encarga las funciones en un gran porcentaje a un auxiliar, de modo que no es sistemática, necesita de un cronograma de acompañamiento y tampoco cumple con la regularidad que orienta el Ministerio de Educación, carece de instrumentos de acompañamiento y no se ejecuta gestión con los docentes, desde entonces se presentan fortalezas en los maestros en la planificación, pero hay flaquezas en el desarrollo de las áreas, especialmente en matemáticas, historia y física, pero la sensación del desempeño docente se aprecia de muy bueno y bueno.

La indagación se ejecutó con una muestra probabilística de los siguientes sujetos de la educación: directora, docentes y 45 estudiantes del cuarto año de secundaria. Para la recopilación de la información se utilizó la entrevista como técnica de investigación. Esta se aplicó a la directora respecto al acompañamiento pedagógico y la encuesta a los maestros sobre el desempeño. Se diferencia con el presente trabajo de investigación por que se ejecutó los grupos de inter aprendizaje y se utilizó un instrumento validado por juicio de experto con el propósito de medir el desempeño docente en establecimientos educativos públicos de la UGEL Tacna.

Magro (2021) sustentó su tesis doctoral “Competencias y habilidades para el desarrollo de la práctica docente en escuelas infantiles rurales multigrado. Estudio comparado entre México y España”, en la que mencionó que la enseñanza de los docentes demanda contar con conocimientos y habilidades que les permitan aumentar las posibilidades pedagógicas. El capítulo II denominado *Formación Docente para el desempeño docente multigrado* es muy interesante porque plantea las competencias docentes del siglo XXI y competencias para el desempeño docente multigrado. Esta tesis doctoral es una investigación enfocada a la exploración del método comparado de corte cualitativo. La muestra fue seleccionada mediante técnicas de muestreo de tipo no probabilísticos. En España estuvo compuesta por dos Centros Rurales Agrupados y en México estuvo integrado por ocho Jardines de Niños y Niñas. Las técnicas e instrumentos para la recolección de la información que se ha utilizado es la investigación documental, entrevista estructurada, cuestionario, observación participante, documentos y fotografías. En relación al desempeño docente concluyó que en ambos países, no se ha logrado establecer modelos de formación inicial y continua en los que el profesorado de las escuelas rurales multigrado coincida.

Gil (2015) sustentó su tesis doctoral “El impacto de la observación de la actuación docente en el desarrollo profesional del profesorado de lenguas y literatura de educación obligatoria y del profesorado de educación infantil” Madrid - España. La tesis persigue principalmente el uso de la observación de la actuación docente como herramienta de desarrollo profesional del profesorado. Hace hincapié a la formación del profesorado haciendo una distinción entre la formación inicial y la formación permanente. Y, la diferencia más acentuada que plantea el tesista es que en la formación inicial la observación se utiliza con regularidad, mientras que en la formación continua su uso es escaso. La tesis aporta que la observación de la actuación docente, realizada con rigor y profesionalidad, aporta un valor relevante en el desarrollo profesional de los docentes de enseñanza y aprendizaje de lenguas y literatura de educación obligatoria y de educación infantil. La tesis concluye que en la observación de la actuación del docente es importante los programas de

formación del profesorado porque estos inciden de una manera positiva en el desarrollo profesional.

Subaldo (2012) sustentó su tesis doctoral “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado” por la Universidad de Valencia – España. La tesis plantea que el desempeño de la función docente en el ejercicio profesional es un tema que internacionalmente ha cobrado una gran importancia en los últimos años. El objetivo general se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. El paradigma que se sitúa es el emergente que propugna la superación de la comprensión y la interpretación de los fenómenos sociales y se desarrolla en dos fases: exploratoria y de profundización. Las variables independientes son sexo, tipos de escuela, tiempo de servicio en la docencia, grados académicos, edad y la variable dependiente es la satisfacción e insatisfacción de la labor docente. La población está compuesta por 61 profesores con una muestra de 30 docentes y los instrumentos cualitativos son las autobiografías profesionales, cuestionario de preguntas abiertas sobre el desempeño docente. Los instrumentos cuantitativos es el cuestionario sobre desempeño docente, cuestionario sobre insatisfacción laboral de los profesores y cuestionario sobre el desgaste profesional. Concluye la tesis en que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional y que influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En el Perú se presentó una investigación titulada “Programa GIAS para mejorar la planificación curricular de sesiones de aprendizaje de los docentes de una institución educativa del nivel primaria, Laredo 2019” presentado por Collantes en el año 2020. El propósito de esta investigación es establecer en qué medida el programa de los grupos de interaprendizaje desarrolla la planificación de sesiones de aprendizaje.

La indagación es aplicada y de diseño cuasi experimental. Usaron la técnica del análisis de contenido, empleando una rúbrica de análisis de la planificación curricular de sesiones en ambos grupos. Utilizaron una población muestra con grupos intactos de 35 maestros en educación primaria en dos establecimientos educativos (13 profesores del grupo experimental y 22 profesores del grupo control).

Se utilizó un procedimiento basado en cinco dimensiones: propuestas de mejora o construcción de nuevas prácticas pedagógicas, trabajo en equipo, reflexión crítica, construcción de ideas fuerza y la socialización de experiencias.

La investigación llega a la conclusión de que el programa grupos de interaprendizaje mejora significativamente el nivel de planificación curricular de las sesiones de aprendizaje y sus dimensiones, estrategias de aprendizaje, determinación del propósito y evidencias y situaciones de los maestros.

Se relaciona con el siguiente trabajo de investigación la variable independiente grupos de interaprendizaje, si bien es cierto es a través de la planificación curricular, el presente trabajo es de las funciones del desempeño docente.

En el año 2018 Simeón sustentó su tesis con el título de “Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la I.E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018”. La intención de la indagación es plantear la influencia de los grupos de interaprendizaje en el progreso de competencias de los maestros en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, del distrito de los Olivos en Lima.

La indagación es cuantitativo con diseño de tipo básico correlacional causal donde la hipótesis condujo en demostrar el dominio significativo de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las actuaciones de los maestros. La indagación estuvo conformada por una población de 80 maestros. Emplearon como instrumentos dos cuestionarios con 30 ítems cada uno y como técnica se usó la encuesta. Por consiguiente, en la investigación se demostró que los grupos de interaprendizaje tienen ascendencia significativa sobre el progreso de las competencias académicas, administrativas, pedagógicas y sociales de los docentes.

Se relaciona con el siguiente trabajo de investigación la variable independiente grupos de inter aprendizaje en relación a las funciones del desempeño docente.

2.1.3 Antecedentes regionales

En el ámbito académico regional, especialmente en la biblioteca de postGrado de la Universidad Privada de Tacna se encontró una tesis titulada “El acompañamiento pedagógico del Programa Educativo Logros del Aprendizaje y el desempeño docente en las aulas multigrado de la Unidad de Gestión Educativa Local – Tarata, 2017” presentado por Cornejo en el año 2019.

Esta indagación es básica con diseño de estudio de casos en un nivel descriptivo en el que la intención fue plantear las consecuencias generadas por el acompañamiento del PELA en las actuaciones de los docentes en aulas multigrado de la UGEL Tarata en el año 2017.

La población estuvo constituida por 29 maestros que trabajaron en aulas multigrado en instituciones educativas del distrito de Tarata donde se formó una muestra constituida por 06 casos. El trabajo de investigación planteó como conclusión que las visitas en aula como estrategia pedagógica, los grupos de interaprendizaje como herramienta fundamental, las charlas de capacitación y actualización, el programa de acompañamiento pedagógico crecen los maestros y logran el nivel de desempeño excelente en las aulas multigrado de la Ugel Tarata en el año 2017. En este trabajo se establece una de las estrategias que es la de grupos de interaprendizaje que tiene el propósito de fortalecer el desempeño docente de los docentes.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Grupos de interaprendizaje

2.2.1.1 Definición de grupo de interaprendizaje

Una estrategia de pensamiento y análisis de grupo de la práctica pedagógica en los docentes de educación secundaria son los grupos de interaprendizaje (GIA). El propósito es el trabajo colaborativo y el intercambio de experiencias exitosas

para el desarrollo de las actividades pedagógicas, esto nos lleva a brindar un servicio educativo de calidad en nuestros estudiantes.

Un GIA es un ámbito de análisis colectivo y de aprendizajes, asimismo la intención es tomar decisiones sobre las experiencias exitosas de la práctica pedagógica, así lo dice también Carrillo (2017) “los grupos de interaprendizaje son espacios de reflexión colectiva y aprendizaje que se constituye en la institución educativa”. Estos espacios de reflexión pueden darse en el contexto de las horas colegiadas de los docentes para dar propuestas de mejora del desempeño docente.

Lo que significa que, una estrategia formativa encaminada en docentes de educación secundaria son los grupos de interaprendizaje, donde promueve la interacción de experiencias exitosas y de análisis colectivo que gradualmente se conduce en la construcción sucesiva de poblaciones profesionales de aprendizaje.

El MINEDU del Perú (2018) tiene en cuenta que los grupos de interaprendizaje es: “La estrategia formativa dirigida a los docentes, donde se fomenta que el grupo intercambie experiencias y reflexione. Por otro lado, se orienta hacia la construcción continua de comunidades profesionales de aprendizaje, esto requiere que el equipo directivo de la institución educativa, acompañante pedagógico o especialista en formación docente coordine con los docentes y planifiquen el GIA, para poder intercambiar experiencias desde sus prácticas pedagógicas (exitosas o con dificultades), evidenciadas en las aulas” (p.13).

Los GIAS son institucionales e interinstitucionales. Para el trabajo de investigación los GIAS se ejecutaron institucionalmente. Un GIA institucional se ejecuta entre maestros de un establecimiento educativo y de todas las áreas curriculares en el nivel de educación secundaria.

2.2.1.2 Finalidad del grupo de interaprendizaje

El propósito de los grupos de interaprendizaje es el intercambio de vivencias exitosas en el ámbito pedagógico, académico y formativo partiendo de las necesidades y el diagnóstico observado en los establecimientos educativos. En consecuencia, estas necesidades y el diagnóstico son requeridos partiendo del

análisis sobre la realidad institucional para proponer soluciones y metas frente a la situación institucional.

En último término, el propósito es fomentar el aprendizaje entre pares y/o grupos propiciando el análisis permanente de la labor del docente, hasta llegar a modelar corporaciones profesionales de enseñanza y aprendizaje.

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

Puede concluirse que los GIAS es una confluencia de un trabajo en equipo, colaborativo y corporativo conformado por los integrantes de una institución educativa: docentes, jerárquicos, directivos, especialistas, acompañantes y docentes fortaleza que se reúnen en forma periódica y permanente de acuerdo a los propósitos y a la mejora de la calidad educativa. Tienen necesidades y propósitos comunes que están orientados a la constitución de una nueva escuela.

2.2.1.3 Características del grupo de interaprendizaje

Los grupos de inter aprendizaje se caracteriza por lo siguiente:

- a) Estrategia formativa: implementa la participación activa de los docentes que intervienen.
- b) Espacio de reflexión y diálogo entre pares: para el intercambio de experiencias a partir de la práctica pedagógica.
- c) Dinámica propia: se inicia partiendo de las problemáticas que se identifican entre los docentes participantes.
- d) Intercambio de experiencias: se hace partiendo de las experiencias exitosas y la práctica pedagógica.

- e) Interacción entre pares: se genera entre docentes de una misma especialidad o nivel educativo.
- f) Enfoque crítico – reflexivo: promueve el desarrollo del pensamiento crítico y complejo.
- g) Saber pedagógico: se promueve a través de un contexto y/o situación colectiva.

De acuerdo con PASEM (2014), las particularidades o propiedades de los GIAS son:

- a) La actuación, interrelación y naturalidad de los integrantes.
- b) Requiere compromiso y conocimiento de los temas y/o asuntos a tratar, asimismo la contribución de los integrantes.
- c) La dirección y autoridad es coparticipativa y emerge de manera democrática, originada por la misma dinámica del equipo de trabajo.
- d) Posibilita una atmósfera melódica, donde todos los integrantes escuchan, analizan y expresan ideas, pensamientos y experiencias exitosas en el contexto del respeto recíproco.

Balarin, M. y Escudero A. (2019) sostienen en relación a las estrategias formativas de acompañamiento pedagógico en torno al logro de las competencias prioritizadas del Marco del Buen Desempeño Docente los talleres de actualización docente, el acompañamiento, la promoción del trabajo colaborativo y colegiado a través de los grupos de interaprendizaje.

2.2.1.4 Objetivos del grupo de interaprendizaje

Los objetivos de los grupos de interaprendizaje son los siguientes:

- a) Da respuesta de manera pertinente y oportuna las necesidades de formación sustentado en el análisis de la experiencia educativa.

- b) Promover la constitución de equipos a través del trabajo colaborativo y formación de equipos procediendo del intercambio de vivencias y competencias de los formadores tutores quien dirige los grupos de interaprendizaje.

- c) Reforzar la aplicación de los materiales de estudio como el Currículo Nacional de Educación Básica, retroalimentación, evaluación formativa, estrategias didácticas y otros que son producto del análisis en el progreso de la práctica pedagógica.

El objetivo de un grupo de interaprendizaje estará en función a la propuesta pedagógica institucional o mejorar un servicio educativo de calidad. Se registra el fortalecimiento de los docentes de acuerdo a los desempeños, competencias y dominios propuestos en el MBDD (Marco del Buen Desempeño Docente).

2.2.1.5 Organización del grupo de interaprendizaje

Un grupo de interaprendizaje se planifica con el equipo directivo y los docentes de educación secundaria de una institución educativa quienes establecen con la orientación del investigador los acuerdos de ejecución y evaluación del GIA.

Se desarrolla a nivel institucional, es decir participan los docentes de un nivel educativo de una institución educativa. El GIA se desarrolla bajo el enfoque colaborativo/cooperativo y de autonomía colegiada. Para Sergio Tobón (2010) para formar competencias en el aula, es deseable promover el aprendizaje cooperativo.

Considerando que el GIA es una estrategia formativa de interacción continua donde todos los docentes participan de la reflexión en torno a su práctica, al interior de cada grupo se forman grupos o equipos de trabajo para el intercambio y la colaboración entre pares.

Estos pueden ser:

- a) Grupo dinamizador
- b) Grupo de gestión del tiempo y registro de asistencia
- c) Grupo de gestión de materiales
- d) Grupo de gestión del cuidado del ambiente
- e) Grupo de ideas fuerza/sistematización y registro de acuerdos o conclusiones

2.2.1.6 Diseño metodológico del grupo de interaprendizaje

Para la ejecución de un grupo de interaprendizaje este tiene una secuencia o partes debidamente estructuradas para el logro del propósito. Esta secuencia es la siguiente:

a) El intercambio de experiencias

Es la secuencia de inicio. En esta parte se sensibiliza a los maestros en la interrelación de su experiencia exitosa promoviendo un proceso de investigación y situaciones problemáticas a través de diversas interrogaciones que le permitan generar y responder, analizando diversos referentes teóricos.

b) Apropiación e integración

Se apoya en su experiencia académica y personal, en base a las conclusiones analizados individual y grupalmente de manera crítica y juiciosa en los espacios de interacción.

c) Conclusiones y propuestas

Este desarrollo está orientado a la producción de conclusiones y acuerdos de mejora de la experiencia exitosa, sostenido en el análisis y apoyo grupal que permitan al maestro transitar hacia un nuevo enfoque o nueva docencia.

2.2.1.7 El clima del grupo de interaprendizaje

El clima es un elemento muy importante para el propósito del GIA. Durante el desarrollo de GIAS se gestionan las relaciones interpersonales, para fomentar:

- a) Confianza entre pares

- b) Escucha activa

- c) Empatía

- d) Autonomía y libertad de expresión

- e) Corresponsabilidad entre los integrantes

- f) Colaboración y cooperación

- g) Ambiente fraterno y profesional

- h) Actitudes para afrontar conflictos, éxitos y fracasos

- i) El tránsito hacia la nueva docencia

Cuando el trabajo se desarrolla al interior de cada equipo, todos los integrantes participan expresando sus opiniones y reflexiones respecto al tema a tratar. Se busca la interacción y el diálogo horizontal entre ellos.

2.2.1.8 Interacción del grupo de interaprendizaje

Esta estrategia permite que los docentes compartan y reflexionen sobre casos reales presentados en sus aulas, desarrollen un proceso de indagación y problematización, analicen e intercambien experiencias buscando en todo momento mejorar el éxito de los aprendizajes de los estudiantes, sustentar con referentes teóricos y promover la investigación.

Durante la ejecución de los grupos de interaprendizaje:

- a) Se brinda retroalimentación a los docentes focalizados en la reflexión y construcción de un saber pedagógico situado.
- b) Se promueve la generación de un saber pedagógico colectivo desde el trabajo colaborativo.
- c) Se promueve la interacción entre pares.
- d) Se promueve la generación de acuerdos o conclusiones que se vinculen con la práctica y el tránsito a la nueva docencia.

2.2.1.9 Objetivos de los grupos de interaprendizaje en la institución educativa

Los grupos de interaprendizaje en una institución educativa tienen los siguientes objetivos basados en la experiencia académica personal y como jefe del Programa de Formación Docente en Servicio (PROFOSES):

- a) Responder oportunamente respecto a la formación académica y personal de los docentes, promoviendo la edificación de un enfoque propio, en el que se fortalezca el análisis de las experiencias exitosas.
- b) Impulsar la creación de equipos de trabajo a través del trabajo colaborativo, incidiendo el intercambio de experiencias y las actuaciones de los maestros según el Currículo Nacional de Educación Básica y el Marco del Buen Desempeño Docente.
- c) Fortalecer la ejecución de propuestas académicas y personales a nivel institucional asegurando el servicio educativo de calidad y actualizando la propuesta curricular institucional, recursos educativos, estrategias innovadoras y permanencia de los docentes en los grupos de interaprendizaje.

- d) Confirmar los avances de enseñanza aprendizaje que favorezcan la innovación de las experiencias exitosas.

Balarin, M. y Escudero A. (2019) sostienen que la apuesta del MINEDU por el acompañamiento pedagógico como estrategia central de la formación docente en servicio incorpora otras estrategias – talleres y GIA – que son fundamentales para asegurar la mejora de las prácticas docentes; además, estas han formado parte de los programas de formación docente en servicio en el Perú, desde hace más de dos décadas.

2.2.2 Desempeño docente

El docente delinea y esboza planteamientos de estrategias de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a la diversidad de ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes, organizando situaciones contextualizadas de aprendizajes, por consiguiente interviene de distintas formas en el desarrollo de competencias y capacidades particulares. Por esta razón, el docente es un profesional competente que actúa con autonomía y de acuerdo a las situaciones problemáticas de los estudiantes desarrolla el pensamiento crítico y complejo.

El docente es un sujeto de la educación. Es un protagonista de la enseñanza con actitud de cambio. Conoce de enfoques pedagógicos en pleno siglo XXI como el sistema de evaluación y dominio del Currículo Nacional de Educación Básica, desde entonces tiene un cambio de trabajo definido que son las experiencias de aprendizaje y el desarrollo de competencias. De modo que, el docente asume un compromiso de superación y es un profesional académico y formativo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El docente es mediador (Vygotsky) de los aprendizajes estableciendo la zona de desarrollo próximo. Fortalece las competencias del CNEB (Currículo Nacional de Educación Básica) y competencias transversales, asimismo competencias en gestión de los aprendizajes y tecnología de la información. Por consiguiente, el docente contribuye al desarrollo de los estudiantes en diferentes dimensiones: biológico, afectivo, cognitivo, social y moral.

El docente debe desempeñarse en los ámbitos mencionados. Su desempeño es complejo y holístico porque tiene en cuenta diferentes dimensiones y su protagonismo y actuación en la enseñanza es imprescindible y trascendental para brindar un servicio educativo de calidad.

En definitiva, es necesario definir qué es el desempeño docente, cuáles son las teorías que le dan sustento en el presente trabajo de investigación.

2.2.2.1 Definición de desempeño docente

De acuerdo con lo expuesto, expertos opinan del desempeño docente:

Robalino, (2005, pág. 11) “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” .

Robalino menciona un aspecto importante que es la movilización de sus capacidades profesionales. Se entiende como capacidad a la potencialidad inherente del docente y que los moviliza en contextos diferentes para dar una respuesta ante una problemática existente. Dar respuesta a esta problemática le permite reflexionar y desarrollar su práctica pedagógica con el propósito de mejorar la calidad educativa en los estudiantes.

Vidarte (2005). “El desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinados centros educativos no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos.”

El desempeño docente es un constructo que tiene varias dimensiones en el quehacer educativo. Pero, lo más importante es la “acción” y/o acciones que ejecuta el docente como facilitador y/o acompañante en el proceso de enseñanza

aprendizaje. El desempeño docente es la movilización de sus competencias, capacidades y desempeño en diferentes dominios del Marco del Buen Desempeño Docente. En consecuencia, aprovecha al máximo los recursos educativos, por lo anterior, el desempeño docente es la disposición personal del docente, responsabilidad, compromiso, participación en la gestión educativa, fortalecedor de una cultura institucional y promotor de aprendizajes en los estudiantes.

La evaluación del desempeño docente tiene dos intenciones elementales: en primer lugar, mejorar la calidad del servicio educativo, es decir la enseñanza; en segundo lugar, obtener información para la toma de decisiones respecto a la promoción, meritocracia y/o carrera pública magisterial. En efecto, el primero es de tipo formativo y el segundo sumativo.

En varios países de América, la evaluación del desempeño docente es un hito muy importante en la mejora de la calidad de la enseñanza. En el Perú, esta evaluación del desempeño docente está regulado a través del Marco del Buen Desempeño Docente, que es una herramienta indispensable en presentar aprendizajes excelentes en los estudiantes.

2.2.2.2 Teorías o modelos del Buen Desempeño Docente

Se han identificado modelos o teorías del buen desempeño docente. Por ejemplo, existen doctrinas basadas en la representación del buen desempeño docente. En primer lugar, basado en una doctrina de la profesionalización que es propio de la profesión docente; en segundo lugar, centrado en los resultados basado en el producto; en tercer lugar, centrado en el desarrollo de la misión o tarea; en cuarto lugar, basado en el comportamiento y actitud del docente en el aula; quinto lugar, basado en la competencia, capacidad y/o desempeño y el sexto lugar centrado sobre la cualidad en el docente. Torrecilla (2006).

Los modelos del buen desempeño docente son un marco conceptual y un diagrama de la realidad. Tiene ciertos aspectos.

Otros autores como Valdés, (2009) citados por Montenegro (2003) presentan cuatro modelos o teorías de evaluación del desempeño docente centrado en: perfil, resultados, comportamiento y la práctica reflexiva.

a) Modelo centrado en el perfil

Siempre hablamos de perfiles de ingreso, egreso o perfiles centrado en una carrera profesional o perfil del desempeño docente. También tenemos idea de perfil como cualidades o rasgos propios de la persona, en otros casos mencionamos a la trayectoria docente, formación, competencias y aptitudes. Pero, me pregunto ¿cuál es el perfil de un docente ideal? La respuesta sería muy abstracta o podríamos regular de acuerdo a un enfoque o concepción educativa. Pero, lo importante aquí es establecer los rasgos y características que constituyen el desempeño de un docente. En efecto, sí podríamos establecer un perfil del docente de acuerdo al Marco del Buen Desempeño docente con sus dominios, competencias, capacidades y desempeños.

b) Modelo centrado en los resultados

Este modelo está centrado en la obtención de resultados del desempeño docente. Pero, la evidencia de comprobación es el aprendizaje o productos alcanzados por los alumnos. Se sustenta que, para evidenciar el desempeño es, “el juicio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace este, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como resultado de lo que el docente hace”. Una limitante o riesgo sería los procesos de enseñanza aprendizaje, considerando que este determina el servicio educativo brindado por el docente.

De otro lado, es polémico refutar al docente como responsable único del fortalecimiento de actuaciones de los estudiantes, puesto que los productos obtenidos de los estudiantes son consecuencias de otros factores, uno de ellos es el docente. De manera que, no se puede valorar el desempeño docente desde la visión de los productos alcanzados en notas, puesto que el desempeño tiene otras dimensiones en la formación integral de los alumnos.

c) Modelo enfocado en el comportamiento del profesor en el aula

Su propuesta de evaluación está en función a la eficiencia en el comportamiento del docente relacionados con el logro de competencias de los estudiantes. Estos comportamientos se vinculan con la actuación del docente para

generar un ambiente propicio para el aprendizaje en el aula, por ejemplo, dotación de recursos educativos, estrategias de innovación y situaciones de contexto, etc.

Este modelo ha prevalecido desde los años 1960, empleando técnicas de observación, tablas de interacción con escalas de medida de actitudes docentes. La crítica de este modelo está en función del ser humano que ejecuta tal evaluación. Se censura que estos registros o técnicas obedecen a un enfoque en que los observadores fundamentan sobre lo que es una enseñanza efectiva relacionado con estándares complejos, además presenta subjetividades del observador. En consecuencia, este modelo no presenta resultados eficientes del comportamiento docente.

Según Cuenca y Carrillo (2017) mencionó con respecto a las actitudes que los docentes presentan actitudes positivas con relación a la vocación y satisfacción con su carrera, capacitación y formación, y relación con los estudiantes. Hay un estudio de Cuenca y Portocarrero (2003) donde se encontró una clara disposición de los docentes hacia su profesión, demostrando vocación en el servicio y responsabilizándose directamente por sus actos.

En último término, este modelo no pone al descubierto las competencias, capacidades y desempeños de los profesores en cuanto a lo pedagógico, académico y personal, se basa más en comportamientos dentro del aula, así pues no pone a prueba aspectos reales y concretos para poder constituir una evaluación holística de la labor docente.

d) Modelo de la práctica reflexiva

Otro punto es el modelo de práctica reflexiva. Se trata de una reflexión monitoreada y acompañada. Dicho de otro modo, es una evaluación para el progreso y desarrollo de los docentes y no de supervisión. Este enfoque se sustenta en un concepto de enseñanza en experiencias de aprendizajes partiendo de situaciones de contexto para solucionar problemas, en la cual las competencias y habilidades de los docentes avanzan constantemente mientras afrontan desafíos y resuelven situaciones problemáticas.

La aplicación de este enfoque se reflexiona en la observación de experiencias de aprendizaje entre un monitor y/o acompañante con el docente. En este sentido, se hacen preguntas con la intención de observar la calidad educativa de las experiencias de aprendizajes.

El enfoque hace mención a la existencia de un procedimiento de monitoreo y acompañamiento, con sujetos de la educación y los tiempos destinados. Este modelo, puede ser contextualizado para que la observación sea ejecutada por personas competentes de la misma institución educativa o comunidades de docentes.

2.2.2.3 Evaluación del desempeño docente

Evaluar el desempeño docente es mejorar la calidad educativa y la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes, en efecto del sistema educativo con el propósito de brindar un servicio educativo de calidad. Ocurre en varias esferas: conocimiento, competencias y roles en el contexto educativo. Mejora la gestión pedagógica en la enseñanza, sus actuaciones, orientador de jóvenes, sus relaciones en el trabajo colegiado y su contribución en el mejoramiento de las instituciones educativas.

En la ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062 en el capítulo VIII se encuentra una definición de evaluación del desempeño:

“La evaluación del desempeño es un proceso permanente, integral, obligatorio y formativo que se orienta a verificar la calidad del trabajo profesional de los profesores de acuerdo a indicadores de desempeño previamente establecidos para contribuir al fortalecimiento de sus competencias profesionales y laborales así como asegurar la calidad del servicio educativo”. Ley N° 29062. CPM.

La evaluación del desempeño docente permite el crecimiento profesional comprometido con propósito y aspiración institucional, regional y nacional y es un insumo a la propuesta del Currículo Nacional de Educación Básica. Un sistema diseñado en la evaluación del desempeño docente incentivaría el desarrollo particular y profesional de cada maestro al plantearle desafíos y propósitos claros

de desempeño esperado. Se fortalecerían los estudiantes, porque contribuiría al perfeccionamiento de la calidad de las oportunidades y rendimientos de aprendizaje. La evaluación del desempeño docente promueve el cambio continuo de los compromisos docentes.

2.2.2.4 El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD)

Por el año 2009 a través de la mesa inter institucional del MBDD (Marco del Buen Desempeño Docente) tuvo como reto diseñar estándares del Buen Desempeño Docente el cual dio como producto el Marco del Buen Desempeño Docente.

Guerrero, L. y Robalino M. (2019) sustentan que el MBDD es un documento normativo de política educativa que establece las expectativas sobre el desempeño de los docentes de la educación básica del país. Es producto de un exhaustivo proceso de elaboración que se inició en el Concejo Nacional de Educación y culminó en el Ministerio de Educación, y que involucró durante cuatro años a diversos actores del sistema educativo tanto en su construcción como en su posterior validación.

Por consiguiente, teniendo en cuenta los estándares se tuvo importancia la calidad, pertinencia, eficacia, formación y condiciones de la práctica pedagógica. El diseño de un Marco del Buen Desempeño Docente es principalmente el instrumento de reflexión de la práctica pedagógica y experiencia exitosa sobre el sentido de la profesión docente y su función en el contexto y la sociedad.

Este instrumento se sustenta en un enfoque de enseñanza en el Perú y se ha diseñado una estructura con desempeños, competencias y dominios que conforma el MBDD.

En el Perú el MBDD está organizado por desempeños, competencias y dominios. Este comprende cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños. Las dimensiones o dominios están plenamente diferenciados en relación al desempeño docente: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. UNESCO, (2015).

El MBDD delimita los desempeños, competencias y dominios que describe la buena enseñanza en el Perú y que son demandados a todos los docentes de la EBR (educación Básica Regular). Según MINEDU (2012) el MBDD es una congruencia técnica y social entre los docentes, sociedad y el estado en el desarrollo de competencias que se espera que actúen los maestros de todo el Perú, en sucesivas etapas de su carrera pública magisterial con la intención de lograr un servicio educativo de calidad. En consecuencia, es una herramienta imprescindible e importante como política integral de la meritocracia del desarrollo docente.

El MBDD es una herramienta imprescindible para los docentes de educación básica regular. Es el diseño de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional. Responde al PEN (Proyecto Educativo Nacional).

Guerrero, L. y Robalino M. (2019) opinan que el MBDD supone un cambio de paradigma respecto al aprendizaje y, en consecuencia, a la enseñanza: se transita de una visión de la docencia como un proceso de transmisión de conocimientos a una visión en la que estos son construidos activamente por los propios estudiantes con la mediación del docente, quien promueve interacciones permanentes, incorporando el entorno y los procesos locales.

2.2.2.5 Los dominios en el Marco del Buen Desempeño Docente

El dominio en el MBDD es un espacio de la práctica pedagógica que reúne un conjunto de desempeños, actuaciones y dominios que influyen favorablemente en el servicio educativo y aprendizajes de los estudiantes. Cada dominio tiene una característica ética de la enseñanza con un servicio educativo de calidad para el desarrollo de competencias en diferentes dimensiones de los estudiantes.

En el contexto del MBDD propuesta por el Ministerio de Educación del Perú se han identificado cuatro dominios o ámbitos recurrentes. En primer lugar está el dominio referente a la preparación para el aprendizaje relacionado a las características de los estudiantes y la planificación de la enseñanza; en segundo lugar está el dominio de la enseñanza para el aprendizaje que se relaciona con el

clima, convivencia, conducción del proceso de enseñanza y la evaluación; en tercer lugar está el dominio de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en último lugar está el referido al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

La variable desempeño docente está relacionado en el desarrollo de los dominios del MBDD:

- a) **Dominio 1:** preparación para el aprendizaje de los estudiantes: el docente planifica experiencias de aprendizaje en el marco de un enfoque humanístico, inclusivo e integral. Conoce las particularidades sociales, culturales, psicológicas y académicas del estudiante.
- b) **Dominio 2:** enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: el docente conduce las experiencias de aprendizaje. Tiene en cuenta aspectos de la mediación, conocimientos previos, retroalimentación y la evaluación formativa. Hace uso de estrategias didácticas y recursos abstractos y concretos.
- c) **Dominio 3:** compromiso del docente en la gestión de la institución articulada a la comunidad y sociedad: el docente participa en la gestión de los establecimientos educativos estableciendo comunidades de aprendizaje. Es protagonista en la edificación de instrumentos de gestión de las comunidades educativas.
- d) **Dominio 4:** desarrollo de la profesión docente y la identidad: consiste en el análisis sistemático de sus experiencias exitosas en pares o GIAS.

2.2.2.6 Las competencias en el Marco del Buen Desempeño Docente

Según MINEDU, Marco del buen desempeño docente, (2012). “Se entiende la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos”. La competencia es una capacidad que permite al docente solucionar problemas en el contexto personal, profesional y académico. Ser competente hace del docente un actuar reflexivo, crítico y analítico.

Para el docente admite una actuación reflexiva que implica desplazamientos de medios y/o recursos internos y externos con la intención de generar capacidad de respuestas pertinentes en una situación problemática y adoptar decisiones en un enfoque ético. La competencia moviliza un conjunto de desempeños que le permiten reflexiona su práctica educativa.

Para Sergio Tobón (2005) las competencias tienen cinco características fundamentales: contexto, idoneidad, actuación, resolución de problemas e integralidad del desempeño. Pero, aquí tiene en cuenta la integración de un conjunto de saberes según el Enfoque de la Educación Guarda un Tesoro: saber ser, saber hacer y el saber conocer con una visión de mejorar continua. Lo que hace que la competencia sea una macrohabilidad en la integración de este conjunto de saberes.

La competencia implica compromiso, disposición en la actuación, pero con calidad, entendimiento, uso del conocimiento, inteligencia de la naturaleza moral y la toma de decisiones.

Para la variable desempeño docente implica el desarrollo de las nueve competencias del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD):

- a) **Competencia 1:** está relacionado al conocimiento y comprensión de las características del estudiante en su contexto y según los ciclos de la Educación Básica Regular (EBR); asimismo el conocimiento de la especialidad que enseña el docente, los enfoques del CNEB y los procesos pedagógicos.
- b) **Competencia 2:** referida a la planificación curricular a largo y corto plazo: experiencias de aprendizaje, unidades didácticas y sesión de aprendizaje. Es el propósito del aprendizaje que desean lograr los estudiantes. Tiene en cuenta los procesos pedagógicos, los medios y/o recursos educativos y el sistema de evaluación. En este caso la evaluación formativa.
- c) **Competencia 3:** consiste en crear un clima de aprendizaje adecuado para los estudiantes, asimismo la convivencia, diversidad con el propósito de formar ciudadanos competentes, críticos, reflexivos con un enfoque inclusivo, intercultural y democrático.

- d) **Competencia 4:** relacionado a la conducción y ejecución de la enseñanza con conocimientos de su especialidad y el uso de estrategias y medios educativos pertinentes y oportunos para que los alumnos desarrollen competencias de una manera reflexiva y crítica con capacidad de solucionar problemas a nivel institucional, local, regional, nacional e internacional.
- e) **Competencia 5:** se refiere a la evaluación. Según el CNEB se trata de una evaluación formativa con el propósito de tomar decisiones para el desarrollo de competencias de los estudiantes, asimismo de la retroalimentación respetando las características de los estudiantes.
- f) **Competencia 6:** contribuye en la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional con el propósito de generar aprendizajes de calidad y por ende un servicio educativo de calidad. En este contexto, analiza herramientas de gestión: plan anual de trabajo, proyecto educativo institucional, reglamento interno, proyectos de aprendizaje y otros.
- g) **Competencia 7:** se relaciona con las familias, comunidad y otras instituciones de apoyo para establecer relaciones de colaboración entre pares y por iniciativa propia, asimismo tiene en cuenta los proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo en la institución educativa.
- h) **Competencia 8:** analiza su práctica pedagógica de forma individual, pares y en equipo con el propósito de desarrollar procesos de aprendizaje permanente. El docente construye su identidad y responsabilidad académica y profesional.
- i) **Competencia 9:** tiene en cuenta los derechos fundamentales de las personas, asimismo la ética y la moral demostrando compromiso, responsabilidad, honestidad y justicia.

2.2.2.7 El desempeño en el Marco del Buen Desempeño Docente

Según, Montenegro, (2007), “es un conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes dimensiones o campos: campo del aula, el campo institucional, el campo contextual y sobre el propio docente” (p.18).

El desempeño docente tiene la intención de progresar en la calidad educativa, actuar y apreciar óptimamente la actuación de los docentes.

Según en el MBDD los desempeños son “actuaciones observables” de los docentes que son evaluadas, pero estas se expresan en competencia. Y, la competencia es un término inglés que deriva de *performance o perform*, y su propósito es el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.

Identificamos tres condiciones en la conceptualización de desempeño docente: actuación entendido como comportamiento observable, responsabilidad relacionado a las funciones de la profesión y resultados que es determinado por los logros específicos y generales comprometido con la actuación.

En el MBDD se establecen cuarenta desempeños distribuidos en nueve competencias y cuatro dominios. La relación dominio, competencia y desempeño constituye la visión de docente en el Perú.

2.2.2.8 Las dimensiones de la profesión docente en el MBDD

Dimensión es un aspecto o campo del saber en un espacio determinado. En el contexto de la docencia haré referencia a los diferentes tránsitos de la docencia. Este participa en diferentes dimensiones compartidas y específicas.

MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, (2012). “Identificamos en la docencia tres dimensiones específicas, que articuladas entre sí, configuran el ejercicio de la profesión, como una actividad que cumple simultáneamente una función cultural, política y pedagógica”.

Una función cultural hace referencia al docente con el propósito de enfrentar situaciones complejas en el ámbito económico, político, social y cultural en el contexto regional, nacional e internacional. El docente adquiere y comprende un aprendizaje contextualizado y propone a los estudiantes.

Una dimensión política está referida al acuerdo del docente en la formación de ciudadanos competentes con deberes y derechos con una construcción de una sociedad justa y libre. El docente construye con sus estudiantes una sociedad humanística y libre, consciente en el respeto del medio ambiente y exigente en la inteligencia del contexto de sus estudiantes.

Una función pedagógica es la profesión del docente. Constituye el saber pedagógico y didáctico en la reflexión teórico y práctico. Es la enseñanza impartida por el docente con un juicio pedagógico y un liderazgo motivacional.

Estas tres dimensiones y/o funciones constituyen la variable dependiente del presente trabajo de investigación. Esta visión de docencia da cuenta de la particularidad de la práctica pedagógica y experiencias exitosas, creativas y críticas. La composición de estas tres dimensiones y/o funciones hace de la práctica docente una profesión compleja de desenvolverse de manera estandarizada.

2.2.2.9 Funciones en el desempeño docente

Rivera y Alfageme González (2018) fundamenta que dada la importancia de la educación y considerando el papel de los docentes para su calidad, la formación de los docentes debería estar anclada en el modelo ético y político de la nación.

En este contexto, las funciones del desempeño docente son de vital importancia para la generación de aprendizajes significativos partiendo de contextos o situaciones problemáticas institucionales, locales, regionales, nacionales o internacionales.

Según Calvo (2019) menciona que la formación de los docentes involucre la diversidad social, cultural, étnica y económica de los países de la región y que no piense más la educación como una oportunidad exclusiva de los sectores medios que cuenta con las condiciones económicas, socioculturales y familiares para el logro de buenos resultados escolares.

En este contexto las funciones del desempeño docente según el MBDD son los siguientes:

a) Función política

La función política está relacionado con la responsabilidad del maestro en la educación de sus alumnos como seres humanos y ciudadanos orientados a los cambios de las interacciones sociales desde una concepción de los Enfoques Transversales para el desarrollo del perfil, hay que mencionar que la misión y visión de las instituciones educativas tiene que ver con el desafío y retos en la construcción de una sociedad justa con identidad, sin corrupción y con valores y principios definidos. Ante todo, es construir un país donde no haya desigualdad, un país justo, libre, democrático con ciudadanos críticos y reflexivos. Con personas responsables y respetuosos de nuestro hábitat y el medio ambiente; en este contexto exige del docente conocimiento de la realidad social, económica, cultural, etc.

b) Función cultural

La función cultural comprende la exigencia de saberes amplios de su contexto local, regional, nacional e internacional con el propósito de enfrentar los retos académicos, sociales, culturales, económicos y políticos. El objetivo es reflexionar a través de casos, dilemas o retos para comprenderlos en situaciones contextualizadas de las instituciones educativas proponiendo a las nuevas generaciones el desarrollo del pensamiento complejo.

c) Función pedagógica

La función pedagógica conforma el centro de la práctica pedagógica del docente. Se refiere al saber, saber hacer y saber ser con la información de La Educación guarda un Tesoro construido en la reflexión crítica y compleja. Las dimensiones están construidas también con el saber pedagógico y académico de la profesión docente. También se refiere al manejo de las herramientas metodológicas y técnicas para una excelente enseñanza con un principio muy importante: la ética del educar. Tiene en cuenta la formación integral del estudiante en lo académico y en valores con un enfoque humanista, inclusiva y democrática.

Las principales funciones pedagógicas de la profesión docente es la planificación curricular, el sistema de evaluación, la orientación formativa (educativa, académica, profesional y tutoría), atención en lo biopsicosocial del estudiante, gestión de aula, valores, proceso de aprendizaje, hora colegiada, participación en programas de formación en servicio y la participación en la gestión educativa.

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

2.3.1. Grupos de interaprendizaje

Estrategia formativa de reflexión y análisis entre pares y grupal que fomenta el trabajo colaborativo que le concede reflexionar y tomar decisiones sobre su ejercicio pedagógico y experiencia exitosas en el desarrollo del desempeño docente.

2.3.2. Desempeño docente

Es la movilización de sus capacidades profesionales inherente a la carrera docente como parte de su praxis en la enseñanza con la intención de consolidar la calidad educativa y la toma de decisiones.

2.3.3. Marco del Buen Desempeño Docente

Es una herramienta de reflexión para el desarrollo de competencias en la formación docente, evaluación y desarrollo basadas en un enfoque de docencia en el Perú.

2.3.4. Competencia

Es la capacidad para solucionar problemas y lograr objetivos a través de la actuación del docente de manera reflexiva y crítica que implica movilizar desempeños con el propósito de dar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas.

2.3.5. Desempeños

Es la actuación observable del docente en la consecución de aprendizajes esperados con responsabilidad y resultados.

2.3.6. Dimensión

Es la función del docente en un ámbito del conocimiento. Estas pueden ser cultural, política y pedagógica.

2.3.7. Funciones en el desempeño docente

Es la facultad de actuar y movilizar capacidades profesionales inherente al Marco del Buen Desempeño Docente. Conforma el ejercicio de la profesión docente.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general

Los grupos de interaprendizaje se relaciona significativamente con las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

3.1.2 Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función política en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

HE2. Existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función cultural en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

HE3. Existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1 Identificación de la variable independiente

Los grupos de interaprendizaje

3.2.1.1 Dimensiones

- a) Participación activa
- b) Creatividad
- c) Interpretación de experiencias

3.2.1.2 Escala para la medición de la variable

Ordinal

3.2.2 Identificación de la variable dependiente

Las funciones en el desempeño docente

3.2.2.1 Dimensiones

- a) Función política en el desempeño docente
- b) Función cultural en el desempeño docente
- c) Función pedagógica en el desempeño docente

3.2.2.2 Escala para la medición de la variable

Ordinal

3.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Tipo de investigación

La investigación pura, básica o sustantiva, recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos (Ñaupas 2018). Con respecto al tipo de investigación es básica por que sirve de cimiento a la producción de nuevos conocimientos a través de la concreción de los grupos de interaprendizaje y las funciones del desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la Ugel Tacna.

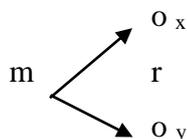
3.3.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación del presente trabajo de investigación es no experimental de corte transversal. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández, 2014).

Un diseño no experimental se clasifica en transversales y longitudinales. Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, 2014). El presente trabajo de investigación es de corte transversal.

En la tesis el alcance inicial o final de la investigación es correlacional. Según Hernández (2014) el propósito de los estudios correlacionales es saber la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables.

El modelo gráfico es:



Donde:

- m = muestra de la población;
- o_x = observación de la variable x.
- r = coeficiente de correlación entre las variables.
- o_y = observación de la variable y

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El propósito de una investigación correlacional es establecer el grado de relación o analogía no causal entre dos o más variables. Se distingue porque en primer lugar se miden las variables y después, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. En este sentido, el nivel de investigación de la tesis es correlacional.

3.5 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

3.5.1 Ámbito

El ámbito de una investigación es el área o zona donde se ejecutó la investigación. El ámbito es la población donde se realizará el estudio, en este sentido el ámbito corresponde a todas las instituciones educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna.

3.5.2 Tiempo

La investigación se realizó a fines del año 2019 y el procesamiento y análisis de las evaluaciones se desarrollaron en el 2020.

3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1 Unidad de estudio

La unidad de estudio está constituido por los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna.

3.6.2 Población

Según Hernández et.al (2014) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. La población está conformada por 704 docentes distribuidas en 22 instituciones educativas públicas de la UGEL Tacna. Es importante el uso del Compendio Estadístico 2020 de la Dirección Regional de Educación de Tacna.

3.6.3 Muestra

En relación con la muestra, la siguiente investigación científica ha tenido en cuenta el principio de inclusión en las instituciones educativas públicas de educación secundaria de la Ugel Tacna. La muestra es una parte o fracción representativa de una población, universo o colectivo, que ha sido obtenida con el fin de investigar ciertas características del mismo (Ander – Egg, 1995).

En la precisión de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

Donde:

- N = Tamaño de población (704)
- Z = 1,96 (nivel de confiabilidad 95%)
- p = q = 0,5 (probabilidad de éxito y/o fracaso)
- E = 5% Margen de error
- n = muestra

Se procede a sustituir en la forma de tamaño de muestra, y se tiene:

$$n = \frac{1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 704}{0,05^2 * (704 - 1) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50}$$

$$n = 110 \text{ docentes}$$

Como resultado se obtuvo que la muestra estará conformada con un total de 110 docentes. Todos tienen la misma posibilidad de ser elegidos. Hernández (2014) ya nos decía que para “el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además debe ser representativo de la población”.

Según la Teoría de la Probabilidad Muestral para el siguiente trabajo de investigación se ha considerado a 110 docentes como muestra. Este espacio muestral es el conjunto de todos los posibles resultados de la investigación.

En consecuencia, se ha definido la población, se ha identificado el marco muestral y seleccionado el tipo de muestra probabilística, asimismo se ha determinado el tamaño de la muestra con un nivel de confianza del 95% considerando el principio que toda una población está en la posibilidad de ser elegido.

3.7 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Explicaremos cuáles fueron los procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados en el siguiente trabajo de investigación.

3.7.1 Procedimiento

Los procedimientos, presentación, análisis e interpretación de información permitieron valorar cuantitativamente los resultados del trabajo de investigación, mediante el orden, categorías, codificación y tabulación estadística de los datos obtenidos, para posteriormente desarrollar su procesamiento, interpretación y discusión de resultados. Por consiguiente, el trabajo de investigación se enlazó con la correlación del comportamiento de las variables y se aplicó la estadística descriptiva, con el propósito de conseguir una visión holística de todo el conjunto de datos. Para la medición se aplicó una encuesta virtual a través de un formulario mediante google drive a los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL Tacna.

3.7.2 Técnica

En la investigación científica se ha utilizado como técnica la encuesta. La técnica de investigación son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo (Ñaupas, 2018).

3.7.3 Instrumento

El instrumento utilizado en la presente investigación es el cuestionario virtual desde la plataforma del google drive. La variable independiente y dependiente consistió en 27 preguntas con tres dimensiones cada una de ellas. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables

a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernández, 2014).

Los instrumentos de investigación fueron adaptados y elaborados por el doctorando en coordinación con el asesor de la tesis, basada en las bases teóricas de las variables. Utilizar un instrumento de medición ya elaborado, adaptarlo o desarrollar uno nuevo (Hernández, 2014).

Se aplicaron dos instrumentos:

- a) Un cuestionario sobre el nivel de grupos de interaprendizaje que caracteriza a las instituciones educativas, desde el punto de vista de los docentes.
- b) Un cuestionario sobre las funciones en el desempeño docente, desde el punto de vista de los docentes y el Marco del Buen Desempeño Docente.

Por lo que se refiere a las fuentes de información estos son primarias, pues fueron los docentes de las instituciones educativas públicas investigadas. Para la construcción del marco teórico se basó en las fuentes bibliográficas primarias escritas y medios electrónicos.

En lo que toca el análisis general de las variables, se elaboró una escala de valoración en base a la escala de Likert entre:

1 = Totalmente en desacuerdo con lo afirmado en el ítem y;

5 = Totalmente de acuerdo con lo afirmado en el ítem.

A continuación, se especifica la relación de cada ítem con su respectiva dimensión, para ambas variables, se tiene:

La relación dimensiones – ítems se muestra a continuación:

Tabla 1

Dimensiones – ítem: grupos de interaprendizaje

Variable	Dimensiones	Ítems
Grupos de interaprendizaje	Participación activa	1 al 9
	Creatividad	10 al 18
	Interpretación de experiencias	19 al 27

A continuación, presentamos la escala de valoración de la variable, en el que cada ítems tiene un valor que fluctúa entre 1- 5.

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Óptima actuación de los grupos de interaprendizaje	100 - 135
Moderada actuación de los grupos de interaprendizaje	64 - 99
Deficiente actuación de los grupos de interaprendizaje	27 - 63

La relación dimensión – ítems se muestra a continuación:

Tabla 2

Dimensiones – ítem: funciones en el desempeño docente

Variable	Dimensiones	ítems
Funciones en el desempeño docente	Función política	1 al 9
	Función cultural	10 al 18
	Función pedagógica	19 al 27

A continuación, presentamos la escala de valoración de la variable, en el que cada ítems tiene un valor que fluctúa entre 1- 5.

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Alta calidad desempeño docente	100 - 135
Regular calidad desempeño docente	64 - 99
Baja calidad desempeño docente	27 - 63

3.7.3.1 Validez del instrumento

En cuanto a la validez del instrumento, este se sometió al juicio de tres expertos encargados de valorar su pertinencia con relación a la validez de criterio, contenido y constructo. La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida (Hernández,2014).

Cabe destacar que la escala de valoración del cumplimiento de los criterios por los instrumentos fue: deficiente (1), regular (2), bueno (3), muy bueno (4) y excelente (5).

Tabla 3
Validación del instrumento

Experto	Grado académico	Valoración promedio
Ricardo Coaquira Jarecca	Doctor	Valor al promedio
Dora Gladys Mamani Flores	Doctora	Valor al promedio
Klarchen Reyna Guillén	Magíster	Valor al promedio
Resultados de la validación		Mayor al promedio

Fuente: elaboración propia

Tal como se observa en la tabla 3, atendiendo a los promedios obtenidos de la valoración del criterio por contenido exigidos en el instrumento, este tiene un alto nivel de validación por parte de los expertos consultados (método Aiken). Cabe destacar que los indicadores que agrupaban la validez de constructo, teórico y de criterio, son los siguientes: claridad, objetividad, actualidad, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología, pertinencia y redacción.

3.7.3.2 Confiabilidad del instrumento

En base al estadístico de Alpha de Cronbach (cuya valoración oscila entre 0 y 1), se determinó la confiabilidad de los instrumentos utilizados, que mientras más cercano al valor de 1 implica que el instrumento es más confiable (dispersión de respuestas baja).

Valoración de la fiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach

Valoración de la fiabilidad	Intervalo de coeficiente
Excelente	0.9 a 1.0
Bueno	0.8 a 0.9
Aceptable	0.7 a 0.8
Débil	0.6 a 0.7
Pobre	0.5 a 0.6
Inaceptable	0.0 a 0.5

Nota: Fuente: (Chávez, 2018) tomada de su estudio Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje, en la cual se describe los rangos de la fiabilidad.

A través del software estadístico SPSS 24,0 se obtuvo el reporte de confiabilidad de los instrumentos aplicados, que se presentan a continuación.

Tabla 4

Alpha de Cronbach: grupos de interaprendizaje

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,877	27

Fuente: reporte del SPSS 24,0

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los 27 ítems del instrumento “grupos de interaprendizaje” se calculó a través del software SPSS 24,0 y su resultado es de 0,877 y según la interpretación de Chávez (2018) tiene una fiabilidad de “bueno”, porque se encuentra en el intervalo de coeficiente de 0.8 a 0.9. Por consiguiente, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es “bueno” y procede su aplicación.

Tabla 5:
Alpha de Cronbach: funciones en el desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,824	27

Fuente: reporte del SPSS 24,0

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los 27 ítems del instrumento “funciones en el desempeño docente” se calculó a través del software SPSS 24,0 y su resultado es de 0,824 y según la interpretación de Chávez (2018) tiene una fiabilidad de “bueno”, porque se encuentra en el intervalo de coeficiente de 0.8 a 0.9. Por consiguiente, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es “bueno” y procede su aplicación.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El Programa de Formación en Servicio para Docentes del Nivel de Educación Secundaria (PROFOSES) se ejecutó en la UGEL Tacna en el año 2019. Se inició en agosto y finalizó en diciembre del 2019 con una población de 704 docentes distribuido en 22 instituciones educativa públicas y se ejecutaron 6 GIAS en cada institución. El trabajo de campo consistió en la aplicación de los instrumentos después de la validez y confiabilidad durante el 2020 a la muestra de la población.

La aplicación de los instrumentos fue a través de un cuestionario virtual debido a que en el país estaba con restricciones por la pandemia del COVID – 19. No hubo dificultades para obtener la información porque se tenía una base de datos de cada docente del PROFOSES. Es decir, hubo excelente participación en el cuestionario virtual.

Por lo tanto, no hubo inconvenientes para la realización del cuestionario, este se planteó de forma anónima con el propósito de obtener una información mucho más válida y confiable. La información recopilada fue procesada en el programa SPSS – 24.

En conclusión, para la realización del trabajo de campo en la investigación se realizaron los siguientes procedimientos:

- a) En primer lugar, se planeó y proyectó la investigación científica con la consultoría oportuna, pertinente y de acuerdo a las condiciones adecuadas.

- b) En segundo lugar, se puso en marcha estrategias para la preparación de los recursos, medios y/o materiales y los instrumentos para su administración en cuentas corporativas, redes sociales o correos electrónicos.

- c) En tercer lugar, se diseñó utilizando el google formulario un cuestionario, y se mandó el link para derivar a los wsp y correos electrónicos de los docentes.
- d) En cuarto lugar, el procesamiento del acopiamiento fue digital y virtual, se transformó en excel y luego se llevó a al software SPSS-24 para el análisis estadístico.
- e) En quinto lugar, el 100% de docentes respondieron.
- f) En sexto lugar, y como estrategia final fue comprobar que las respuestas de los cuestionarios fueran veraces, pertinentes y oportunas, y que la información fuera verídica.

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La demostración de los datos alcanzados tuvo el propósito de tener una presentación sistematizada de la información procesada, sus resultados se muestran en tablas y figuras con las siguientes especificaciones:

- a) Resultados de las tablas de frecuencias de las 27 preguntas de la variable independiente grupos de interaprendizaje.
- b) Resultados de las tablas de frecuencias de las 3 dimensiones de la variable independiente grupos de interaprendizaje.
- c) Resultados de la tabla resumen de la variable independiente grupos de interaprendizaje con sus 3 dimensiones.
- d) Resultados de las tablas de frecuencias de las 27 preguntas de la variable dependiente funciones en el desempeño docente.
- e) Resultados de las tablas de frecuencias de las 3 dimensiones de la variable dependiente funciones en el desempeño docente.

f) Resultados de la tabla resumen de la variable dependiente funciones en el desempeño docente con sus 3 dimensiones.

g) Pruebas estadísticas

h) Verificación de hipótesis

i) Discusión de los resultados

La variable independiente analizó las siguientes dimensiones:

- Participación activa: pregunta del 1 al 9
- Creatividad: pregunta del 10 al 18
- Interpretación de experiencias: pregunta del 19 al 27

Así mismo, la variable dependiente analizó las siguientes dimensiones:

- Función política: pregunta del 1 al 9
- Función cultural: pregunta del 10 al 18
- Función pedagógica: pregunta del 19 al 27

Finalmente, se presentan el procesamiento de la información.

4.3 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS

4.3.1 Análisis descriptivo de la variable independiente los grupos de interaprendizaje”

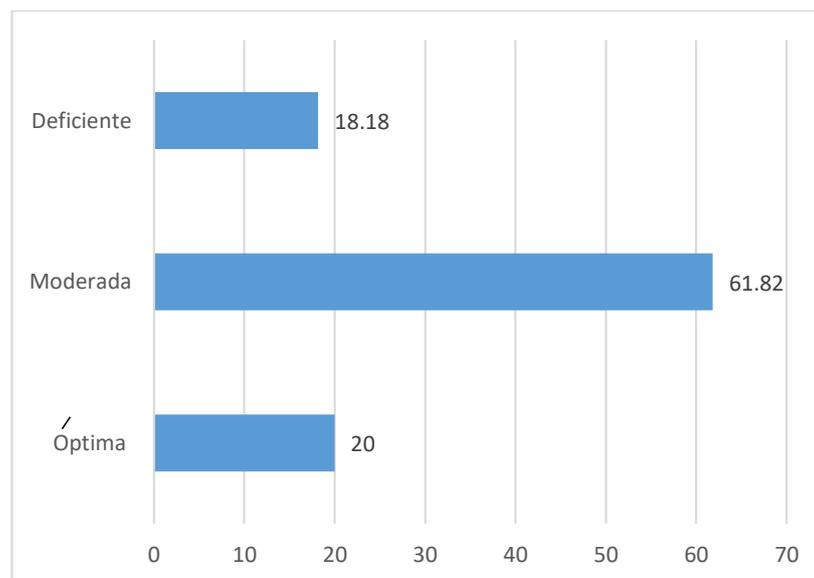
El estudio de la variable independiente los grupos de interaprendizaje se realizó en función a sus dimensiones: participación activa, creatividad e interpretación de experiencias.

Tabla 6
Grupos de interaprendizaje

Nivel	<i>f</i>	%
Óptima	22	20.0
Moderada	68	61.82
Deficiente	20	18.18
Total	110	100.00

Fuente: procesado de las encuestas.

Figura 1
Nivel de percepción sobre grupos de interaprendizaje



Tomado de la tabla 6.

La tabla 6 y figura 1 muestran el nivel de actuación de los grupos de interaprendizaje que perciben los docentes. Como se puede observar el 20% de los docentes encuestados consideran que hubo un nivel de óptimo, el 61.82% indican que existió un nivel moderado y el 18.18% un nivel deficiente. Se concluye que, en las instituciones educativas del nivel secundario, predomina el nivel moderado en los grupos de interaprendizaje en el proceso de mejorar la calidad educativa.

4.3.2 Análisis de la variable independiente por dimensiones

4.3.2.1 Dimensión participación activa

Tabla 7

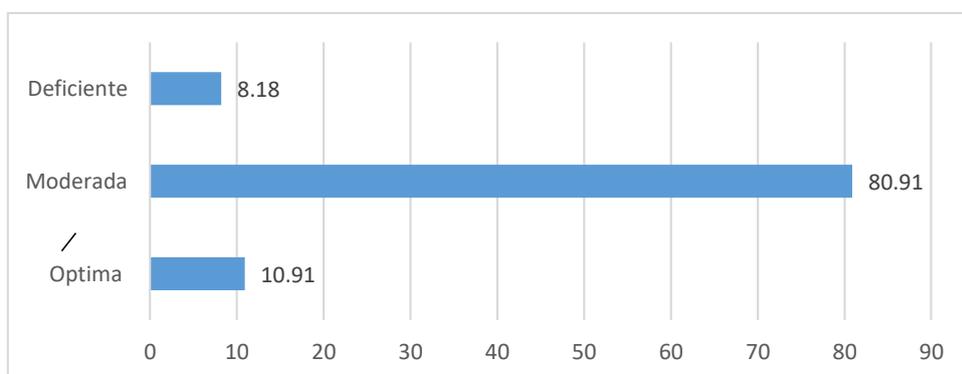
Nivel de participación activa

Nivel	<i>f</i>	%
Óptima	12	10.91
Moderada	89	80.91
Deficiente	9	8.18
Total	110	100.00

Fuente: procesado de las encuestas.

Figura 2

Nivel de percepción sobre participación activa de los docentes.



Tomado de la tabla 7.

La tabla 7 y figura 2 muestran el nivel de participación activa de los docentes en los grupos de interaprendizaje. Como se puede observar el 10.91% de los docentes encuestados consideran que hubo un nivel de óptimo, el 80.91% indican que existió un nivel moderado y el 8.18% un nivel deficiente. Se concluye que, en las instituciones educativas del nivel secundario, se evidenció una participación activa moderada de los grupos de interaprendizaje en los procesos pedagógicos, para contribuir con la mejora continua de la calidad educativa.

4.3.2.2 Dimensión creatividad

Tabla 8

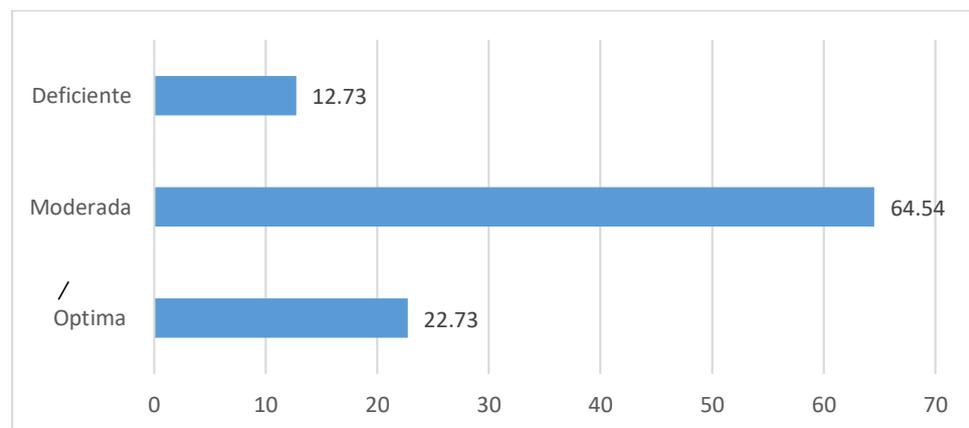
Nivel de creatividad de los docentes.

Nivel	<i>f</i>	%
Óptima	25	22.73
Moderada	71	64.54
Deficiente	14	12.73
Total	110	100.00

Fuente: procesado de las encuestas.

Figura 3

Nivel de percepción sobre la creatividad de los docentes



Tomado de la tabla 8.

La tabla 8 y figura 3 muestran el nivel de creatividad que los docentes desarrollan en los grupos de interaprendizaje. Como puede observarse el 22.73% de los docentes encuestados consideran que hubo un nivel de óptimo, el 64.54% indican que existió un nivel moderado y el 12.73% un nivel deficiente. Se concluye que, en las instituciones educativas del nivel secundario, se brinda un importante rol a la creatividad en los grupos de interaprendizaje, que evidentemente contribuye con la mejora continua de la calidad educativa.

4.3.2.3 Dimensión interpretación de experiencias

Tabla 9

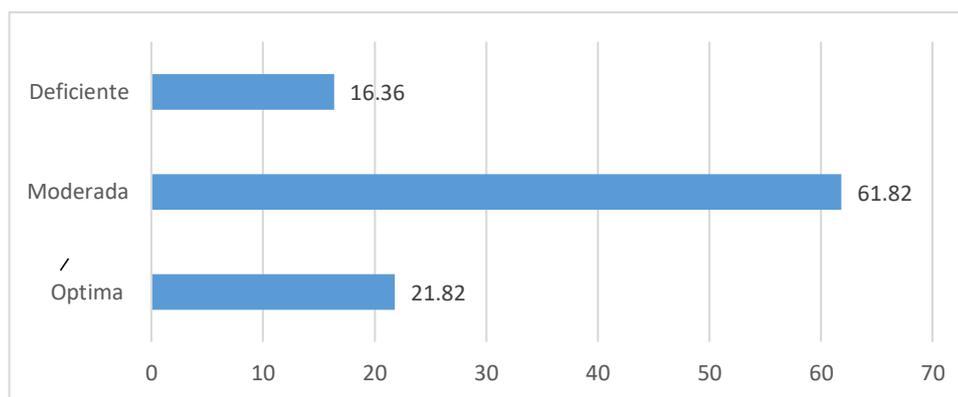
Nivel de interpretación de experiencias

Nivel	<i>f</i>	%
Óptima	24	21.82
Moderada	68	61.82
Deficiente	18	16.36
Total	110	100.00

Fuente: procesado de las encuestas.

Figura 4

Nivel de percepción sobre interpretación de experiencias



Tomado de la tabla 9.

La tabla 9 y figura 4 muestran el nivel de interpretación de experiencias que los docentes desarrollan en los grupos de interaprendizaje. Como puede observarse el 21.82% de los docentes encuestados consideran que hubo un nivel de óptimo, el 61.82% indican que existió un nivel moderado y el 16.36% un nivel deficiente. Se concluye que, en las instituciones educativas del nivel secundario, se intercambian experiencias y se construyen nuevos significados entre los grupos de interaprendizaje, con la finalidad de promover nuevas estrategias para mejorar la calidad educativa.

4.3.3 Análisis resumen de la variable independiente grupos de interaprendizaje

Tabla 10

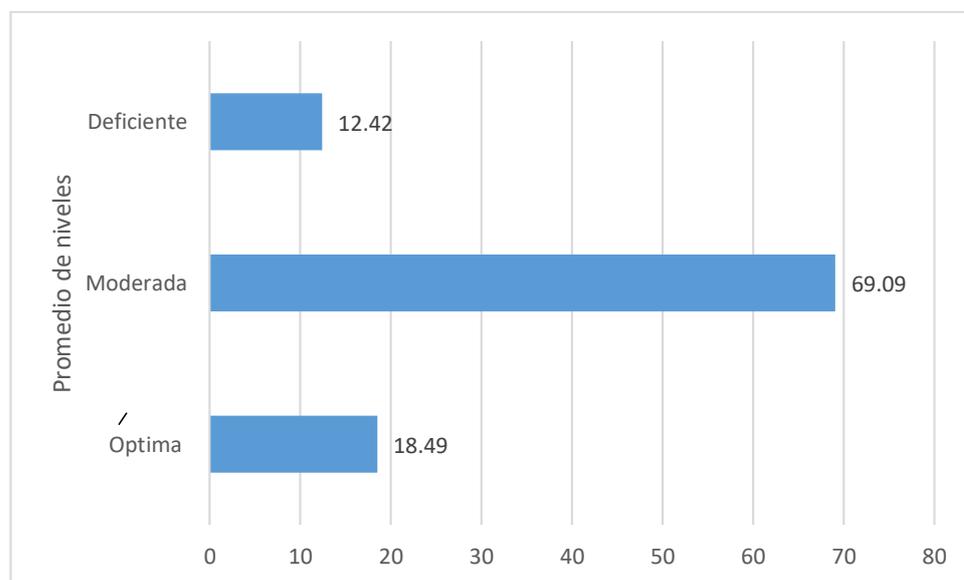
Tabla resumen de la variable grupos de interaprendizaje

Dimensiones	Deficiente	Moderada	Óptima
Participación activa	8.18	80.91	10.91
Creatividad	12.73	64.54	22.73
Interpretación de experiencias	16.36	61.82	21.82
Promedio	12.42	69.09	18.49

Fuente: procesado de los datos levantados en campo.

Figura 5

Promedios de percepción sobre grupo de interaprendizaje



Tomado de la tabla 10.

La tabla 10 y figura 5 muestra el resumen de los resultados de las acciones de los grupos de interaprendizaje en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL de Tacna. Comparando los promedios finales obtenidos en cada dimensión, se observa que el nivel moderado

predomina (69.09%), en el cumplimiento de las funciones en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL de Tacna.

Por lo tanto, el estudio revela que el trabajo desarrollado en los grupos de interaprendizaje, constituyen una modalidad pedagógica que consolida e integra experiencias de gestión pedagógica que fortalece la calidad docente y favorece la calidad de la enseñanza.

4.3.4 Análisis descriptivo de la variable dependiente funciones en el desempeño docente

El análisis de la variable funciones en el desempeño docente se realizó en función a sus dimensiones: función política, función cultural y función pedagógica.

Tabla 11

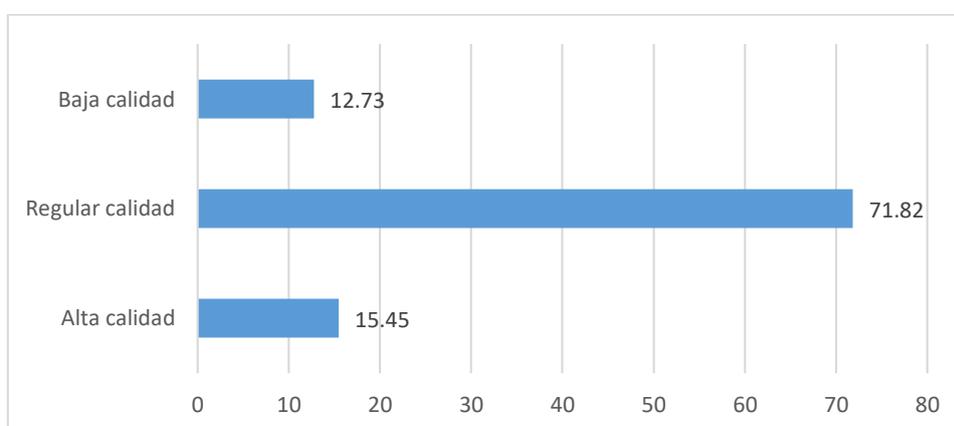
Nivel de funciones en el desempeño docente

Nivel	<i>f</i>	%
Alta calidad	17	15.45
Regular calidad	79	71.82
Baja calidad	14	12.73
Total	110	100.00

Fuente: procesado de las encuestas.

Figura 6

Nivel de percepción sobre las funciones en el desempeño docente



Tomado de la tabla 11.

La tabla 11 y figura 6 muestran el nivel de funciones que desarrollan los docentes en la gestión pedagógica. Como se puede observar el 15.45% de los docentes encuestados consideran que hubo un nivel de alta calidad, el 71.82% indican que existió un nivel de regular calidad y el 12.73% un nivel de baja calidad. Se concluye que en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, el docente cumple diferentes funciones, pero que la percepción es regular, considerando que la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, se ve mejorada con la participación en los grupos de interaprendizaje, en favor de la calidad educativa.

4.3.5 Análisis de la variable dependiente por dimensiones

4.3.5.1 Dimensión funciones políticas

Tabla 12

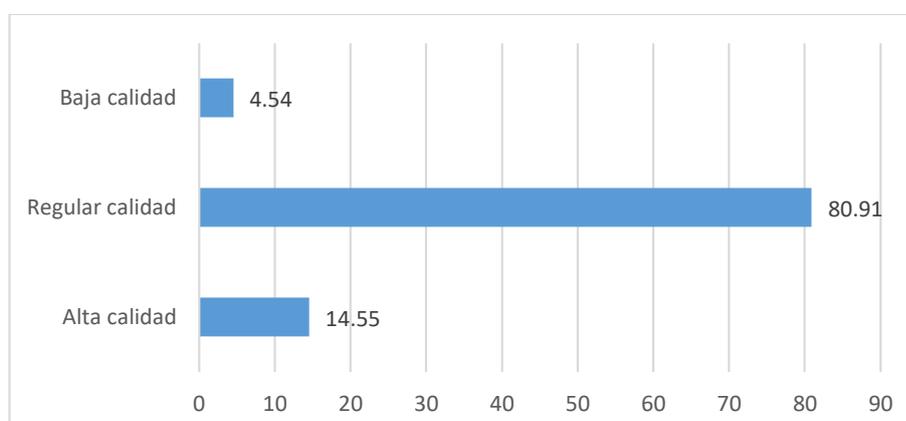
Nivel de funciones políticas

Nivel	<i>f</i>	%
Alta calidad	16	14.55
Regular calidad	89	80.91
Baja calidad	5	4.54
Total	110	100.00

Fuente: procesado de las encuestas.

Figura 7

Nivel de percepción sobre funciones políticas



Tomado de la tabla 12.

La tabla 12 y figura 7 muestran el nivel de funciones políticas que los docentes desarrollan en la gestión en la escuela. Como se puede observar el 14.55% de los docentes encuestados consideran que hubo un nivel de alta calidad, el 80.91% indican que existió un nivel de regular de calidad y el 4.54% un nivel de baja calidad. Se concluye que, en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, los docentes asumen compromisos con la formación de estudiantes como personas y ciudadanos que orientan acciones y determinan los resultados que se deben lograr en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa.

4.3.5.2 Dimensión funciones culturales

Tabla 13

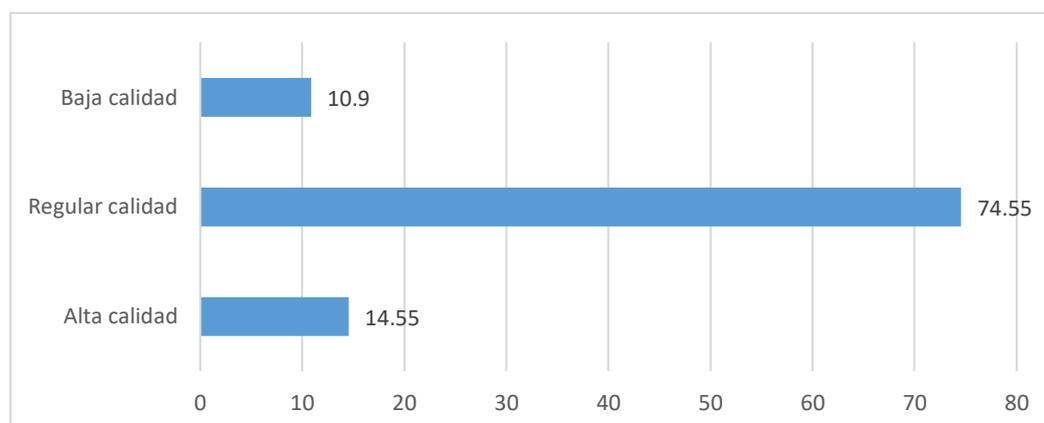
Nivel de función cultural

Nivel	<i>f</i>	%
Alta calidad	16	14.55
Regular calidad	82	74.55
Baja calidad	12	10.90
Total	110	100.00

Fuente: procesado de las encuestas

Figura 8

Nivel de percepción sobre las funciones culturales



Tomado de la tabla 13.

La tabla 13 y figura 8 muestran el nivel de funciones culturales que los docentes desarrollan en la gestión de aula. Como se puede observar el 14.55% de los docentes encuestados consideran que hubo un nivel de alta calidad, el 74.55% indican que existió un nivel de regular de calidad y el 10.9% un nivel de baja calidad. Se concluye que, en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, los docentes investigan sobre los acontecimientos que afectan el entorno educativo para enfrentar los desafíos económicos, políticos y sociales para asumir roles que benefician a la calidad de la enseñanza y aprendizaje, y contribuir con la formación en valores y asegurar el proceso de mejoramiento de la calidad educativa.

4.3.5.3 Dimensión funciones pedagógicas

Tabla 14

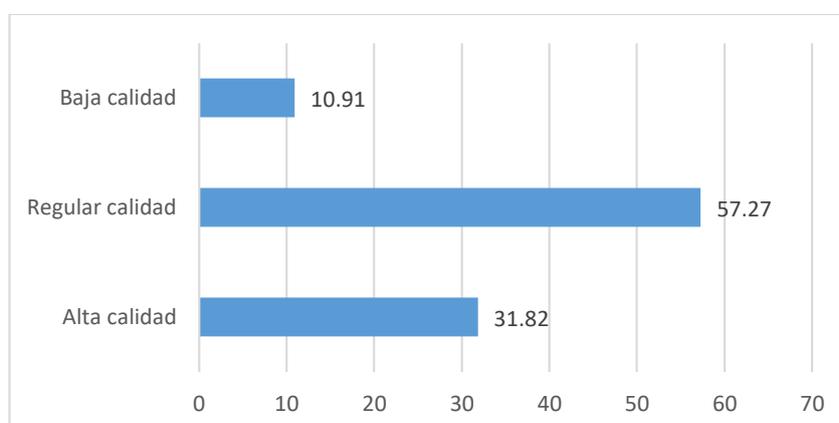
Nivel de percepción sobre la función pedagógica

Nivel	<i>f</i>	%
Alta calidad	35	31.82
Regular calidad	63	57.27
Baja calidad	12	10.91
Total	110	100.00

Fuente: procesado de las encuestas

Figura 9

Nivel de percepción sobre la función pedagógica



Tomado de la tabla 14.

La tabla 14 y figura 9 muestran el nivel de funciones pedagógicas que los docentes desarrollan en la gestión de aula. Como se puede observar el 31.82% de los docentes encuestados consideran que hubo un nivel de alta calidad, el 57.27% indican que existió un nivel de regular de calidad y el 10.91% un nivel de baja calidad. Se concluye que, en las instituciones educativas del nivel secundario, los docentes demuestran compromiso con las responsabilidades que implica el proceso enseñanza aprendizaje y el logro de la calidad educativa.

4.3.6 Análisis resumen de la variable dependiente funciones en el desempeño docente

Tabla 15

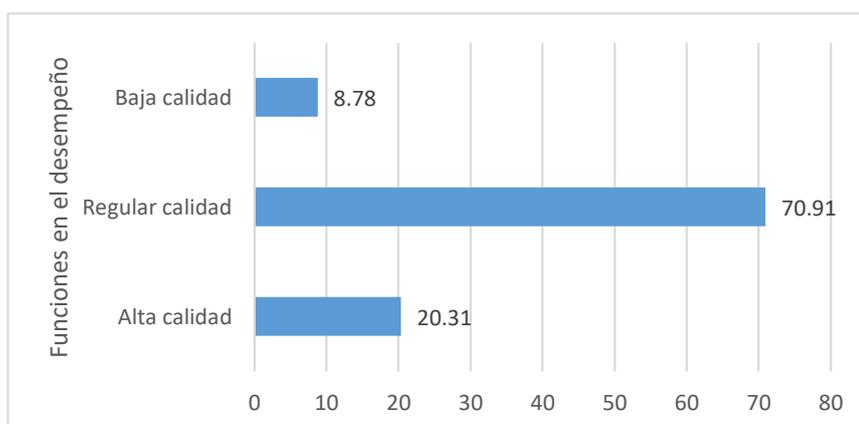
Tabla resumen del análisis de la variable funciones en el desempeño docente por dimensiones

Dimensiones	Baja	Regular	Alta
Función política	4.54	80.91	14.55
Función cultural	10.90	74.55	14.55
Función pedagógica	10.91	57.27	31.82
Promedio	8.78	70.91	20.31

Fuente: Elaborado a partir de los análisis por dimensiones.

Figura 10

Promedios de percepción sobre funciones en el desempeño docente



Tomado de la tabla 15.

La tabla 15 y figura 10 muestra los resultados del cumplimiento de las funciones en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL de Tacna. Comparando los promedios finales obtenidos en cada dimensión, se observa que el nivel regular predomina (70.91%), en el cumplimiento de las funciones en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL de Tacna.

En conclusión, los docentes realizan su práctica pedagógica en base a las funciones políticas, culturales y pedagógicas de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente, con la finalidad de garantizar y asegurar la calidad de enseñanza y aprendizaje.

4.4 PRUEBAS ESTADÍSTICAS

4.4.1 Pruebas estadísticas de la variable independiente grupos de interaprendizaje

4.4.1.1 Prueba de normalidad de la variable independiente grupos de interaprendizaje

H : Datos con distribución normal

H₀ : Sig. > 0.05

H₁ : Datos sin distribución normal

H₁ : Sig. < 0.05

Para determinar la normalidad, el presente estudio aplicó la prueba de ajuste de Kolmogorov - Smirnov, por el tamaño de la muestra que es mayor a 30.

Tabla 16***Prueba de normalidad para una muestra en la variable independiente***

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
Grupos de interaprendizaje		
N	110	
Parámetros normales^{a,b}	Media	106,27
	Desviación típica	10,872
Diferencias más extremas	Absoluta	,050
	Positiva	,047
	Negativa	-,050
Z de Kolmogorov-Smirnov	,524	
Sig. asintót. (bilateral)	,042	

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Como el valor crítico de la prueba es (Sig = 0,042) menor a $\alpha = 0,05$ significa que los datos no tienen una distribución normal.

4.4.1.2 Prueba de significatividad estadística de la variable independiente grupos de interaprendizaje

Para establecer un nivel de confianza sobre los resultados del análisis estadístico, se desarrolla la siguiente prueba de hipótesis considerando los siguientes aspectos:

a) Formulación de las hipótesis estadísticas

H_0 : Moderada actuación de los grupos de interaprendizaje

$H_0 = \mu \leq 99$

H_1 : Óptima actuación de los grupos de interaprendizaje

$H_1 = \mu > 99$

b) Nivel de significación

α : 5% nivel de significación

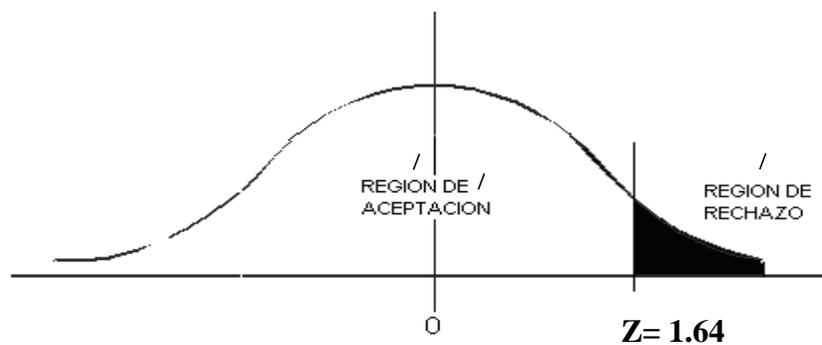
c) **Estadígrafo de prueba**

Se aplica la prueba de “Z” de la distribución normal

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

Como $n > 30$, se asume que: $\sigma = s$

d) **Región de aceptación de H_0**



e) **Base de datos y escala de valoración**

Tabla 17

Media de dimensiones de la variable independiente

Dimensiones	Media	Desviación típica
Participación activa	32,01	4,257
Creatividad	32,37	4,416
Interpretación de experiencias	32,89	5,024
Total	97.27	13,697

Fuente: Elaboración propia.

Escala de valoración

Puntaje	Calificación
100 – 135	Óptima
64 - 99	Moderada
27 - 63	Deficiente

El puntaje de la sumatoria de las medias de las dimensiones de la variable grupos de interaprendizaje, se ubica en el nivel de moderada, con un puntaje de 97.27.

f) Resultados de la aplicación del estadístico de prueba

Aplicando la fórmula del estadístico “Z”, se obtiene:

$$Z = \frac{97.27 - 99}{13.6977 / \sqrt{110}}$$

Se tiene que el valor de $Z = -1.33$

g) Regla de decisión

Si $Z_c < Z_t$ Entonces se acepta la H_0

Si $Z_c > Z_t$ Entonces se rechaza la H_0

h) Decisión

Como el valor de “ Z_c ” calculado (-1.33) es menor que $Z= 1,64$, entonces, se decide aceptar la hipótesis nula (H_0) y en consecuencia se rechaza la hipótesis alternativa.

i) Conclusión

Se confirma con un nivel de confianza del 95%, que existe evidencia significativa, de que los grupos de interaprendizaje de los docentes alcanzan el nivel de moderado. En conclusión, las actuaciones de los docentes a través de la estrategia grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas públicas de educación secundaria de la UGEL de Tacna, ha sido significativa.

4.4.2. Prueba estadística de la variable dependiente funciones en el desempeño docente**4.4.2.1 Prueba de normalidad de la variable dependiente funciones en el desempeño docente**

H_0 : Datos tienen una distribución normal

H_0 : Sig. > 0.05

H_1 : Datos no tienen una distribución normal

H_1 : Sig. < 0.05

Para determinar la normalidad, el presente estudio aplicó la prueba de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, por el tamaño de la muestra que es mayor a 30.

Tabla 18*Prueba de normalidad para una muestra en la variable dependiente***Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Funciones en el desempeño docente
N		110
Parámetros normales^{a,b}	Media	108,30
	Desviación típica	8,924
Diferencias más extremas	Absoluta	,115
	Positiva	,098
	Negativa	-,115
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,206
Sig. asintót. (bilateral)		,019

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Como el valor crítico de la prueba es (Sig = 0,019) menor a $\alpha = 0,05$ significa que los datos no se aproximan a una distribución normal.

4.4.2.2 Prueba de significatividad estadística de la variable dependiente funciones en el desempeño docente

Para establecer un nivel de confianza sobre los resultados del análisis estadístico, se desarrolla la siguiente prueba de hipótesis considerando los siguientes aspectos:

a) Formulación de las hipótesis estadísticas

H_0 : Regular calidad

$$H_0 = \mu \leq 99$$

H_1 : Alta calidad

$$H_1 = \mu > 99$$

b) Nivel de significación

α : 5% Nivel de significación

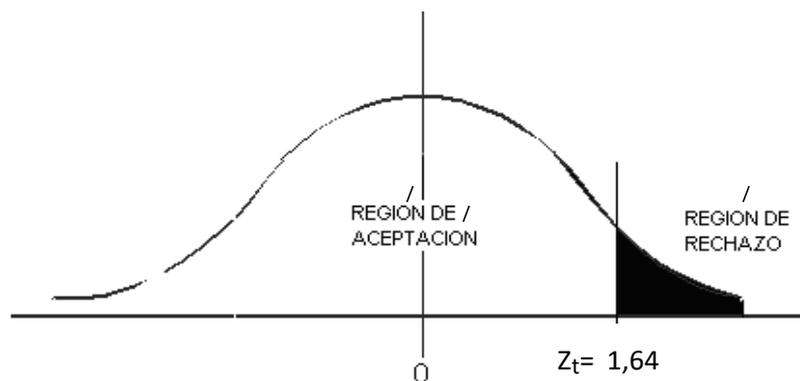
c) Estadígrafo de prueba

Se aplica la prueba de “Z” de la distribución normal

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

Como $n > 30$, se asume que: $\sigma = s$

d) Zona de aceptación y de rechazo



e) Base de datos y escala de valoración

Tabla 19

Media de dimensiones de la variable dependiente

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Función política	32,03	6,110
Función cultural	33,11	3,103
Función pedagógica	33,76	4,258
Total	98.9	13.471

Fuente: Elaboración propia.

Escala de valoración

Puntaje	Calificación
100 – 135	Alta calidad
64 - 99	Regular calidad
27 - 63	Baja calidad

El puntaje de la sumatoria de las medias de las dimensiones de la variable funciones en el desempeño docente, se ubica en el nivel de regular, con el puntaje de 98.9.

f) Resultados de la aplicación del estadístico de prueba

Reemplazando los datos en la fórmula de la prueba “Z”, se obtiene lo siguiente:

$$Z_c = \frac{98.9 - 99}{13.471 / \sqrt{110}}$$

Se tiene que el valor de $Z_c = -0.08$

g) Regla de decisión

Si $Z_c < Z_t$ Entonces se acepta la H_0

Si $Z_c > Z_t$ Entonces se rechaza la H_0

h) Decisión

Como el valor de “ Z_c ” calculado (- 0.08) es menor que $Z = 1.64$, entonces, se decide aceptar la hipótesis nula (H_0) y en consecuencia se rechaza la hipótesis alternativa.

i) Conclusión

Se confirma con un nivel de confianza del 95%, que existe evidencia significativa, de que las funciones en el desempeño docente, en la UGEL de Tacna, es regular.

4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**4.5.1 Verificación de hipótesis****4.5.1.1 Verificación de la primera hipótesis específica**

Según el ritual de la significancia estadística se tendría lo siguiente:

Paso 1: Plantear hipótesis

H_0 : No existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función política en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

H_a : Existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función política en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

Paso 2: Establecer un nivel de significancia

Nivel de significancia α (alfa) = 5% = 0,05

Paso 3: Seleccionar estadístico de prueba

Tabla 20*Prueba de correlación V de Cramer de la hipótesis a*

Correlaciones				
		Función política	Grupo de inter aprendizaje	
V de Cramer de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	
	Función política	Sig. (bilateral)	,607**	
		N	110	
		Sig. (bilateral)	,037	
	Grupo de interaprendizaje	Coeficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
N		110	110	

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El valor del coeficiente de correlación de V de Cramer 0.607, demuestra que existe un nivel de correlación alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Paso 4: Lectura del p – valor

El valor de $p = 0,037$, es inferior que el nivel de significancia 0,05 (5%), lo cual significa que existe relación entre la dimensión función política y las acciones de los grupos de interaprendizaje en la UGEL de Tacna.

Paso 5: Toma de decisiones

Según los resultados obtenidos, se comprueba, con nivel del 95% de confianza, que las variaciones que se produzcan en las funciones políticas estaría también produciéndose un cambio

en las acciones de los grupos de interaprendizaje en el desempeño docente en la UGEL de Tacna.

Por lo descrito, se da por verificada y aceptada la primera hipótesis específica.

4.5.1.2 Verificación de la segunda hipótesis específica

Para contrastación de la segunda hipótesis específica, se plantea las hipótesis nula y alterna:

Paso 1: Plantear hipótesis

H_0 : No existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función cultural en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

H_a : Existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función cultural en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

Paso 2: Nivel de significancia

α (alfa) = 5% = 0,05

Paso 3: Estadístico de prueba

Tabla 21*Prueba de correlación V de Cramer de la hipótesis b*

		Correlaciones		
		Función cultural	Grupos de inter aprendizaje	
V de Cramer		Coefficiente de correlación	1,000	,608**
	Función cultural	Sig. (bilateral)	.	,013
		N	110	110
	Grupos de interaprendizaje	Coefficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	110	110

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El valor de 0.608 obtenido como coeficiente de correlación de V de Cramer, demuestra que existe un alto nivel de correlación, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Paso 4: Evaluar el p – valor

El valor de $p = 0,013$ es inferior que el nivel de significancia 0,05 (5%), por lo que concluye que existe relación significativa entre la función cultural y las acciones de los grupos de interaprendizaje de los docentes en la UGEL de Tacna.

Paso 5: Toma de decisiones

Según los resultados obtenidos, se comprueba, con un nivel del 95% de confianza, que las variaciones que se produzcan en la función cultural de los docentes se estaría también

produciéndose un cambio en las acciones en los grupos de interaprendizaje de docentes en la UGEL de Tacna.

Por lo descrito, se da por verificada y aceptada la segunda hipótesis específica.

4.5.1.3 Verificación de la tercera hipótesis específica

Para contrastación de la tercera hipótesis específica, se plantea las hipótesis nula y alterna:

Paso 1: Plantear hipótesis

H_0 : No existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

H_a : Existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

Paso 2: Nivel de significancia

α (alfa) = 5% = 0,05

Paso 3: Estadístico de prueba

Tabla 22*Prueba de correlación V de Cramer de la hipótesis c*

		Correlaciones		
		Función pedagógica	Grupos de inter aprendizaje	
V de Cramer	Función pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	110	110
	Grupos de interaprendizaje	Coefficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	110	110

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El valor del coeficiente de correlación de V de Cramer de 0.616, demuestra que existe un nivel alto de correlación, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 4: Evaluar el p – valor

Valor de $p = 0,033$ es inferior que el nivel de significancia 0,05 (5%), por lo tanto, se puede concluir que existe relación significativa entre la función pedagógica del docente y las acciones de interaprendizaje en las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL de Tacna.

Paso 5: Toma de decisiones

Según los resultados obtenidos, se comprueba, con un nivel del 95% de confianza, que las variaciones que se produzcan en la

función pedagógica de los docentes se estarían también produciendo un cambio en las acciones de los grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL de Tacna.

Por lo descrito, se da por verificado y aceptado la tercera hipótesis específica.

4.5.1.4 Verificación de la hipótesis general

Para contrastación de la hipótesis general, se plantea las hipótesis nula y alterna:

Paso 1: Plantear hipótesis

H₀ : Los grupos de interaprendizaje no se relaciona significativamente con las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

H_a : Los grupos de interaprendizaje se relaciona significativamente con las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.

Paso 2: Nivel de significancia

Nivel de Significancia α (alfa) = 5% = 0,05

Paso 3: Prueba estadística

Tabla 23

Prueba de correlación V de Cramer de la hipótesis general

		Correlaciones		
		Grupos de inter aprendizaje	Funciones en el desempeño docente	
V de Cramer	Grupos de interaprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	110	110
	Funciones en el desempeño docente	Coefficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	110	110

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

El valor del coeficiente de correlación de V de Cramer es 0.638, demuestra que existe un nivel de correlación alta por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 4: Evaluar el p-valor

Valor de p-valor = 0,042

El valor de p es inferior que el nivel de significancia 0,05 (5%).

Paso 5: Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error 5% se puede concluir que existe relación entre las variables grupos de interaprendizaje y funciones en el desempeño docente en la UGEL de Tacna.

Paso 6: Toma de decisiones

Según los resultados obtenidos, se comprueba con un nivel del 95% de confianza, que existe evidencia de la relación significativa entre las acciones de grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente en la UGEL de Tacna. Asimismo, se tiene un valor de coeficiente de correlación de $V = 0.638$ que indica que es directa y de una intensidad alta y positiva, por ello, se puede afirmar que las acciones de los grupos de interaprendizaje se relaciona directamente con las funciones en el desempeño docente en la UGEL de Tacna.

Por lo descrito, se da por verificada y aceptada la hipótesis general.

4.5.2 Discusión de los resultados

Los resultados alcanzados permiten instaurar el debate con la hipótesis, los objetivos específicos y los antecedentes de investigación.

En relación a la hipótesis general, en la tesis se buscó demostrar que “los grupos de interaprendizaje se relaciona significativamente con las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL de Tacna, 2019”.

Para ello fue necesario utilizar la prueba de correlación V de Cramer. El resultado de la prueba de hipótesis mostró un $p = .042$ que, al ser menor que el nivel de significancia elegido (0.05), que permite aceptar la hipótesis de investigación.

Asimismo, se encontró un coeficiente de correlación de $r = .638$ que indica que es directa y de una intensidad alta, por ello, se afirma que la variable grupos de interaprendizaje se relaciona significativamente con la variable funciones en el desempeño docente, es decir, ambas variables están asociadas y se comportan en variaciones en el mismo sentido.

Respecto al primer objetivo específico, la tesis buscó establecer cómo se relaciona la dimensión función política con la variable grupos de interaprendizaje.

Para ello fue necesario utilizar la prueba de correlación V de Cramer, con el cual se encontró un coeficiente de correlación de $r=.607$ que indica que existe relación significativa.

Respecto al segundo objetivo específico, la tesis buscó instaurar cómo se relaciona la dimensión función cultural con la variable grupos de interaprendizaje. Para ello fue necesario utilizar la prueba de correlación V de Cramer, con el cual se encontró un coeficiente de correlación de $r=.608$ que evidencia que existe relación significativa.

El tercer objetivo específico buscó instaurar cómo se relaciona la dimensión función pedagógica con la variable grupos de interaprendizaje. Para ello fue necesario utilizar la prueba de correlación V de Cramer, con el cual se encontró un coeficiente de correlación de $r=.616$ que evidencia que existe relación directa y significativa.

Sobre los antecedentes de investigación se respalda el trabajo de Simeón (2018) con su tesis “Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018” realiza una investigación que tuvo como objetivo determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría de la UGEL 02, del Distrito de Los Olivos. Concluye que los grupos de interaprendizaje tienen incidencia significativa sobre el desarrollo de las competencias docentes, académicas, administrativas y humanas – sociales de los docentes.

Asimismo, el trabajo de Subaldo (2012) con su tesis “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado” realiza una investigación que tuvo como propósito centrarse en la exploración de las repercusiones que tiene el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. El trabajo concluye que las experiencias positivas y el desempeño de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conduce al desarrollo y realización personal y profesional que influye en la calidad de la enseñanza y aprendizaje.

Por último, como antecedentes de investigación se encuentra el trabajo de Cornejo (2019) titulado “El acompañamiento pedagógico del Programa Educativo Logros de Aprendizaje y el desempeño docente en las aulas multigrado de la Unidad de Gestión Educativa Local – Tarata, 2017” que tuvo como propósito plantear las consecuencias generadas por el acompañamiento PELA en las actuaciones de los docentes y concluye que las visitas en aula como estrategia pedagógica, los grupos de interaprendizaje fortalece a los docentes y logran el nivel de desempeño en las aulas multigrado.

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación se sustenta en la discusión de los resultados vinculadas a los fundamentos epistemológicos y educativos.

El fundamento epistemológico que permitió dar orientación a la investigación es el Racionalismo y el Relativismo. Considera a la razón como la materia prima y el valor del conocimiento que permite el análisis de los grupos de interaprendizaje con un enfoque crítico y reflexivo. Y, el Relativismo niega lo absoluto y considera el conocimiento como incompleto, lo que hace que las funciones culturales, políticas y pedagógicas del desempeño docente sean críticas, reflexivas en el actuar docente.

El fundamento educativo es socioconstructivista, porque considera como estrategia el diálogo, los grupos de interaprendizaje, el conflicto cognitivo, además el docente actúa sobre la realidad para poder transformarla. El precursor es Lev Vygotski que plantea tres zonas de desarrollo: real, próximo y potencial. Los grupos de interaprendizaje y las funciones del desempeño docente se fundamenta en la zona de desarrollo próximo.

En conclusión, el aporte del presente trabajo de investigación a la comunidad científica es la correlación de la variable independiente grupos de interaprendizaje y la variable dependiente funciones del desempeño docente, entre estas la función cultural, política y pedagógica. Asimismo, se fundamenta con un enfoque crítico y reflexivo caracterizado por la autocrítica, la investigación, el aprendizaje de la propia experiencia, interacción con otros, construcción de saberes y el desarrollo de la autonomía profesional. Se plantea un diseño diferente en el

desarrollo de los grupos de interaprendizaje que es el intercambio, apropiación, conclusiones y propuestas.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Primera

La estrategia de los grupos de interaprendizaje se relaciona de manera significativa con las funciones en el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna con un valor de coeficiente de correlación V de Cramer de 0.638 y con un valor crítico de la prueba de 0,042 según la tabla 23 ($V=0.638$; con un $p=.042$). Se estableció respecto a los grupos de interaprendizaje que el 20% de los docentes encuestados sostienen que es óptima, el 61.82% que es moderada y el 18.18% es deficiente según la tabla 6. Las dos variables se relacionan significativamente con un nivel de confianza del 95%.

Segunda

Las funciones políticas de los docentes se relacionan de manera significativa con los grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna con un valor de coeficiente de correlación de V de Cramer de 0.607 y con un valor crítico de la prueba de 0.037 según la tabla 20 ($V=0.607$; con un $p=.037$). Se estableció respecto a la participación activa, que el 10.91% de docentes encuestados afirman que es óptima, el 80.91% que es moderada y el 8.18% que es deficiente según la tabla 7. Se demuestra que la dimensión función política y las acciones de los grupos de interaprendizaje se relacionan con un nivel de confianza del 95%.

Tercera

Las funciones culturales de los docentes se relacionan de manera significativa con los grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna con un valor de coeficiente de correlación de V de Cramer de 0.608 y con un valor crítico de la prueba de 0.013 según la tabla 21 ($V=0.608$; con un $p=.013$). Se estableció respecto a la creatividad, que el 22.73% de docentes encuestados afirman que es óptima, el 64.54% que es moderada y el 12.73% que es deficiente según la tabla 8. Se demuestra que la dimensión función cultural y las acciones de los grupos de interaprendizaje se relacionan con un nivel de confianza del 95%.

Cuarta

Las funciones pedagógicas de los docentes se relacionan de manera significativa con los grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna con un valor de coeficiente de correlación de V de Cramer de 0.616 y con un valor crítico de la prueba de 0.033 según la tabla 22 ($V=0.616$; con un $p=.033$). Se planteó respecto a la interpretación de experiencias, que el 21.62% de docentes encuestados afirman que es óptima, el 61.82% que es moderada y el 16.36% que es deficiente según la tabla 9. Se demuestra que la dimensión función pedagógica y las acciones de los grupos de interaprendizaje se relacionan con un nivel de confianza del 95%.

5.2 RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la Dirección Regional de Educación de Tacna (DRET) crear e implementar una red de grupos de interaprendizaje en las ugeles de Candarave, Tarata, Jorge Basadre Grohmann y Tacna en las áreas de gestión pedagógica con el propósito de focalizar a las principales instituciones educativas de educación secundaria de las ugeles.

Segunda

La Unidad de Gestión Educativa Local Tacna (UGEL TACNA) a través del área de gestión pedagógica y gestión institucional deben promover programas de actualización docente para el fortalecimiento de la práctica pedagógica de acuerdo al Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB), el manejo de recursos y herramientas digitales y la formación docente según el Marco del Buen Desempeño Docente con el propósito de fortalecer la calidad educativa a través de las redes de los grupos de interaprendizaje en forma presencial y virtual entre los docentes de las diferentes instituciones educativas de educación secundaria de la Ugel Tacna.

Tercera

El Gobierno Regional de Tacna debe elaborar un Programa de Formación en Servicio para docentes de educación secundaria para fortalecer las competencias profesionales, así como la reflexión colectiva para la mejora de la práctica pedagógica estableciendo talleres de competencia digital docente y el Currículo Nacional de Educación Básica a través de grupos de interaprendizajes promoviendo el intercambio de experiencias pedagógica exitosas en toda la región.

Cuarta

Se recomienda a los directores de las instituciones educativa de educación secundaria que como líderes pedagógicos y con el propósito de fortalecer un servicio educativo de calidad en los estudiantes, deben promover la estrategia de los grupos de interaprendizaje en el trabajo colegiado con los docentes de educación secundaria para la discusión, análisis y propuestas de las mejores estrategias de innovación pedagógica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander – Egg, E. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires. Lumen.
- Balarín, M. y Escudero A. (2019). *El Acompañamiento Pedagógico como Estrategia de Formación Docente en Servicio: Reflexiones para el Contexto Peruano*. UNESCO – Lima, Perú. 1era edición digital.
- Calvo, Gloria. (2019). *Políticas del Sector Docente en los Sistemas Educativos de América Latina*. UNESCO – Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrillo, C. (2017). *Programas de Formación Docente en Servicio del Perú: Experiencias y Aprendizajes Durante el Periodo 2011-2015*. UNESCO Lima. Ministerio de Educación del Perú.
- Chávez, E. (2018). *Análisis de Confiabilidad y Validez de un Cuestionario sobre Entornos Personales de Aprendizaje (PLE)*. Revista Ensayos Pedagógicos, 71 a 102.
- Collantes Robles, E. (2020). *Programa “GIAS” para Mejorar la Planificación Curricular de Sesiones de Aprendizaje de los Docentes de una Institución Educativa del Nivel Primaria*. Laredo, 2019.
- Cornejo Llica, A. (2019). *El Acompañamiento Pedagógico del PELA y el Desempeño Docente en las Aulas Multigrado de la Unidad de Gestión Educativa Local-Tarata, 2017*.
- Cuenca, R. y Carrillo, S. (2017). *Una Mirada a la Profesión Docente en el Perú: Futuros Docentes, Docentes en Servicio y Formadores de Docentes*. UNESCO-Lima, Perú. 1era edición.
- Cuenca, R. y Portocarrero, C (2003). *Actitudes y Valoración de los Docentes en Servicio hacia su Profesión*. Lima: PLANCAD - GTZ-kfw - Ministerio de Educación.
- Delgado, & Cárdenas. (2004). *Grupos de Inter Aprendizaje*.
- Gil Pareja, D. (2015). *El Impacto de la Observación de la Actuación Docente en el Desarrollo Profesional del Profesorado de Lenguas y Literatura de Educación Obligatoria y del Profesorado de Educación Infantil*. Madrid - España. Universidad Complutense de Madrid.

- Guerrero, L. y Robalino, M. (2019). *La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de Diseño de Políticas y Generación de Evidencias*. UNESCO - Lima, Perú. 1era edición digital.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). S.A.
- La Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación. (2015). *Informe de Resultados TERCE*. Factores asociados.
- Ley de Reforma Magisterial N° 29944. MINEDU
- Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062. CPM. MINEDU
- Magro Gutiérrez, M. (2021). *Competencias y Habilidades para el Desarrollo de la Práctica Docente en Escuelas Infantiles Rurales Multigrado. Estudio Comparado entre México y España*. Madrid - España. Universidad Camilo José Cela.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Navarrete.
- Ministerio de Educación. (2018). Ministerio de Educación. Obtenido de <https://www.gob.pe/minedu>
- Montenegro, A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente*. Aula abierta.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación de Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. 2da ed. Magisterio.
- Ñaupas, H.; y otros. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 5ta Edición. Bogotá-Colombia
- Ortiz Hernández, R., & Soza Téllez, M. (2014). *Acompañamiento Pedagógico y su Incidencia en el Desempeño Docente en el Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio"*.
- PASEM. (2014). *Plan Estratégico Sectorial Multianual*. Período 2012 – 2016.
- Perú, M. D. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
- Rivera Morales, A. y Alfageme González, M.B. (2019). *Formación de Docentes en Servicio de Educación Secundaria en México*. Revista Educación.
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o Protagonista? Dilemas y Responsabilidades Sociales de la Profesión Docente*. Prelac.

- Simeón Aguirre, E. (2018). *Grupos de Interaprendizaje en el Desarrollo de Competencias Docentes en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*". Lima - Perú.
- Subaldo Suizo, L. (2012). *Las Repercusiones del Desempeño Docente en la Satisfacción y el Desgaste del Profesorado*. Valencia - España. Universidad de Valencia.
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias. Pensamiento Complejo, diseño curricular y didáctica*.
- Tobón, S.; y otros. (2010). *Secuencias Didáctica: Aprendizaje y Evaluación de Competencias*.
- Torrecilla, M. (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Trejos, A. (2008). *Metodologías Participativas para el Interaprendizaje con Enfoque de Género y Derechos Humanos*.
- Valdés, H. (2009). *Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes*. TAREA.
- Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y Sacrificio*.
- Vilchez, E. (2018). *Habilidades Sociales y Nivel de Autoestima en Estudiantes de Secundaria de la Institución Educativa Genaro Huamán Acuache - San Juan Bautista Ica, junio 2017*. Informe de tesis, Universidad San Juan Bautista, Ica.

APÉNDICE

APÉNDICE 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y LAS FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIÓN EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UGEL TACNA, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>1. Interrogante principal</p> <p>¿En qué medida los grupos de interaprendizaje se relaciona con las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019?</p> <p>2. Interrogantes secundarias</p> <p>a) ¿Cuál es la relación de los grupos de interaprendizaje y la función política en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019?</p>	<p>1. Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.</p> <p>2. Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la relación de los grupos de interaprendizaje y la función política en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.</p>	<p>1. Hipótesis general</p> <p>Los grupos de interaprendizaje se relaciona significativamente con las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de Educación Secundaria de la UGEL Tacna, 2019.</p> <p>2. Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función política en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.</p>	<p>Variable independiente Grupos de interaprendizaje</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Participación activa ➤ Creatividad ➤ Interpretación de experiencias <p>Variable dependiente Funciones en el desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Función política en el desempeño docente ➤ Función cultural en el desempeño docente ➤ Función pedagógica en el desempeño docente 	<p>Tipo de investigación Básico con un enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación No experimental de corte transversal correlacional</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Ámbito de estudio I.E. de la UGEL Tacna (nivel secundaria)</p> <p>Tiempo social 2019</p> <p>Población 704 docentes</p>

<p>b) ¿Cuál es la relación de los grupos de interaprendizaje y la función cultural en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019?</p>	<p>b) Determinar la relación de los grupos de interaprendizaje y la función cultural en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.</p>	<p>b) Existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función cultural en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.</p>		<p>Muestra 110 docentes</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
<p>c) ¿Cuál es la relación de los grupos de interaprendizaje y la función pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019?</p>	<p>c) Determinar la relación de los grupos de interaprendizaje y la función pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.</p>	<p>c) Existe relación significativa de los grupos de interaprendizaje y la función pedagógica en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019.</p>		

APÉNDICE 2: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

INSTRUCCIONES: Estimado (a) docente, a continuación le presentamos un conjunto de afirmaciones sobre el impacto que tiene la estrategia de grupos de interaprendizaje en el desempeño docente. Marque de acuerdo a su apreciación sobre la situación actual en este aspecto. El cuestionario es anónimo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

I. Participación activa	Escala				
1. La formación de hábitos de participación activa mejora el desempeño docente	1	2	3	4	5
2. La calidad del desempeño docente son significativas cuando se promueve la participan activa	1	2	3	4	5
3. La motivación hacia la calidad es constante cuando se produce la participación activa de los docentes	1	2	3	4	5
4. El desempeño mejora cuando se produce el intercambio de conocimientos entre los docentes	1	2	3	4	5
5. El intercambio de conocimientos de los docentes promueven el hábito de la escucha activa	1	2	3	4	5
6. La mejora de la gestión de aula se potencia con el intercambio de conocimientos	1	2	3	4	5
7. Los docentes actúan mejor cuando desarrollan espacios de participación activa	1	2	3	4	5
8. Las clases mejoran en calidad cuando se utilizan espacios para el intercambio de ideas	1	2	3	4	5
9. Los espacios comunes de participación activa contribuyen con el desempeño docente	1	2	3	4	5
II. Creatividad					

10. La creatividad promueve la generación de nuevos conocimientos en los docentes	1	2	3	4	5
11. El desempeño es relevante cuando los docentes desarrollan su capacidad creativa	1	2	3	4	5
12. La creatividad motiva a los docentes a seguir participando activamente en las innovaciones	1	2	3	4	5
13. Se logra mejorar la calidad del desempeño docente cuando se intercambian experiencias.	1	2	3	4	5
14. El intercambio de experiencias promueve en los docentes la participación activa	1	2	3	4	5
15. Las experiencias de enseñanza desarrolla la capacidad de pensamiento crítico de los docentes.	1	2	3	4	5
16. Los docentes elevan su expectativa cuando el conocimiento cubre sus expectativas.	1	2	3	4	5
17. La gestión de aula mejora en calidad cuando los docentes ponen en práctica su creatividad..	1	2	3	4	5
18. La calidad de enseñanza mejora cuando los docentes promueven crear nuevas estrategias para elevar su efectividad.	1	2	3	4	5
III. Interpretación de experiencias					
19. La actividad de intercambio de experiencias previas potencia la calidad del desempeño docente	1	2	3	4	5
20. El análisis de las experiencias previas son significativas cuando los docentes desarrollan su capacidad creativa	1	2	3	4	5
21. Las experiencias previas contribuyen con la mejora continua de la calidad de la gestión docente.	1	2	3	4	5
22. El clima de confianza promueve la construcción efectiva de nuevos conocimientos.	1	2	3	4	5
23. La gestión de conocimientos es determinante para mejorar el desempeño docente	1	2	3	4	5
24. La construcción de nuevos conocimientos es un hábito que potencia la calidad del desempeño docente.	1	2	3	4	5
25. El conocimiento colectivo contribuye con la calidad del desempeño docente.	1	2	3	4	5
26. La gestión de aula mejora en calidad con el enriquecimiento del conocimiento colectivo.	1	2	3	4	5
27. La mejora el desempeño docente promueve el desarrollo del conocimiento colectivo.	1	2	3	4	5

Gracias.

CUESTIONARIO SOBRE FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado (a) docente, a continuación le presentamos un conjunto de afirmaciones sobre el impacto que tiene las funciones en el desempeño docente en la práctica pedagógica. Marque de acuerdo a su apreciación sobre la situación actual en este aspecto. El cuestionario es anónimo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

I. Función política	Escala				
1. El compromiso con la calidad de la educación define la identidad del docente	1	2	3	4	5
2. La identidad del docente se expresa en el cumplimiento de las políticas educativas.	1	2	3	4	5
3. La búsqueda de la calidad educativa representa la identidad del docente	1	2	3	4	5
4. La iniciativa de promover el cambio es parte de la labor docente.	1	2	3	4	5
5. El compromiso con la mejora continua es parte de la práctica pedagógica.	1	2	3	4	5
6. La función docente se refleja en los resultados alcanzado en su gestión de aula	1	2	3	4	5
7. La práctica pedagógica responde a los lineamientos de política educativa.	1	2	3	4	5
8.- Las políticas educativas determinan las acciones de mejora que el docente debe llevar a la práctica.	1	2	3	4	5
9. La reflexión de la práctica pedagógica es apropiada críticamente en diversos saberes y contextos para brindar un servicio educativo de calidad.	1	2	3	4	5
II. Función cultural	Escala				
10. El desempeño docente mejora cuando la calidad se promueve en forma grupal	1	2	3	4	5

11. La función cultural del docente se expresa en su participación en actividades de historia y eventos importantes del entorno.	1	2	3	4	5
12. El conocimiento del entorno en forma grupal impulsa la mejora continua del desempeño docente	1	2	3	4	5
13. El conocimiento de los cambios de la sociedad global mejora la calidad de su gestión de aula.	1	2	3	4	5
14. La interacción de los docentes promueve el mejoramiento de su preparación para enfrentar los nuevos desafíos.					
15. El análisis de la evolución, dilemas y retos del contexto contribuye con la mejora del desempeño docente.	1	2	3	4	5
16. La práctica pedagógica contextualizada contribuye con el logro de los lineamientos de política educativa.	1	2	3	4	5
17. La interacción docente en la práctica pedagógica determinan las acciones de mejora en su gestión de aula.					
18. La interacción con los padres de familia contribuye al fortalecimiento de las competencias de área en los estudiantes.	1	2	3	4	5
III. Función pedagógica	Escala				
19. En la práctica pedagógica el docente recurre a todos los saberes para mejorar la calidad de su desempeño.	1	2	3	4	5
20. La práctica pedagógica es relevante cuando suscita el interés y compromiso del estudiante.	1	2	3	4	5
21. La calidad educativa implica el manejo adecuado del juicio pedagógico.	1	2	3	4	5
22. El docente maneja conocimientos multidisciplinares e interculturales, para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda.	1	2	3	4	5
23. La calidad de aprendizaje requiere de varias oportunidades para asegurar el desarrollo de las capacidades de los estudiantes.	1	2	3	4	5
24. El liderazgo motivacional es una de las cualidades que destaca en el desempeño docente.	1	2	3	4	5
25. La vinculación y la empatía con los estudiantes son elementos claves de la buena práctica pedagógica	1	2	3	4	5
26. Las políticas educativas orientan las buenas prácticas que el docente implementar para mejorar la calidad de su desempeño.	1	2	3	4	5
27. La evaluación formativa en los estudiantes es brindar una retroalimentación descriptiva, reflexiva, crítica y oportuna.	1	2	3	4	5

Gracias.

APÉNDICE 3: Validación de instrumentos

Tacna, 18 de noviembre del 2019

Señor(a)

DR. (A) Dora Gladys Mamani Flores

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional en Capacitación, Actualización y Programas de Formación Docente, molestamos su atención al elegirlo (a) como JUEZ (A) EXPERTO (A) para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable independiente GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE y dependiente FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de cada uno de los ítems del instrumento, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimiento. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



Doctorando Orlando Quihue Arotinco

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DE ÍTEMS DEL CUESTIONARIO GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto/a): MAMANI FLORES, DORA GLADYS
- 1.2. Grado Académico/Título: Dra. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
- 1.3. Profesión/Especialidad: DOCENTE DE COMUNICACIÓN.
- 1.4. Institución donde labora: PROFOSES
- 1.5. Cargo que desempeña: FORMADORA TUTORA
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE
- 1.7. Autor del instrumento: Adaptado y elaborado por Orlando Quihue A.
- 1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL					08	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa : 28 puntos

3.2. Opinión :

FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Tacna, noviembre 2019.



Dra. Dora G. Mamañi Flores
Firma (Digital)

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fue - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DE ÍTEMS DEL CUESTIONARIO FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto/a): MAMANI FLORES, DORA GLADYS

1.2. Grado Académico/Título: Dra. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

1.3. Profesión/Especialidad: DOCENTE DE COMUNICACIÓN.

1.4. Institución donde labora: PROFOSES

1.5. Cargo que desempeña: FORMADORA TUTORA

1.6. Denominación del Instrumento:

CUESTIONARIO SOBRE FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

1.7. Autor del instrumento: Adaptado y elaborado por Orlando Quihue A.

1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					08	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa : 28 puntos

3.2. Opinión :

FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones:

Tacna, noviembre 2019.


 Dra. Dora G. Mamani Flores
 Firma (Digital)

Tacna, 18 de noviembre del 2019

Señor(a)

MAG. Klarchen Reyna Guillén

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional en Capacitación, Actualización y Programas de Formación Docente, molestamos su atención al elegirlo (a) como JUEZ (A) EXPERTO (A) para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable independiente GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE y dependiente FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de cada uno de los ítems del instrumento, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimiento. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



Doctorando Orlando Quihue Arotinco

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DE ÍTEMS DEL CUESTIONARIO GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto/a): REYNA GUILLÉN, Marystela Klarchen
- 1.2. Grado Académico/Título: Maestría en Psicología Educativa
- 1.3. Profesión/Especialidad: Docente / Lengua y Literatura
- 1.4. Institución donde labora: PROFOSES - Programa de formación en servicio
- 1.5. Cargo que desempeña: Formador Tutor
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE
- 1.7. Autor del instrumento: Adaptado y elaborado por Orlando Quihue A.
- 1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				4	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				4	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				4	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				4	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				4	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				4	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL					24	

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa : _____ 24 _____

3.2. Opinión :

FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones:

Tacna, noviembre 2019.



Firma (Digital)

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DE ÍTEMS DEL CUESTIONARIO FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto/a): REYNA GUILLÉN, MARYSTELA KLARCHEN
- 1.2. Grado Académico/Título: MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
- 1.3. Profesión/Especialidad: DOCENTE / LENGUA Y LITERATURA
- 1.4. Institución donde labora: PROFOSOS – PROGRAMA DE FORMACIÓN EN SERVICIO
- 1.5. Cargo que desempeña: FORMADOR TUTOR
- 1.6. Denominación del Instrumento:
CUESTIONARIO SOBRE FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE
- 1.7. Autor del instrumento: Adaptado y elaborado por Orlando Quihue A.
- 1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				4	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				4	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				4	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				4	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				4	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				4	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL					24	

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa : 24

3.2. Opinión :

FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones:

Tacna, noviembre 2019.



Firma (Digital)

Tacna, 18 de noviembre del 2019

Señor(a)

DR. (A) Ricardo Coaquira Jarecca

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional en Capacitación, Actualización y Programas de Formación Docente, molestamos su atención al elegirlo (a) como JUEZ (A) EXPERTO (A) para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable independiente GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE y dependiente FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de cada uno de los ítems del instrumento, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimiento. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



Doctorando Orlando Quihue Arotinco

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fue - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DE ÍTEMS DEL CUESTIONARIO GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto/a): COAQUIRA JARECCA, RICARDO
- 1.2. Grado Académico/Título: DOCTOR EN EDUCACION
- 1.3. Profesión/Especialidad: LICENCIADO EN EDUCACION
- 1.4. Institución donde labora: PROFOSES
- 1.5. Cargo que desempeña: RESPONSABLE PEDAGOGICO
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE
- 1.7. Autor del instrumento: Adaptado y elaborado por Orlando Quihue A.
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN:

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				x	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				x	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa : _____ 28 _____

3.2. Opinión :

FAVORABLE _____ x _____ DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones:

2

Tacna, noviembre 2019.



Firma (Digital)

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DE ÍTEMS DEL CUESTIONARIO FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto/a): COAQUIRA JARECCA, RICARDO
- 1.2. Grado Académico/Título: DOCTOR EN EDUCACIÓN
- 1.3. Profesión/Especialidad: LICENCIADO EN EDUCACION
- 1.4. Institución donde labora: PROFOSES
- 1.5. Cargo que desempeña: RESPONSABLE PEDAGÓGICO
- 1.6. Denominación del Instrumento:
CUESTIONARIO SOBRE FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE
- 1.7. Autor del instrumento: Adaptado y elaborado por Orlando Quihue A.
- 1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				x	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				x	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa : 28

3.2. Opinión :

FAVORABLE x DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones:

2

Tacna, noviembre 2019.



Firma (Digital)

APÉNDICE 4: Expertos en PROFOSES

Sistema Integrado de Gestión Administrativa
Módulo de Logística
Versión 15.04.20

ORDEN DE SERVICIO N° 0004206

Página: 1 de 2

N° Exp. SIAP: 000009606

UNIDAD EJECUTORA : 001 UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
NRO. IDENTIFICACIÓN : 000109

Día	Mes	Año
02	12	2019

1. DATOS DEL PROVEEDOR	2. CONDICIONES GENERALES
Señor(esa): AMAMAN FLORES DORA GLADYS Dirección: CAL. CHORRILLOS NRO. 319 P.J. BOLOGNESI TACNA/TACNA/POCOLLAY RUC: 10004811388 Teléfono: CCI: Fax:	N° Cuadro Adquisitivo: 004206 Tipo de Proceso: ASP N° Contrato: CPP SIAP 4029 Moneda: S/ TIC:
Concepto: PIS 3042 PWD 4012 SERV. PROFESIONAL AREA DE COMUNICACION YMA FORMADOR TUTOR PARA EL PROPOSES	

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
07100302564	SERVICIO	SERVICIO DE ACOMPAÑAMIENTO Y SOPORTE TÉCNICO PEDAGÓGICO SERVICIO FORMADOR TUTOR EN COMUNICACION YMA EN PROGRAMA DE FERRACIÓN EN SERVICIO YMA SOCIETES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA 0219 - ITEM 13 - REGION: TACNA ACTIVIDADES: - Coordina con el director de la IE y el responsable pedagógico, las fechas, horas y lugar de los GIA, informando de manera oportuna cualquier modificación en el cronograma establecido. - Mantiene permanentemente a los docentes para que colaboren, participen y ayuden con el desarrollo de las actividades de las estrategias formativas. - Coordina simultáneamente los GIA y los talleres con su par asignado, desarrollando de forma conjunta y coordinada las actividades planificadas, promoviendo espacios de aprendizaje colaborativo y reflexivo. - Realiza el seguimiento a la participación del docente en el desarrollo de sus actividades en el aula virtual brindando retroalimentación oportuna y pertinente. - Realiza el seguimiento y evaluación de los productos de cada módulo que presentan los participantes a su cargo, retroalimentando en forma oportuna y pertinente. - Ejecuta las estrategias formativas con calidad de acuerdo a lo establecido en el programa. -Participa de las reuniones convocadas por la institución formadora y la	5,000.00

AFECTACIÓN PRESUPUESTAL					Van .. S/	5,000.00
Meta/ Bicredencial	Cadena Funcional	FF/RB	Clasif. Gasto	Moneda	S/	
0376	22.048.0111.0002.386669-5000703	4 - 53	2.3.2 7.11.99		5,000.00	

Factura a nombre de: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Dirección: ESQ. BOLOGNESI Y PINTO S/N / TACNA - TACNA - TACNA RUC: 2014798834

ELABORADO POR	ORDENACION DEL SERVICIO	CONFIRMACION DEL SERVICIO
CATARI GOMEZ, YMA SOLEDAD 		
RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	RESPONSABLE DE ARRASTRO Y SERV. AUXILIARES	

NOTA IMPORTANTE:

- El Proveedor debe adjuntar a su Factura copia de la OIS
- Esta Orden es válida en las firmas y sellos reglamentarios a subscritos.
- El Comisario (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento

Sistema Integrado de Gestión Administrativa
Módulo de Logística
Versión 19.04.00

ORDEN DE SERVICIO N° 0004207

N° Exp. SIAF : 000006607

Página: 1 de 2

UNIDAD EJECUTORA : 001 UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
NRO. IDENTIFICACIÓN : 000109

Día	Mes	Año
02	12	2019

1. DATOS DEL PROVEEDOR	2. CONDICIONES GENERALES
Seller(s) : REYNA GUILLEN MARYSTELA KLARCHEN Dirección : AV. INDUSTRIAL NRO. 1267 TACNA/TACNA/TACNA CCI: RUC : 10004882495 Teléfono : Fax :	N° Cuadro Adquisic: 004277 Tipo de Proceso : ASP N° Contrato : CPP SIAF 4030 Moneda : S/ TIC:
Concepto : PS 3043 PNO 4013 SERV. PROFESIONAL AREA DE COMUNICACION PARA FORMADOR TUTOR PARA EL PROFOGES	

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
07110036064	SERVICIO	SERVICIO DE ACOMPAÑAMIENTO Y SOPORTE TÉCNICO PEDAGÓGICO SERVICIO FORMADOR TUTOR EN COMPETENCIAS PARA EL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN SERVICIO PARA DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA 2019 - 2020 15 - RAGIDA: TACNA ACTIVIDADES: - Coordina con el director de la IE y el responsable pedagógico, las fechas, horas y lugar de las GIA, informando de manera oportuna cualquier modificación en el cronograma establecido. - Mantiene permanentemente a los docentes para que asistan, participen y cuenten con el desarrollo de las actividades de las estrategias formativas. - Conduce simultáneamente las GIA y los talleres con su par asignado. - Desarrollando de forma conjunta y coordinada las actividades planificadas, promoviendo espacios de aprendizaje colaborativo y reflexivo. - Realiza el seguimiento a la participación del docente en el desarrollo de sus actividades en el aula virtual brindando retroalimentación oportuna y permanente. - Realiza el seguimiento y evaluación de los productos de cada módulo que presentan los participantes a su cargo, retroalimentando en forma oportuna y permanente. - Ejecuta las estrategias formativas con calidad de acuerdo a lo establecido en el programa. - Participa de las reuniones convocadas por la institución formadora y la	5,000.00

AFECTACIÓN PRESUPUESTAL					Van ... S/	5,050.00
Metal Menorista	Cadena Funcional	FF/RB	Clasif. Gasto	Monto	S/	
0078	22.048.0111.9002.3899999.5000753	4 - 15	2.3.2 7.11 06		5,000.00	

Factura a nombre de: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Dirección: ESQ. BOLOGNESI Y PUNTO S/N / TACNA - TACNA - TACNA RUC: 20147795234

ELABORADO POR	ORDENACIÓN DEL SERVICIO	CONFORMIDAD DEL SERVICIO
DATARI GOMEZ YINA SOLEDAD 		
RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y SERV. AUXILIARES	

NOTA IMPORTANTE:

- El Proveedor debe adjuntar a la Factura copia de la OIS
- Este Orden es nulo sin las firmas y sellos reglamentarios e autorizados.
- El Contratista (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento.

Sistema Integrado de Gestión Administrativa
Módulo de Logística
Versión 15.04.09

Página: 1 de 2

ORDEN DE SERVICIO N° 0004191

N° Exp. SIAP: 000009602

UNIDAD EJECUTORA : 001 UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
NRO. IDENTIFICACIÓN : 000109

Día	Mes	Año
02	12	2019

1. DATOS DEL PROVEEDOR	2. CONDICIONES GENERALES
Nombre(s): DOAGUIRA JAFRECCA RICARDO Dirección: URB. SANTA BEATRIZ B-1 TACNA/ TACNA/ TACNA RUC: 10004014541 Teléfono: CCI: Fax:	N° Cuadro Adquisic: 004261 Tipo de Proceso: ASP N° Contrato: CPP SIAPV 4012 Moneda: S/ TIC:
Concepto: PS 3024 PAD 3007 SERVICIO PROFESIONAL PUNA RESPONSABLE PEDAGOGICO PARA EL PROFESOR	

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
0710038068	SERVICIO	SERVICIO DE ASISTENCIA ESPECIALIZADA EN PEDAGOGIA SERVICIO DE ASISTENCIA ESPECIALIZADA EN PEDAGOGIA LICENCIADO EN EDUCACION PUNA RESPONSABLE PEDAGOGICO EN EL PROGRAMA DE FORMACION EN SERVICIO PARA DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACION SECUNDARIA 2019 - 2020 15 - REGION TACNA ACTIVIDADES: -Verificar que cada docente tutor cumpla con el perfil del puesto. -Organizar a los formadores tutores para la asistencia de los docentes participantes en las aulas virtuales, los GIA y talleres en el SIB. -Coordinar los aspectos técnicos pedagógicos con los formadores tutores, considerando los lineamientos establecidos en los Términos de Referencia. -Realizar el seguimiento y evaluación al cumplimiento de las estrategias formativas del programa a cargo de los formadores tutores, verificándose la calidad de las intervenciones y la retroalimentación que brinda a los docentes participantes. -Brindar el respaldo de los formadores tutores y brindar retroalimentación permanente. De evaluarse un desempeño deficiente de algún miembro del equipo, debe informarse a la Coordinación Académica para las acciones correspondientes. -Consultar y analizar la información presentada por los formadores tutores para la elaboración de los informes de gestión del Programa. -Verificar la calidad de las fichas de asistencia del taller, los GIA 3 y el registro de materiales presentados por los formadores tutores, para su presentación oportuna a la UGROSE.	5,500.00

AFECTACION PRESUPUESTAL						Van ... S/	5,500.00
Meta/ Memorándos	Cadena Funcional	FF/BB	Clasif. Gasto	Monto		S/	
0670	22.048.0111.9002.3999999.5000753	4 - 13	2.1.2 7.11 99			5,500.00	

Facturar a nombre de: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Dirección: BOLOGNESI Y PINTO SIN TACNA - TACNA - TACNA RUC: 20147786634

ELABORADO POR	ORDENACION DEL SERVICIO	CONFORMIDAD DEL SERVICIO
CATARI GOMEZ YNA SOLEDAD		
RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y SERV. AUXILIARES	

NOTA IMPORTANTE:
 - El Proveedor debe adjuntar a su Factura copia de la O/S.
 - Esta Orden es nula sin las firmas y sellos reglamentarios o autorizados.
 - El Contratista (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento.

ORDEN DE SERVICIO N° 0004191

N° Exp. SIAP: 000005282

Día	Mes	Año
10	12	2019

UNIDAD EJECUTORA : 001 UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
MRO. IDENTIFICACIÓN : 000100

1. DATOS DEL PROVEEDOR	2. CONDICIONES GENERALES
Señores): CONDURA JARECCA RICARDO Dirección: URB. SANTA BEATRIZ B-1 TACNA / TACNA / TACNA CCI: RUC: 10004014541 Teléfono: Fax:	N° Cuadro Adjudicat: 004261 Tipo de Proceso: ASP N° Contrato: CPP-SIAPV 4012 Moneda: S/ TC:
Concepto: R/S 3024 PAD 3007 SERVICIO PROFESIONAL PARA RESPONSABLE PEDAGÓGICO PARA EL PROFESOR	

Vienen ... 5,500.00

Código	Unid. Med.	Descripción	Valor Total S/
		-Verificar el cumplimiento del ingreso oportuno de la información de la ejecución de las estrategias formativas en el SIG, a cargo de los formadores tutores. -Es responsable de las acciones de fortalecimiento de los formadores tutores a su cargo y de la puesta en común de los diálogos y materiales para el desarrollo de las estrategias formativas. -Es responsable del seguimiento de la entrega de materiales a los participantes por parte de los formadores tutores. LUGAR DE LA EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN: El servicio se desarrollará en las instalaciones del programa, de la Región Tacna de la Oficina de PROPODES URBDO. PERIODO CONTRACTUAL: Setiembre - Diciembre PLAZO DE SERVICIO: Diciembre ESTIMACIÓN TOTAL: S/, 5,500.00 ORDEN PROVEIDO N° 7171-19 EN CE 141-2019-J-PROPODES-URBDO-ITEM 15. NOTA: PARA EL CASO RESPECTIVO, EL AREA USUARIA DEBEA PRESENTAR LA COTIZACIÓN Y ADJUNTAR EL FORMATO DE CUENTA INTERBANCARIA (CCI) FIRMADA Y CON SELLO DACTILADO EN ORIGINAL. C.C. PROPODES RES. 03024	
***** (CINCO MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES) *****			

TOTAL S/ 5,500.00

AFECTACIÓN PRESUPUESTAL				
Monto Mensúrico	Cadena Funcional	FFIRo	Clasif. Gasto	Monto
				S/

Factura a nombre de: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Dirección: ESQ. BOLOGNESI Y PINTO SIN Y TACNA - TACNA - TACNA RUC: 20147798634

ELABORADO POR	ORDENACIÓN DEL SERVIDO	CONFORMIDAD DEL SERVIDO
CATARI GOMEZ YINA SOLEDAD		
		
RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y SERV. AUXILIARES	
		Fecha Dia Mes Año

NOTA IMPORTANTE:
 - El Proveedor debe adjuntar a su Factura copia de la OIG
 - Esta Orden de Rula sin las firmas y sellos respaldatorios a autorizados.
 - El Contratista (Proveedor) se obliga a cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento.



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Ciudad Universitaria Av. Miraflores S/N - Casilla 316 - Teléfono: 98308 Anexos 2020-2023 - Email: uaga@unjbg.edu.pe



RESOLUCIÓN RECTORAL N° 6151-2019-UN/JBG

Tacna, 17 de setiembre de 2019

VISTOS:

El Oficio N° 982-2019-DIGA/UNJBG, Proveídas N° 6445-2019-REDO y N° 2971-2019-SEGE, Oficio N° 2884-2019-OPEP/UNJBG, Anexo 01, Oficio N° 134-2019-J-PROFOSES-UNJBG-ÍTEM 15, sobre reconocimiento de gasto definitivo, por desarrollo del Programa de Formación en Servicio para Docentes Nivel Educación Secundaria - Ítem 15;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Rectoral N° 5712-2019-UN/BG, se aprueba el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Educación y la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna para la ejecución e implementación del Programa de Formación en servicio para docentes del Nivel Educación Secundaria a desarrollarse en el año 2019, que consta de trece (13) ciudades, su vigencia es a partir del 31 de mayo de 2019 y se extenderá hasta el cierre y liquidación del Programa de Formación en Servicio para Docentes del nivel de Educación Secundaria a desarrollarse en el Año 2019, pudiendo ser ampliada mediante la suscripción de la acta correspondiente;

Que, a través Resolución Rectoral N° 5836-2019-UN/BG, se autoriza la Incorporación de Mayores Fondos Públicos en el Presupuesto Institucional del Pliego 531 U.N. Jorge Basadre Grohmann para el Año Fiscal 2019, hasta por la suma de siete millones cuatrocientos veinte un mil quinientos setenta y ocho con 00/100 soles (S/ 7 421 578,00) para el financiamiento de CONVENIO N° 077-2019-MINEDU - Programa Formación en Servicio para Docentes del Nivel de Educación Secundaria, acciones de mantenimiento y otros;

Que, la Jefa del Programa de Formación en Servicio para Docentes del Nivel de Educación Secundaria 2019 (PROFOSES), a mérito de las Resoluciones citadas en los párrafos precedentes, solicita el reconocimiento de gasto definitivo del mes de agosto por el servicio realizado por el equipo institucional en las ciudades de Tacna, Moquegua y Cusco;

Que, el Jefe de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto con Oficio N° 2884-2019-OPEP/UNJBG, remite el Anexo 1 conteniendo la Certificación de Crédito Presupuestario para el reconocimiento de gasto definitivo 2019 por un monto de S/ 498 500,00 referido a las acciones comprometidas en el citado Convenio;

Que, la Directora General de Administración remite la documentación pertinente, para su atención como gasto definitivo, para cubrir los gastos que ha ocasionado el desarrollo Programa de Formación en Servicio para Docentes Nivel Educación Secundaria 2019 PROFOSES realizado durante el mes de agosto 2019 en las ciudades de Tacna, Moquegua y Cusco;

Que, en virtud a lo expuesto, la Autoridad con Proveído del Visto, dispone la emisión de la Resolución Rectoral pertinente;

Que, con Resolución Rectoral N° 6150-2019-UN/JBG, se encarga en forma interina, el Rectorado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, al Vicerrector Académico, Dr. Jorge Luis Lozano Cervera, durante el 17 de setiembre de 2019, con todas las atribuciones que le otorga la Ley N° 30220, Ley Universitaria y en cumplimiento del Art. 152° del Estatuto de la UNJBG, y;





UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Ciudad Universitaria Av. Miraflores 516 - Casilla 316 - Teléfono: 583000 Anexos 2023-2023 - Email: sege@unjbg.edu.pe



2.-

Continúa Resolución Rectoral N° 6151-2019-UN/JBG

De conformidad con el Art. 62º numeral 62.2 de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, Art. 153º inc. d) del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, Resolución Rectoral N° 6150-2019-UN/JBG, y en uso de las atribuciones conferidas al señor Rector;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO.- Autorizar, en forma excepcional y como gasto definitivo respecto a la ejecución de pago por gastos ocasionados en el desarrollo del Programa de Formación en Servicio para Docentes Nivel Educación Secundaria 2019 PROFOSSES, realizado durante el mes de agosto 2019 en las ciudades Tacna, Moquegua y Cusco, debiendo ejecutarse de acuerdo al Anexo 01 que forma parte de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DR. JORGE LUIS LOZANO OCTAYCA
RECTOR (i)



DR. ELECADIO DIWISIU TIRAJU PAL
SECRETARIO GENERAL (e)

5/8

APÉNDICE 5: Población y GIAS

**Programa de Formación en Servicio para Docentes del Nivel de Educación
Secundaria 2019**

Instituciones Participantes – 2019

N°	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DOCENTES PARTICIPANTES
01	Coronel Gregorio Albarracín	32
02	José Rosa Ará	13
03	Lastenia Rejas de Castañón	21
04	Fortunato Zora Carbajal	22
05	Don José de San Martín	28
06	Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico	17
07	Mariscal Cáceres	33
08	Manuel de Mendiburu	19
09	Jorge Chávez	44
10	Enrique Paillardelle	47
11	Gerardo Arias Copaja	20
12	Carlos Armando Laura	21
13	Mercedes Indacochea	21
14	Jorge Martorell Flores	27
15	María Ugarteche de Maclean	26
16	Coronel Bolognesi	84
17	Francisco Antonio de Zela	87
18	Luis Alberto Sánchez	45
19	Manuel A. Odría	32
20	Corazón de María	14
21	Fe y Alegría	19
22	San Martín de Porres	32
TOTAL		704

FUENTE: PROFOSES 2019 UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN



Grupos de interaprendizaje I.E. Enrique Paillardelle



Grupos de interaprendizaje I.E. Coronel Bolognesi



Grupos de interaprendizaje I.E. Luis Alberto Sánchez



Grupos de interaprendizaje I.E. Francisco Antonio de Zela



Grupos de interaprendizaje I.E. San Martín de Porres



Presentación del PROFOSES a la UGEL TACNA

Coordinador académico: Mag. Orlando Quihue A.



Grupos de interaprendizaje I.E. Mercedes Indacochea



Grupos de interaprendizaje I.E. Mariscal Cáceres



Grupos de interaprendizaje I.E. Fortunazo Zora Carbajal



Grupos de interaprendizaje I.E. Lastenia Rejas de Castañón



Grupos de interaprendizaje I.E. Enrique Paillardelle



Grupos de interaprendizaje I.E. Corazón de María



Grupos de interaprendizaje I.E. José Rosa Ara



Grupos de interaprendizaje I.E. Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico

APÉNDICE 6: Protocolo GIAS



PERÚ

Ministerio
de Educación

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN SERVICIO PARA DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA 2019

PROCOLO DEL GIA

ANTES DEL GIA

1

Sensibilizan a los DP. Coordinan con el director y verifican el lugar donde se desarrollará el GIA.

2

En pares diseñan el GIA (Tiempo: 180m). Hacen la modelación y simulación.

3

Define el PROPÓSITO y PRODUCTO en relación al módulo virtual.

4

Prepara materiales en físico y virtual. Elaboran tarjetas con nombres de los DP.

5

Tiene listo el acta de reflexión para llegar acuerdos y compromisos con DP.

6

Tiene listo la asistencia de los DP (2 juegos), ficha de autoevaluación y separata de DIFODS.

7

Deben asistir una hora antes a la II.EE. para preparar el ambiente. Invita al director y subdirector.

ÍTEM 15
Región Tacna

"Por un programa de calidad"

Mag. Orlando Quihue A.
Coordinador Académico



PERÚ

Ministerio
de Educación

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN SERVICIO PARA DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA 2019

PROTOCOLO DEL GIA

DURANTE EL GIA

1

Registra la asistencia de los DP (antes de entrar al aula).
Se inicia puntual.

2

Se evalúa los acuerdos de convivencia. Se
presenta el PROPÓSITO y PRODUCTO.

3

Se forman equipos de trabajo y se socializa las
experiencias. El DP es el PROTAGONISTA.

4

Análisis y debate alturado para generar REFLE-
XIÓN con intervención del FT como MEDIADOR.

5

Extrae conclusiones, productos y establece com-
promisos para la mejora de su práctica pedagógica.

6

Se firma el acta de reflexión. Los DP se autoevalúan
y se aplica la encuesta de satisfacción del GIA.

7

Se aplica la ficha de observación del desempeño del FT
del GIA. Se menciona el propósito del siguiente GIA.

ÍTEM 15
Región Tacna

"Por un programa de calidad"

Mag. Orlando Quihue A.
Coordinador Académico



PERÚ

Ministerio
de Educación

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN SERVICIO PARA DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA 2019

PROTOCOLO DEL GIA

DESPUÉS DEL GIA

1

El FT tiene una hora para registrar la asistencia en el sistema integrado de gestión (SIG).

2

Tienen 48 horas para enviar las listas de asistencia y de materiales firmada y escaneada.

3

En las jornadas de fortalecimiento se evalúa el desarrollo del GIA.

4

Se realizan el seguimiento de los compromisos asumidos en el monitoreo digital de los módulos.

5

Se considera logros y dificultades del desarrollo del GIA con el propósito de mejorar.

6

Considerar el reajuste de los próximos GIAS con la evaluación correspondiente.

ÍTEM 15
Región Tacna

"Por un programa de calidad"

Mag. Orlando Quihue A.
Coordinador Académico

