

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD EDUCACION FISICA



TESIS

**GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 56266 DE LIVITACA- 2024**

PRESENTADO POR:

BACH. RONALDINO NAVEROS TAIPE

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA:
ESPECIALIDAD EDUCACIÓN FÍSICA**

ASESORA:

DRA. ELIZABETH DUEÑAS PAREJA

CO-ASESOR:

MAG. ALAIN CRUZ QUISPE

CUSCO-PERÚ
2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: Grupos de Inter-
aprendizaje en el desempeño de los docentes del
nivel secundario de la Institución Educativa
N° 56266 de Leñitaca - 2024

presentado por: Ronaldino Norcos Tapo con DNI Nro.: 76579801 presentado

por: con DNI Nro.: para optar el
título profesional/grado académico de Licenciado en Educación Secundaria
Especialidad Educación Física

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el
Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la
UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o
título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 06 de Noviembre de 202024

Elizabeth Duenias P

Firma

Post firma ELIZABETH DUENIAS PAREJA

Nro. de DNI 23826322

ORCID del Asesor 0000-0002-5092-1946

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid:** 27259°402479583

NOMBRE DEL TRABAJO

GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN E D

AUTOR

RONALDINO NAVEROS TAIPE

RECUENTO DE PALABRAS

36922 Words

RECUENTO DE CARACTERES

221850 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

156 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.0MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 6, 2024 4:57 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 6, 2024 4:59 AM GMT-5

● 10% de similitud general

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

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Dedicatoria

Con todo mi amor y eterno reconocimiento,
gratitud a mi madrecita Susana, que con su
inalcanzable esfuerzo me guio hasta este
punto de mi vida.

Aun estando lejos siempre me apoyaron en todo este
proceso y están siempre conmigo, Alvaro, Yovana,
Wilson, mis queridos hermanos, y a Margarita. A mis
apreciados sobrinos Haidar Griezman, Elif Angela,
Shamir José, Antonella.

En especial para mi pareja Andrea Molina y a mi hija Miriam Tugse, que con su sonrisa y
mirada me motiva, me alienta a no rendirme todos los días.

Ronaldino

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por haberme dado a mi madre tan valiosa que a lo largo de mi camino siempre fue mi fuente de inspiración, agradezco su inmenso amor y su enseñanza, su ejemplo, gracias señor por acompañarme y enseñarme durante este camino.

Agradezco de manera especial a la Dra. Elizabeth Dueñas Pareja que gracias a su guía llegue hasta esta etapa y al Mgt. Alain cruz Quispe quienes me orientaron durante este transcurso de la realización de este trabajo de investigación.

Ronaldino

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
ÍNDICE.....	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción	xii

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Ámbito de estudio: Localización política y geografía.....	1
1.1.1. Área de investigación	1
1.1.2. Localización política	1
1.1.2. Localización geográfica	1
1.2. Descripción de la realidad problemática.....	2
1.3. Formulación del problema.....	6
1.3.1. Problema general.....	6
1.3.2. Problemas específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Justificación teórica.....	6
1.4.2. Justificación pedagógica	7
1.4.3. Justificación metodológica.....	7
1.5. Objetivos de la investigación.....	8
1.5.1. Objetivo general	8

1.5.2. Objetivos específicos.....	8
1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación.....	9

II. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

2.1. Estado del arte de la investigación.....	10
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	10
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional.....	12
2.1.3. Antecedentes a nivel local.....	14
2.2. Marco normativo legal.....	15
2.3. Bases teóricas.....	17
2.3.1. Grupos de interaprendizaje.....	17
2.3.2. Desempeño docente.....	33
2.4. Marco conceptual.....	73

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis.....	75
3.1.1. Hipótesis general.....	75
3.1.2. Hipótesis específicas.....	75
3.2. Operacionalización de variables.....	76

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	79
4.1.1. Tipo de investigación.....	79
4.1.2. Enfoque de investigación.....	79
4.1.3. Nivel de investigación.....	80
4.1.4. Diseño de investigación.....	80

4.2. Población y unidad de análisis.....	80
a. Población de estudio.....	80
b. Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra.....	81
4.3. Técnicas de recolección de información.....	81
4.3.1. Técnica.....	81
4.3.2. Instrumento.....	82
4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	82
4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	82
V. RESULTADOS Y DISCUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN	
5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	83
5.1.1. Resultados de la variable grupos de interaprendizaje.....	83
5.1.2. Resultados de la variable de desempeño docente.....	95
5.2. RESULTADOS INFERENCIALES.....	107
5.2.1. Prueba de normalidad.....	107
5.2.1. Comprobación de hipótesis.....	108
5.3. DISCUSIONES.....	113
CONCLUSIONES.....	117
RECOMENDACIONES.....	119
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	120
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 poblacon de studio	81
Tabla 2 estrategias colaborativas	83
Tabla 3 Niveles de las Estrategias colaborativas	84
Tabla 4 Estructuración del trabajo	86
Tabla 5 Niveles de la Estructuración del trabajo	87
Tabla 6 Participación docente	89
Tabla 7 Niveles de participación docente	90
Tabla 8 Evaluación colaborativa.....	92
Tabla 9 Niveles de evaluación colaborativa.....	93
Tabla 10 Competencia 2. Planifica colaborativamente la enseñanza	95
Tabla 11 Niveles de la competencia 2.....	96
Tabla 12 Competencia 3. Fomenta un ambiente educativo inclusivo.....	98
Tabla 13 Niveles de la competencia 3.....	99
Tabla 14 Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio.....	101
Tabla 15 Niveles de la competencia 4.....	102
Tabla 16 Competencia 5 Evalua permanentemente el aprendizaje.....	104
Tabla 17 Niveles de la Competencia 5.....	105
Tabla 18 Prueba de normalidad.....	107
Tabla 19 Correlación entre el desempeño docente y Grupo de interaprendizaje.....	108
Tabla 20 Correlación de la competencia 2 con el Grupo de interaprendizaje	109
Tabla 21 Correlación de la competencia 3 con el Grupo de interaprendizaje	110
Tabla 22 Correlación de la competencia 4 con el Grupo de interaprendizaje	111
Tabla 23 Correlación de la competencia 5 con el Grupo de interaprendizaje	112

Índice de figuras

Figura 1 Estrategias colaborativas	83
Figura 2 Niveles de las Estrategias colaborativas.....	85
Figura 3 Estructuración del trabajo.....	86
Figura 4 Niveles de estructuración del trabajo	88
Figura 5 Participación docente.....	89
Figura 6 Participación docente.....	91
Figura 7 Evaluación colaborativa	92
Figura 8 Niveles de evaluación colaborativa	94
Figura 9 Competencia 2. Planifica colaborativamente la enseñanza.....	95
Figura 10 Niveles de la competencia 2	97
Figura 11 Competencia 3. Fomenta un ambiente educativo inclusivo	98
Figura 12 Niveles de la Competencia 3	100
Figura 13 Competencia 4	101
Figura 14 Niveles de la Competencia 4	103
Figura 15 Competencia 5	104
Figura 16 Niveles de la competencia 5	106

Resumen

El objetivo fundamental de este estudio fue examinar minuciosamente la relación entre los grupos de interaprendizaje con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024., que tuvo por objetivo determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024. Empleando una metodología de tipo Básica, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional que permitió establecer una asociación entre las dos variables, se optó por el diseño no experimental transversal. La población de estudio fueron los 14 docentes del nivel secundario de la I.E. N° 56266 de Livitaca. Se empleó un muestreo no probabilístico censal, incluyendo a todos los docentes en la muestra. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, mediante un cuestionario con preguntas cerradas en escala de Likert. Obteniendo por resultados una relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente (Rho de Spearman = 0,928; $p < 0.05$), indicando a mayor participación en Grupos de Interaprendizaje, mejor es el desempeño. Asimismo, se encontró una correlación positiva moderada entre los Grupos de Interaprendizaje y la competencia 2 del Marco del Buen Desempeño Docente (Rho de Spearman = 0,670; $p < 0.05$) y una correlación positiva considerable con la competencia 3 (Rho de Spearman = 0,794; $p < 0.05$), es decir, los Grupos de Interaprendizaje se relacionan significativamente en el desarrollo de estas competencias. Se concluye que, existe relación entre el desempeño docente y grupos de interaprendizaje, puesto que existe una correlación de Spearman de 0.928, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre estas dos variables. Sin embargo, estos aportes serán de suma importancia en el campo de la educación, remarcando la importancia de fortalecer los grupos de interaprendizaje como parte fundamental para el desempeño docente.

Palabras claves: Interaprendizaje, rendimiento docente, trabajo colegiado y desarrollo docente.

Abstract

The fundamental objective of this study was to thoroughly examine the relationship between interlearning groups and the performance of teachers at the secondary level of Educational Institution No. 56266 of Livitaca-2024," aimed to determine the relationship between interlearning groups and the performance of secondary school teachers at Educational Institution No. 56266 in Livitaca-2024. The study employed an applied methodology Basic type, with a quantitative approach, correlational level that allowed establishing an association between the two variables, the non-experimental cross-sectional design was chosen. The study population consisted of 14 secondary school teachers from Educational Institution No. 56266 in Livitaca. A non-probabilistic census sampling was used, including all teachers in the sample. Data collection was carried out through a survey using a questionnaire with closed-ended questions on a Likert scale. The results showed a significant relationship between interlearning groups and teacher performance (Spearman's Rho = 0.928; $p < 0.05$), indicating that greater participation in Interlearning Groups leads to better performance. Additionally, a moderate positive correlation was found between Interlearning Groups and competency 2 of the Teacher Good Performance Framework (Spearman's Rho = 0.670; $p < 0.05$) and a considerable positive correlation with competency 3 (Spearman's Rho = 0.794; $p < 0.05$). This suggests that Interlearning Groups are significantly related to the development of these competencies. The study concluded that there is a relationship between teacher performance and interlearning groups, as evidenced by a Spearman's correlation of 0.928, indicating a very strong positive correlation between these two variables, However, these contributions will be of utmost importance in the field of education, highlighting the importance of strengthening interlearning groups as a fundamental part of teaching performance.

Keywords: Interlearning, teaching performance, collegiate work and teaching development.

Introducción

La presente investigación se enmarca en los fundamentos teóricos y prácticos de la pedagogía y la didáctica, con especial énfasis en las estrategias de enseñanza-aprendizaje colaborativas. De manera que permita entender el estudio titulado "Grupos de interaprendizaje en el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca - 2024". Este trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

En el primer capítulo se encuentra el planteamiento del problema, donde se contextualiza la investigación definiendo el área de estudio, ubicación geográfica y política. Describe la problemática que motiva el estudio, formula el problema general y los específicos, y justifica la investigación. Además, establece los objetivos generales y específicos, y delimita el alcance de la investigación, incluyendo sus limitaciones.

En el segundo capítulo se encuentra el Marco Teórico y Conceptual, mismo que proporciona el sustento teórico y conceptual de la investigación. Estado del arte, incluyendo antecedentes internacionales, nacionales y locales. Luego, presenta el marco normativo legal que regula el tema de estudio. En las bases teóricas, se profundiza en los conceptos de Grupos de Interaprendizaje y Desempeño Docente, finalizando con la definición de los conceptos clave que se utilizarán en la investigación.

En el tercer capítulo se encuentra la hipótesis y variables, presenta las hipótesis de la investigación, comenzando con la hipótesis general que se busca comprobar y luego las hipótesis específicas que se desprenden de ella. Además, de la definición de las variables de estudio, tanto dependientes como independientes, y operacionalización.

El capítulo IV, se describe la metodología detallando el proceso de investigación, especificando el tipo, nivel y diseño del estudio, así como la población, muestra y técnicas de recolección de datos, describiendo las técnicas de análisis e interpretación de la información.

El capítulo V, resultados de la investigación, presenta los hallazgos del estudio, primero de manera descriptiva para cada variable (grupos de interaprendizaje y desempeño docente) y luego de forma inferencial, incluyendo la prueba de normalidad y la comprobación de hipótesis, y discusiones.

Finalmente, se concretan las conclusiones y se plantean las sugerencias a las que se llegó; se concluye con los anexos, y algunas evidencias de la investigación realizada.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Ámbito de estudio: Localización política y geografía

1.1.1. Área de investigación

Esta investigación se enmarca en el área de ciencias sociales, ya que la educación se considera un fenómeno social compleja.

1.1.2. Localización política

El centro educativo N°56266 se encuentra ubicado en el departamento de Cusco, es una institución educativa Escolarizada perteneciente a la DRE Cusco con código 080007 en el distrito de Livitaca, pertenece a la población Rural, y que está supervisada por la UGEL Chumbivilcas La institución educativa en el nivel Secundaria cuenta con 10 secciones y tiene un total aproximado de 245 alumnos, contando con 14 docentes.

1.1.2. Localización geográfica

La presente investigación se realizará en el entorno pedagógico de la Institución Educativa N° 56266-Livitaca durante el año 2024.

- Código de ubicación geográfica (DD-PP-DI): 080705
- Nombre departamento: Cusco
- Nombre provincia: Chumbivilcas
- Nombre distrito: Livitaca

Figura 1
Ubicación geográfica



Nota: Google earth

1.2. Descripción de la realidad problemática

La evaluación del desempeño docente es un tema complejo y multifacético que requiere un enfoque integral y participativo. A pesar de todo, aún no se ha establecido un sistema para evaluar la labor docente que sea estandarizado y consensuado, dificulta la implementación de sistemas de evaluación efectivas. Asimismo, muchos docentes se muestran reacios a participar en procesos de evaluación, ya sea por temor a las consecuencias negativas o por desconfianza en la metodología utilizada. Por otro lado, los encargados de evaluar el desempeño docente a menudo carecen de la formación adecuada para llevar a cabo esta tarea de manera objetiva y rigurosa (Martínez y otros, 2020).

En la actualidad, la formación de los docentes es una preocupación fundamental en cada país para elevar la calidad de la educación y, por ende, mejorar la realidad de la sociedad. Un concepto crucial relacionado con esto es el desempeño docente, que se refiere a la eficacia y eficiencia con la que los educadores cumplen sus responsabilidades y tareas en el ámbito educativo (UNESCO, 2023). El Informe Mundial sobre Docentes (2024) revela una alarmante escasez de 44 millones de docentes para el año 2030, afectando tanto a países en desarrollo

como a regiones desarrolladas. Esta escasez, especialmente crítica en África Subsahariana, demanda soluciones innovadoras para optimizar la formación y el desempeño docente. La falta de formación inicial y continua, junto con las condiciones laborales precarias y la falta de reconocimiento social, son factores que afectan negativamente el desempeño docente y, en consecuencia, el aprendizaje de los estudiantes (UNESCO, 2024). En Escocia, Francia y España revelan que solo el 63% de los docentes cumplen con los estándares de calificación necesarios, y solo el 76% ha recibido la capacitación adecuada. Estos datos evidencian una problemática en la formación y el desempeño docente que requiere atención urgente (UIS, 2024). Ante este panorama, los Grupos de Interaprendizaje (GIAs) emergen como una alternativa prometedora para mejorar el desempeño docente. Destaca un aumento significativo (41.7%) en su implementación en el ámbito educativo en los últimos años, lo que sugiere su potencial para fortalecer las competencias y el desarrollo profesional de los docentes (Cortez, 2020).

El desempeño docente en Perú enfrenta desafíos significativos que impactan la calidad educativa. A pesar de que el 80.4% de los docentes peruanos presentan un desempeño adecuado (MINEDU, 2022). Persisten problemas como la desconexión entre la formación docente y las demandas actuales, evaluaciones punitivas y condiciones laborales precarias, que afectan la motivación y el compromiso de los educadores (Esquerre & Pérez, 2021). Esta problemática se evidencia en los resultados de la Prueba Única Nacional, donde solo el 74% de los docentes que obtuvieron vacantes de ascenso en 2021 respondieron correctamente; asimismo, el 33.9% de los docentes de Educación Básica Regulara – EBR del nivel secundaria obtuvieron vacantes de ascenso en el 2021 (PERUEDUCA, 2023). En este contexto, los Grupos de Interaprendizaje (GIA) emergen como una estrategia prometedora para fortalecer el desempeño docente. Estos grupos fomentan la colaboración, el intercambio de experiencias y la reflexión crítica entre

pares, promoviendo el desarrollo de habilidades pedagógicas y socioemocionales (MINEDU, 2020).

A pesar de los esfuerzos de la Dirección Regional de Educación del Cusco y las Unidades de Gestión Educativa Locales por promover los Grupos de Interaprendizaje (GIA) como herramienta de formación docente, su efectividad se ve limitada por la falta de espacios adecuados para la reflexión entre pares (Abanto, 2022). En el Cusco se cuenta con un total de 5.085 colegios (ESCALE, 2024). Vásquez (2023) esta carencia se refleja en los resultados de estudios realizados en instituciones educativas de la región, donde se evidencia un desempeño docente por debajo de lo esperado. En un caso, solo el 46.3% de los profesores mostraron un desempeño considerado bueno; mientras que el 50.9% presentó un desempeño regular y solo el 21.8% alcanzó un nivel excelente (García, 2020). Esta problemática se agrava con los resultados de la Prueba Única Nacional 2021, donde solo el 31.4% de los docentes que la rindieron obtuvieron vacantes de ascenso. La UGEL Cusco presentó el porcentaje más bajo de aprobados (22.7%), en contraste con La Convención y Pichari Kimbiri, donde el 71.5% de los docentes clasificados aprobaron (PERUEDUCA, 2023). Ante este panorama, el gobierno regional del Cusco busca mejorar la calidad educativa y fomentar la reflexión sobre la práctica pedagógica (Rivera, 2021). La incorporación de los Grupos de Interaprendizaje en los planes de mejora del gobierno central y local es un paso importante, pero se requiere un enfoque más integral que aborde la falta de espacios de reflexión y las desigualdades en el desempeño docente entre las UGELs (Rojas, 2021).

La comunidad de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca enfrentan un desafío importante en el desempeño docente. A pesar de implementar los Grupos de Interaprendizaje para fortalecer las habilidades de los docentes, sin embargo, no se logra los resultados esperados. Puesto que, distintos factores limitan la efectividad, como es la falta de tiempo de los docentes, poco compromiso de los docentes en las sesiones y una estructuración deficiente

del trabajo, que impide la participación activa de los estudiantes y, por ende, un aprendizaje profundo que se traduzca en un mejor desempeño docente en el aula.

Las deficiencias en la implementación de los Grupos de Interaprendizaje se manifiestan por la falta del establecimiento de los objetivos de las sesiones, planificación, la organización es insuficiente y los materiales y herramientas no son las adecuadas. Además, las sesiones no tienen la duración adecuada para un aprendizaje adecuado, lo que desmotiva a los docentes y afecta la participación de los estudiantes. La interacción entre los docentes y los estudiantes es limitada y la falta de mecanismos de evaluación no permiten un seguimiento del progreso individual y grupal.

Como consecuencia, no se están desarrollando las competencias docentes clave de forma más efectiva, que los grupos de interaprendizaje debe promover. La actualización metodológica, gestión del aula, calidad de la enseñanza y desarrollo profesional continuo se ven afectados. Los docentes no tienen espacios de reflexión adecuados ni oportunidades para compartir experiencias y aprender de sus colegas, lo que puede llevar al aislamiento profesional y al estancamiento.

Para mejorar esta situación, se realiza la presente investigación, para evaluar objetiva y sistemáticamente, ya que los Grupos de Interaprendizaje fortalecerán en su despliegue de sus competencias y capacidades del docente, con ello alcanzando un desenvolvimiento efectivo para mejorar el aprendizaje, esto implicara a que se imparta una educación de calidad en esta institución. Esta evaluación considera si existen diferentes estrategias pedagógicas para fortalecer su aprendizaje colegiado, que fomenten la colaboración entre los docentes y los estudiantes.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera los grupos de interaprendizaje se relacionan con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera los grupos de interaprendizaje se relacionan con la competencia 2 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024?
- ¿De qué manera los grupos de interaprendizaje se relacionan con la competencia 3 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024?
- ¿De qué manera los grupos de interaprendizaje se relacionan con la competencia 4 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024?
- ¿De qué manera los grupos de interaprendizaje se relacionan con la competencia 5 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

El presente estudio se fundamenta en sólidas teorías educativas que respaldan el potencial de los Grupos de Interaprendizaje como elementos que facilitan el crecimiento profesional docente y el perfeccionamiento de las prácticas pedagógicas. Al explorar el impacto de los Grupos de Interaprendizaje en el desempeño de los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 56266 de Livitaca, esta investigación se alinea con teorías constructivistas y socioculturales que enfatizan la importancia del aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y

el intercambio de experiencias entre pares. La **teoría del aprendizaje** social de Bandura resalta el papel del modelado y la observación en el aprendizaje, lo que se ve reflejado en la dinámica de los Grupos de Interaprendizaje, donde los docentes aprenden unos de otros a través de la interacción y la retroalimentación. La **teoría de la Zona de Desarrollo Próximo de Vygotsky** también es relevante, ya que los Grupos de Interaprendizaje proporcionan un espacio donde los docentes pueden colaborar y recibir apoyo para alcanzar niveles más altos de desempeño.

Además, esta investigación aborda vacíos identificados en la literatura, como la falta de estudios que exploren la implementación y el impacto de los Grupos de Interaprendizaje en contextos educativos específicos como de la I.E. N° 56266. Al abordar estas brechas, la investigación contribuirá a la comprensión teórica de los Grupos de Interaprendizaje y su potencial para mejorar la calidad educativa en contextos diversos, asimismo servirá como antecedente para otras investigaciones.

1.4.2. Justificación pedagógica

La justificación pedagógica de esta investigación radica se fundamenta en el impacto directo que la implementación efectiva de los Grupos de Interaprendizaje puede tener en el desempeño docente de la I.E. N° 56266 de Livitaca. Al abordar las barreras actuales y potenciar los beneficios de los Grupos de Interaprendizaje, se espera lograr una mejora significativa en el desempeño docente, lo que se traducirá en un aprendizaje más efectivo y relevante para los estudiantes.

A través de los Grupos de Interaprendizaje, los docentes podrán actualizar sus conocimientos y habilidades pedagógicas, incorporar nuevas metodologías y herramientas didácticas, y fortalecer sus competencias socioemocionales. Esto les permitirá responder de manera más efectiva a los desafíos educativos actuales, como la diversidad de estilos de aprendizaje, la inclusión educativa y el uso de tecnologías en el aula.

1.4.3. Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente, puesto que busca comprender de manera integral el impacto de los Grupos de Interaprendizaje en el desempeño docente, con el diseño riguroso de recolección y análisis de datos garantizará la validez y fiabilidad de los resultados, lo que permitirá extraer conclusiones sólidas y realizar recomendaciones prácticas para la implementación y mejora continua de los Grupos de Interaprendizaje en la I.E. N° 56266 y en otras instituciones educativas.

Además, esta investigación contribuirá al desarrollo de recursos metodológicos específicos para el estudio de los Grupos de Interaprendizaje, incluyendo instrumentos de recolección de datos y estrategias de análisis adaptadas al contexto educativo. Estos recursos serán de utilidad para futuras investigadores interesados en explorar el potencial de los Grupos de Interaprendizaje para mejorar la calidad educativa.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 2 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.
- Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 3 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.
- Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 4 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

- Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 5 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación

La presente investigación se delimita en el análisis de la relación entre la participación en grupos de interaprendizaje colaborativo y el desempeño docente, medido a través de la observación de clases utilizando una ficha de recolección de datos a los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca durante el año 2024.

Asimismo, una de las limitaciones que se tuvo fue la falta de colaboración por parte de algunos docentes, lo que afectó en el tiempo de recolección de datos e incluso el acceso a las aulas para observar para medir la dinámica de los grupos de interaprendizaje. Para superar esta limitante se explicó al director y docentes los objetivos de la investigación, garantizando la confidencialidad de los datos

II. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

2.1. Estado del arte de la investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Andrade et al. (2022) en su investigación titulada, Estrategias metodológicas y el proceso de interaprendizaje en una unidad de educación básica, Quevedo -Ecuador”, Ecuador, con el objetivo de proponer el uso de estrategias metodológicas que promuevan un proceso de aprendizaje colaborativo y significativo. Utilizando una metodología pedagógica, cuantitativa, con una muestra de veintitrés docentes, ciento cuarenta y siete estudiantes y una autoridad. Los instrumentos fueron encuestas y se le formuló preguntas para comprobar los objetivos específicos. Los resultados obtenidos en donde la percepción de los estudiantes sobre las estrategias innovadoras empleadas por el docente: 12 estudiantes 8% califican las estrategias como regulares, 23 estudiantes 16% las consideran buenas y 112 estudiantes 76% las evalúan como deficientes, asimismo indican claramente una falta de innovación en el uso de estrategias metodológicas por parte del docente. Se comprobó que los estudiantes enfrentaron problemas relacionados con un proceso de interaprendizaje que no es óptimo. Concluyendo que, esta investigación permitió establecer pautas para mejorar el proceso de interaprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, el rol del docente es esencial en el proceso interactivo de la enseñanza, ya que es responsable de diseñar secuencias integradas de procedimientos en los estudiantes y su relación con el proceso de interaprendizaje de los alumnos.

Jiménez (2022) en su investigación titulada, Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes para el desempeño”, con el **objetivo** de plantear métodos educativos virtuales que puedan elevar el rendimiento pedagógico en la institución educativa Pueblo Nuevo ubicada en Los Ríos. Utilizando una **metodología** de enfoque cuantitativo no experimental de tipo transversal, con un diseño descriptivo y correlacional, utilizando una **muestra** no probabilística de 100 docentes, que representa la totalidad de la población. Con el

instrumento de recolección se empleó un cuestionario diseñado por los investigadores para recolectar datos. Los **resultados** indicaron que, en términos de práctica pedagógica, según se muestra en la tabla, las unidades educativas exhiben una desviación estándar baja, lo cual sugiere que los datos están dispersos de manera limitada alrededor de la media, con valores de 0,457 y 0,427 respectivamente. Esto subraya la importancia de establecer una base sólida para enfrentar efectivamente los desafíos y cambios que caracterizan al ámbito educativo, **concluyendo** que, a pesar de los cambios en el panorama educativo durante este período, las estrategias didácticas virtuales emergen como un factor crucial en el desempeño docente, especialmente en la promoción de la creatividad en la educación virtual.

Andrioli (2018) en su investigación titulada, Niveles docentes en Escuelas Rurales de Chile y Uruguay: estudio de caso sobre la percepción de su desempeño al inicio de su trayectoria profesional”, Uruguay, con el **objetivo** de investigar la idoneidad y relevancia de los programas de formación inicial en los contextos de Uruguay y Chile, en términos de las competencias necesarias para el ejercicio profesional en este campo. Utilizando una **metodología** de corte cualitativo, consistió en llevar a cabo entrevistas en profundidad con docentes principiantes, que han egresado de instituciones formadoras en los últimos cinco años, y que trabajan en escuelas rurales con un solo docente. Esta **muestra** se ha seleccionado de forma intencionada. Con el **instrumento de** entrevistas detalladas en la región específica donde se encuentran las instituciones estudiadas. Los **resultados** indicaron que, revelan que, tanto en Chile como en Uruguay, presentan estructuras, contenidos y profundidades comparables. Estas producciones reflejan un cumplimiento general de las directrices establecidas por los currículos respectivos en términos pedagógicos, didácticos y epistemológicos. **Concluyendo que**, a pesar de estas diferencias en el enfoque temporal y la estructuración curricular no se encuentran diferencias sustanciales en las presentaciones finales escritas de las prácticas rurales a las que se tuvo acceso durante la investigación.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Quihue (2022) en su estudio titulado “Los grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Tacna, 2019”, que tuvo por **objetivo** evaluar la relación entre los Grupos de Interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario de la UGEL Tacna en el año 2019. Utilizando una **metodología básica** de nivel descriptivo y diseño correlacional, con una **muestra** de 110 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL de Tacna. **Los instrumentos** seleccionados a de la encuesta mediante un cuestionario virtual. **Los resultados**, con una alta confiabilidad (Alpha de Cronbach de 0.877 y 0.824), revelaron una relación significativa entre los Grupos de Interaprendizaje y el desempeño docente ($p=0.42$; $r=0.638$). Además, se encontraron vínculos específicos entre los Grupos de Interaprendizaje y las funciones política, cultural y pedagógica de los docentes ($p<0.05$). **En conclusión**, el estudio demostró que los Grupos de Interaprendizaje están estrechamente relacionados con el desempeño docente en las escuelas secundarias de Tacna, con un 95% de confianza.

Ayquipa (2021) en su investigación titulada “Aplicación de la propuesta Grupos de Interaprendizaje (GIA) en el desempeño docente en una institución educativa de Tacna.”, Tacna, con el **objetivo** de Evaluar el efecto de la implementación de la estrategia Grupos de Interaprendizaje en el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría durante el año 2018. Utilizando una **metodología** Básica descriptiva, con una **muestra** 62 docentes de la institución educativa Manuel A. Odría del distrito de Ciudad Nueva, de los cuales 27 pertenecían al nivel de primaria y 35 al nivel de secundaria. Se incluyó a toda la población en el análisis, **los instrumentos** seleccionados para la recolección de datos fueron dos cuestionarios. **Los resultados** obtenidos, sobre el desempeño docente muestra que, en cuanto a la planificación, el 54.84% de los docentes se encuentra en la categoría Regular", mientras

que el 41.94% se ubica en la categoría Buena". Esto indica que, en general, la planificación de los docentes es considerada regular. En el nivel de primaria, el 59.26% de los docentes está en la categoría Regular", evidenciando que la programación curricular se adapta solo medianamente a la realidad socioeconómica del aula. Los docentes de secundaria también presentan deficiencias lo que hace que la mayoría, un 51.43%, también se clasifique en la categoría Regular". **Concluyendo**, es necesario implementar mejoras en la planificación docente para elevar la calidad educativa y satisfacer mejor las demandas del entorno.

Calderón (2019) en su estudio titulado "La formación permanente de los grupos de interaprendizaje y la mejora del desempeño docente de la Red Educativa en la Zona Lago – Ilave, Puno", que tuvo por objetivo examinar cómo la formación continua y la participación en grupos de interaprendizaje influyen en la mejora del desempeño docente en la Red Educativa de la Zona Lago – Ilave, ubicada en Puno. **La metodología** utilizada fue de un enfoque descriptivo, de tipo cuantitativa. Se aplicó un diseño correlacional. La población incluyó a docentes de la Red Educativa de la Zona Lago – Ilave. **La muestra** se seleccionó de manera no probabilística. Para las técnicas e **instrumentos** de recolección de datos se emplearon cuestionarios como instrumento de recolección de datos, **los resultados** aludieron que, en cuanto a la relación entre formación permanente, grupos de interaprendizaje y mejora del desempeño docente, los resultados revelaron que la gran mayoría de los docentes (73,4%) consideran la formación permanente como siempre importante, mientras que un porcentaje menor (21,5%) la valora como generalmente importante. En cuanto al desempeño docente, el 60,8% se ubicó en la categoría de logro previsto", seguido por un 30,4% en logro destacado y un 8,9% en en proceso". **Se concluyó** que la participación en Grupos de Interaprendizaje tuvo un impacto positivo en el desempeño pedagógico de los docentes y en su satisfacción laboral.

2.1.3. Antecedentes a nivel local

Hanco y Pacuala (2022) en su investigación titulada, Grupos de inter aprendizaje y la gestión pedagógica en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de la nacional mixta Joaquin Mesenyer de katañiray año 2021”. Tuvo como **objetivo** analizar la relación entre la participación en grupos de interaprendizaje y la gestión pedagógica de los docentes de secundaria del Colegio 50124 Joaquín Meseguer - Katañiray Anta-Cusco durante la pandemia del año 2021. Presentando una **metodología**, investigación no experimental y de nivel descriptivo correlacional, **los resultados** encontraron una relación significativa entre la participación en grupos de interaprendizaje y la mejora de la práctica pedagógica de los docentes de secundaria durante la pandemia. El coeficiente de correlación de 0.879, considerado alto, indica una relación positiva entre ambos factores. Esto significa que una mayor participación en grupos de interaprendizaje se asocia a una mejor práctica pedagógica. La recta de regresión confirma esta tendencia, sugiriendo que los docentes que participan activamente en estos grupos tienden a mostrar una práctica pedagógica más efectiva. **Concluyendo**, que esto sugiere que la efectividad de la práctica pedagógica aumenta notablemente cuando los docentes participan activamente en grupos de interaprendizaje, especialmente en un contexto de pandemia.

Condeña (2020) en su investigación titulada “Evaluación formativa y el desempeño docente en el nivel de educación primaria de la institución educativa N° 56105 Independencia Americana de Yanaoca –Canas – Cusco, 2019”. Tuvo como **objetivo** analizar la conexión entre la evaluación formativa y el rendimiento docente en la educación primaria de la Institución Educativa. **La metodología** fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel Descriptivo y Correlacional, se utilizó como **instrumento** un cuestionario a los profesores de primaria de la Institución Educativa Independencia para recopilar información, **los resultados**, se encontró una fuerte relación positiva entre la evaluación formativa y el desempeño docente en la

Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Yanaoca – Canas – Cusco en 2019. Esta relación, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.820, indica que, a mayor énfasis en la evaluación formativa, mejor es el desempeño de los docentes. El análisis estadístico (con un valor de p inferior a 0.05) permite rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de dicha correlación. **Concluyendo**, una mejora en la evaluación formativa está asociada con un mejor desempeño docente en esta institución educativa.

2.2. Marco normativo legal

Freyre (2022) en el Perú existe un conjunto de leyes tanto nacionales como internacionales que buscan proteger los derechos de las mujeres. Estos estándares legales internacionales se derivan de tratados específicos enfocados en la protección de los derechos femeninos, opiniones consultivas, recomendaciones y la jurisprudencia del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos.

Constitución Política del Perú (1993): La educación, al ser un derecho fundamental, exige al Estado la responsabilidad de asegurar su calidad, por ello exista una necesidad de invertir en la capacitación y el crecimiento profesional de los docentes, para lo cual los Grupos de Interaprendizaje se erigen como un instrumento de gran valor.

Ley General de Educación N° 28044 (2003): Establece los principios y fines de la educación peruana, enfatizando la importancia de la formación docente continua y la investigación educativa. Los Grupos de Interaprendizaje se enmarcan en este contexto al ofrecer un espacio para la reflexión y el intercambio de experiencias entre docentes.

Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (2012): Regula la carrera pública magisterial y establece mecanismos para el desarrollo profesional docente, incluyendo la participación en programas de formación continua como los GIA. Según Gutiérrez (2022) las reformas magisteriales son iniciativas del estado destinadas a proporcionar soluciones y respuestas para mejorar la educación, para lograr los objetivos planteados por estas reformas, es crucial que

todos los actores involucrados participen activamente y contribuyan continuamente a la mejora del sistema educativo, evolucionando hacia los estándares deseados con el tiempo.

Política Nacional Docente (2016): Define los lineamientos para el desarrollo profesional docente, promoviendo la formación continua, la investigación y la innovación pedagógica. Los Grupos de Interaprendizaje es una estrategia que puede contribuir a estos objetivos. Ministerio de Educación (2022) el Proyecto Educativo Nacional al 2036 enfatiza la importancia de la formación inicial de los docentes, priorizando la educación básica y orientándola hacia el desarrollo socioemocional, la comprensión de los procesos de aprendizaje, el conocimiento de diversas disciplinas, la promoción de la autonomía y la responsabilidad personal. Este enfoque considera las necesidades variadas según el ciclo de vida de los estudiantes, sus culturas y lenguas, así como otras circunstancias relevantes.

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2022) ha estado implementando desde 2016 una significativa reforma en la formación inicial docente, respaldada por normativas y documentos como el Marco Estratégico de Implementación (MEI). Este marco promueve una FID pertinente, contextualizada y de calidad, adecuada para los desafíos presentes y futuros de la educación en Perú. Se enfoca en una formación integral, especializada, intercultural e inclusiva que capacite a los docentes con las competencias profesionales necesarias para abordar la diversidad, fomentar la ciudadanía activa y facilitar el aprendizaje complejo.

Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 (2002): Otorga a los gobiernos regionales competencias en materia educativa, incluyendo la promoción del desarrollo profesional docente. Esto significa que el Gobierno Regional del Cusco tiene la facultad de implementar y promover programas como los Grupos de Interaprendizaje para fortalecer las capacidades de los docentes en la región.

Samaniego (2019) menciona que la Ley que Modifica la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 introduce los Consejos de Coordinación Regional por primera vez, los

cuales forman parte de la estructura orgánica de los Gobiernos Regionales según el artículo 11. Estos consejos cumplen funciones tanto consultivas como de coordinación entre el Gobierno Regional, las municipalidades y representantes de la sociedad civil. Además, el literal c) del artículo 11°-A establece que la naturaleza de estos consejos es facilitar la consulta y la concertación, mientras que el artículo 11°-B especifica que la falta de acuerdo no impide que el Consejo Regional tome decisiones sobre los temas pertinentes.

Plan de Desarrollo Regional Concertado del Cusco: Este plan puede incluir lineamientos específicos sobre la formación docente y el fortalecimiento de las capacidades de los docentes en la región, lo que podría respaldar la implementación de Grupos de Interaprendizaje en instituciones educativas como la I.E. N° 56266 de Livitaca.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Grupos de interaprendizaje

Vasquez et al. (2020) menciona que, el método de interaprendizaje práctico basado en competencias es una estrategia para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este método se basa en la colaboración entre estudiantes y docentes, fomentando la participación activa, la interacción y la resolución de problemas en el aula. A través de la implementación de talleres prácticos, debates y conversatorios, busca fortalecer las competencias académicas de los estudiantes y promover un aprendizaje más efectivo. Por lo tanto, el rol del docente se transforma en una guía o facilitador, que acompaña a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, brindando apoyo y orientación para la construcción del conocimiento, creando un ambiente de aprendizaje colaborativo y enriquecedor.

Molina (2015) destaca la importancia del vínculo en los grupos de interaprendizaje, que implica una relación de confianza y compromiso entre los participantes. Este vínculo permite la creación de un clima de libertad y colaboración, donde el conflicto puede ser abordado de manera constructiva.

2.3.1.1. Características de los grupos de interaprendizaje

- **Metodologías de aprendizaje**

Según Acosta (2022) las metodologías de aprendizaje colaborativo mediante una nueva estrategia con el uso de las TIC se caracterizan por ser un modelo educativo que se fundamenta en la interacción social y el compromiso compartido de un pequeño grupo de individuos. Estos se organizan de manera coordinada para abordar una tarea, utilizando el apoyo proporcionado por las tecnologías de la información y la comunicación. Merino (2022) indica que los integrantes del grupo apoyan y motivan el aprendizaje de sus compañeros para lograr los objetivos comunes del grupo.

Según Osorio (2022) la enseñanza consiste en orientar el aprendizaje de un grupo de estudiantes. Por lo tanto, es esencial tener una comprensión clara de lo que implica enseñar y aprender, antes de entender la relación directa y bidireccional tanto teórica como práctica entre estos dos conceptos fundamentales de la didáctica, los procesos de enseñanza y aprendizaje se combinan para formar una unidad, centrada en contribuir al desarrollo integral de la personalidad del estudiante y en facilitar la adquisición de diversos saberes: conocimientos, habilidades, competencias, destrezas y valores.

- **Plan de acción**

Para Osorio (2022) el plan de acción didáctica debe estar compuesto por objetivos, competencias básicas, contenidos, metodología, recursos y una propuesta de evaluación que regule el proceso de aprendizaje y que contribuya a:

- La evaluación del aprendizaje debe ser integral, considerando las dimensiones del conocimiento, la acción, el desarrollo personal y la convivencia. Esto significa que se deben evaluar no solo los conocimientos, sino también las habilidades, las actitudes y los valores.

- Evaluar la calidad de los aprendizajes adquiridos, considerando su profundidad, permanencia y capacidad de ser aplicados en diferentes contextos.
- Brindar a los docentes herramientas para evaluar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje.
- **Estrategias didácticas**

Para Ponce y Arroyo (2022) una estrategia didáctica facilita al docente la organización y dirección de la clase de forma eficaz, ya que permite una mejor aplicación de los contenidos curriculares. Estas estrategias incluyen una variedad de recursos, medios y actividades que ayudan a estructurar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según Moreira y Cedeño (2024) las estrategias didácticas para el pensamiento creativo son métodos y prácticas educativas empleadas por los docentes con el fin de facilitar el aprendizaje de los estudiantes en el ámbito creativo. Estas estrategias engloban diversas técnicas y actividades diseñadas para estimular la capacidad de los alumnos para generar ideas originales, abordar problemas de manera innovadora y adaptarse a situaciones variables. La premisa subyacente es que el pensamiento creativo constituye una habilidad que puede ser enseñada y desarrollada mediante estas prácticas pedagógicas específicas.

Algunas estrategias didácticas, señalan Moreira y Cedeño (2024) que menciona que pueden estimular el pensamiento creativo en los estudiantes de educación básica incluyen proporcionar oportunidades para la exploración, promover el pensamiento divergente a través de la experimentación, incentivar el pensamiento convergente con enfoque innovador, y desarrollar tanto el pensamiento crítico como la creatividad. Estas prácticas ofrecen un ambiente propicio para implementar estrategias educativas efectivas.

2.3.1.2. Teorías de los grupos de interaprendizaje

A. Teoría del aprendizaje cooperativo:

Esta teoría, según Carrasco (2022) se sustenta en la seguridad que tienen los aprendices de que es posible aprender siempre y cuando sus condiscípulos también aprendan bajo una forma de asociación de las experiencias de aprendizaje; de esta manera se esfuerzan por lograr objetivos compartidos. Existe un compromiso recíproco para conseguir el éxito de todos. Trabajar cooperativamente significa que cada integrante del equipo asuma un rol específico y que en su totalidad cooperen para obtener mejores resultados de aprendizaje en la búsqueda del bien común. (Johnson y otros, 1999) mencionan que es una metodología activa que promueve el desarrollo competitivo, integrando actividades en el aula encaminadas a formar profesionales, e individuos que sean capaces de responder efectivamente a los desafíos del mundo globalizado. Perea (2019) sostiene que estas conexiones interpersonales son esenciales para dar sentido a la diversidad en cualquier entorno. En consecuencia, el modelo de AC permite hacer realidad los componentes y objetivos del aprendizaje cooperativo mencionados.

Por ello, la presente teoría del aprendizaje cooperativo proporciona un marco sólido para el desarrollo de grupos de interaprendizaje efectivos. Puesto que, fomenta la interacción, colaboración y compromiso mutuo entre docentes y estudiantes, se crea un ambiente propicio para la construcción conjunta del conocimiento y el logro de objetivos compartidos; debido al enfoque de la teoría en la psicología social y constructivista.

B. Teoría del conflicto socio cognitivo:

Según Perret (1984) menciona que la interacción social es factor determinante de progreso cognitivo por la multiplicidad (conflictiva) de perspectivas que convergen y el consiguiente efecto de descentración cognitiva individual que esto supone. Así mismo, Mugny & Pérez, (1998) menciona que El conflicto cognitivo que posibilita el progreso operacional es ante todo social, o sea que ocurre en situación de intercambio (cognitivo) con otros. Antes de

ser individual, el conflicto es social. Es gracias a este que el sujeto puede superar el egocentrismo cognitivo (contracción en sus esquemas propios preexistentes), pues solo a través del conocimiento de las perspectivas ajenas el sujeto puede modificar sus propios esquemas.

La teoría del conflicto socio cognitivo, se relaciona con la interacción social y confrontación de perspectivas, descentración cognitiva en el aprendizaje. Por ello, esta teoría aporta a los grupos de interaprendizaje, pues permite crear un ambiente donde se valora la diversidad de opiniones, promueve el debate y se fomenta la capacidad de los estudiantes para cuestionar sus propias ideas y considerar las de los demás. Al encontrarse con distintas perspectivas, los estudiantes se encuentran en distintas zonas de confort cognitiva, conduciendo en la comprensión más profunda del conocimiento.

C. Teoría de la intersubjetividad:

Esta teoría, Según Schutz (2003) propone las experiencias y aprendizajes son mejores comprendidas a través de la intersubjetividad, es decir, Sus ideas sobre las tipificaciones, la reciprocidad de perspectivas y el conocimiento socialmente derivado son fundamentales para comprender. Así mismo, según Weber, (2001) se puede lograr el conocimiento, y su aparición debe sustentarse en la comprensión de la sociología como instancia de una experiencia cotidiana. Es la ruptura con las formas de pensamiento de la sociología tradicional, ya que enfatiza la necesidad de comprender, más que de explicar, la realidad, sugiriendo que es en el presente, en el aquí y en el ahora, donde es posible identificar elementos de significación que describen y construyen lo real, mediante estructuras de la realidad, como una construcción y reconstrucción permanente de la vida social.

La teoría de la intersubjetividad, resalta la importancia de la interacción social en la construcción del conocimiento, enfocado en la dimensión subjetiva de la experiencia humana, reconociendo que el conocimiento no es un proceso meramente individual, sino que se construye a través del encuentro con el otro. En los grupos de interaprendizaje, esta teoría se

traduce en la creación de un espacio donde se valora la experiencia personal de cada estudiante, se promueve la empatía y se fomenta la capacidad de comprender las perspectivas de los demás dirigido por el docente.

D. Teoría de la cognición distribuida

Hollan y otros (2000) mencionan que esta teoría ayuda a comprender como las personas resuelven las tareas cognitivas o problemas que se les presentan. Así mismo, menciona esta teoría resalta la importancia de la interacción, el contexto y la distribución del conocimiento, siendo relevante para la educación por el diseño de tecnología y la organización del trabajo, debido a que incentiva a considerar cómo podemos aprovechar las interacciones, las herramientas y el entorno para potenciar la cognición y el aprendizaje (Mora, 2022).

La teoría de la cognición distribuida, con el énfasis en la interacción, contexto y distribución del conocimiento, aporta para que los grupos de interaprendizaje se adapten a la interacción del conocimiento que reside en la mente de los individuos, que se distribuye entre las personas, herramientas y el entorno, esta teoría permite crear espacios de aprendizaje que fomenten la colaboración, el intercambio de ideas y la utilización de diversos recursos.

E. Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel

Para Moreira y Cedeño (2024) enfatizan la importancia de vincular nuevos conocimientos con los conocimientos previos del estudiante, el aprendizaje es más efectivo cuando los nuevos conceptos se incorporan a la estructura de conocimiento que el estudiante ya posee. Esta teoría respalda la necesidad de desarrollar estrategias didácticas que relacionen el pensamiento creativo con las experiencias y conocimientos previos de los estudiantes, facilitando así la asimilación de nuevas ideas y la creación de conexiones originales.

Según Sánchez y Ruvalcaba (2022) es importante considerar tres aspectos clave en el proceso educativo: la labor de los educadores y sus métodos de enseñanza, la organización del

conocimiento dentro del currículo y cómo se desarrolla este último, y el contexto social en el que tiene lugar el proceso educativo.

El aprendizaje significativo según Baque y Portilla (2021) se divide en tres tipos:

- **Aprendizaje de representaciones:** Se centra en la atribución de significados a símbolos específicos, como por ejemplo entender el significado de las luces del semáforo para decidir cuándo cruzar la calle de manera segura desde una etapa temprana.
- **Aprendizaje de conceptos:** Se produce cuando la representación visual de un globo o la palabra globo significan lo mismo. Este tipo de aprendizaje va más allá de simplemente asociar palabras o imágenes; tiene una gran importancia educativa y puede ser representado mediante dibujos.
- **Aprendizaje de proposiciones:** Requiere captar el significado de ideas expresadas en forma de proposiciones, donde palabras individuales se relacionan para formar una estructura que genera un nuevo significado. Esto contribuye al desarrollo de la estructura cognitiva del individuo.

Finalmente, según Carranza et al. (2022) el aprendizaje grupal no tiene como objetivo que el individuo pierda su identidad en el grupo, sino que proporciona una estructura que apoya y fomenta las diversas perspectivas dentro del grupo para facilitar el desarrollo del aprendizaje.

La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel, destaca la importancia de conectar los conocimientos previos con la nueva información, se integra con la filosofía de los grupos de interaprendizaje. Pues promueve un aprendizaje activo donde los estudiantes relacionan los nuevos conceptos con sus experiencias previas dirigido por el docente, se crea un ambiente que facilita la comprensión profunda y la aplicación del conocimiento. En estos grupos, la teoría de Ausubel se materializa en la interacción entre estudiantes,

quienes comparten ideas y experiencias para construir una red de significados compartidos. El aprendizaje se vuelve más efectivo cuando los estudiantes participan activamente, relacionando la nueva información con sus propios esquemas mentales que es valorado por el docente.

2.3.1.3. Ventajas de los grupos de interaprendizaje

Según Suárez y García, (2022) señalan que, dentro de los proyectos innovadores en educación, se destacan los grupos interactivos de aprendizaje. Estos grupos se caracterizan por organizar el aula de manera contraria a la segregación, donde se forman equipos heterogéneos de 4 a 5 estudiantes que poseen diversas características como género, nivel de aprendizaje, cultura, personalidad y antecedentes familiares. Cada 15 o 20 minutos, estos grupos cambian de actividad, lo que aumenta la motivación y compromiso de los alumnos con el trabajo. Este enfoque no solo expone a los estudiantes a nuevas situaciones, sino que también estimula su aprendizaje de manera efectiva.

Andrade (2022) indica que es fundamental utilizar estrategias que despierten el interés y promuevan el aprendizaje efectivo de los estudiantes. De lo contrario, emplear estrategias inadecuadas que no se adecúen a los estilos de aprendizaje puede resultar en una intervención docente ineficaz, lo que podría llevar a la dispersión, desmotivación y bajo rendimiento académico. Por tanto, los educadores tienen la responsabilidad de organizar y planificar el tiempo, las estrategias, los recursos, las actividades y los objetivos educativos de manera adecuada para optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Menciona Andrade (2022) que es fundamental utilizar estrategias que despierten el interés y promuevan el aprendizaje efectivo de los estudiantes. De lo contrario, emplear estrategias inadecuadas que no se adecúen a los estilos de aprendizaje puede resultar en una intervención docente ineficaz, lo que podría llevar a la dispersión, desmotivación y bajo rendimiento académico. Por tanto, los educadores tienen la responsabilidad de organizar y

planificar el tiempo, las estrategias, los recursos, las actividades y los objetivos educativos de manera adecuada para optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

2.3.1.4. Organización de los grupos de interaprendizaje

Para Barba y Hortigüela (2022) es crucial que, durante el trabajo en grupo, los estudiantes lleven un registro continuo de todo el proceso. Como parte del proceso de autoevaluación o coevaluación dentro del grupo, los estudiantes mantienen un diario donde documenten el desempeño de cada miembro del grupo, así como otros aspectos como la participación activa y la asistencia. De esta manera, periódicamente el grupo puede revisar estos registros y tomar decisiones para mejorar el progreso del grupo, o al final, determinar la evaluación individual de cada miembro.

Este enfoque según Suárez y García (2022) el trabajo promueve la colaboración mediante el diálogo colectivo, donde el grupo debe encontrar conjuntamente la solución adecuada a un problema o tarea, basándose en las opiniones de todos los miembros. La interacción activa entre los integrantes es crucial en esta dinámica. Es fundamental fomentar interacciones que generen altas expectativas, ya que estas son determinantes para el éxito de la actividad.

Para Suárez y García (2022) para los grupos interactivos, al igual que otras prácticas exitosas en comunidades de aprendizaje, tienen como objetivo mejorar el aprendizaje a través de interacciones entre todos los participantes involucrados, que incluyen estudiantes, docentes, familias y voluntarios. Además, buscan reducir los conflictos dentro del aula.

2.3.1.5. Grupos Interactivos

Suárez y García (2022) menciona que el creciente interés en los grupos interactivos se debe a que estos promueven mejoras significativas en al menos cinco áreas: los logros académicos, la convivencia escolar, la inclusión, el entusiasmo por el aprendizaje y la participación de toda la comunidad educativa. Esta tendencia está respaldada por una extensa

literatura que evidencia la implementación exitosa de grupos interactivos en todos los niveles educativos, y cómo contribuyen positivamente al desarrollo de competencias, habilidades y valores, así como a la mejora de los resultados académicos en materias como matemáticas, lengua, ciencias, educación física, entre otras.

Indican Suárez y García (2022) que el uso creciente de este modelo de agrupamiento se debe a los resultados sobresalientes que alcanza, tanto en el ámbito académico como en el social. Este enfoque permite abordar aspectos como el trabajo colaborativo, la empatía, las habilidades de comunicación, el respeto y la autoestima, entre otros.

Abanto (2022) identifica los siguientes pasos para ejecutar los grupos de interaprendizaje de calidad:

- Elección de un tema relevante para todos los participantes.
- Conversación informal y compartición de experiencias personales relacionadas con el tema.
- Análisis conjunto de materiales de lectura proporcionados por los organizadores.
- Diseño colaborativo de clases y observación mutua de su puesta en práctica.
- Intercambio de opiniones sobre lo observado durante la implementación.
- Conclusiones conjuntas y documentación de los aprendizajes y acuerdos alcanzados.

2.3.1.6. Dimensiones de interaprendizaje

2.3.1.6.1. Estrategias colaborativas

Son un conjunto de prácticas, herramientas y enfoques pedagógicos que promueven la interacción, el diálogo y la cooperación entre los diferentes actores educativos (docentes, directivos, acompañantes pedagógicos, estudiantes, etc.) para lograr objetivos comunes relacionados con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje (UNESCO, 2019).

Según la UNESCO (2019) se caracterizan por:

- Promover la participación activa y horizontal: Todos los actores involucrados tienen voz y voto en la toma de decisiones y en el diseño e implementación de las acciones pedagógicas.
- Fomentar la confianza y el respeto mutuo: Se crea un clima de trabajo en el que se valoran las opiniones y aportes de todos, se escuchan activamente las ideas y se respetan las diferencias.
- Impulsar el intercambio de conocimientos y experiencias: Se comparten saberes, recursos y estrategias pedagógicas, enriqueciendo así la práctica docente y promoviendo el aprendizaje colectivo.
- Orientar la acción hacia objetivos comunes: Se establecen metas claras y compartidas, y se trabaja de manera coordinada para alcanzarlas.
- Evaluar y reflexionar sobre los procesos y resultados: Se analizan de manera conjunta los logros y dificultades, se identifican áreas de mejora y se ajustan las estrategias según sea necesario.

Según la UNESCO (2019) las diversas estrategias colaborativas son:

- **Planificación conjunta:** Los docentes trabajan en equipo para diseñar las sesiones de aprendizaje, compartiendo ideas, recursos y estrategias.
- **Diseño conjunto articulado:** Los docentes se observan mutuamente en el aula, brindándose retroalimentación constructiva para mejorar su práctica. Intercambian comentarios y sugerencias sobre sus trabajos, proyectos o propuestas pedagógicas.
- **Selección conjunta de recursos y materiales:** Los docentes elaboran conjuntamente materiales educativos, aprovechando los conocimientos y habilidades de cada uno.

- **Puesta en práctica:** Los docentes participan en espacios de formación y reflexión conjunta, compartiendo experiencias y aprendiendo unos de otros, a través de herramientas y orientaciones.

2.3.1.6.2. Estructuración del trabajo

Asimismo, la UNESCO (2019) indica que la estructura de trabajo de Grupos de Interaprendizaje es la organización y planificación detallada de las actividades, roles, responsabilidades, tiempo y recursos necesarios para que el grupo funcione eficazmente.

Según la UNESCO (2019) los momentos claves de la estructuración del trabajo de Grupos de Interaprendizaje son:

- **Inicio:** Es el momento de introducir el tema o actividad, captar la atención de los estudiantes y conectar los conocimientos previos con los nuevos aprendizajes.

Algunas estrategias para el inicio pueden ser:

Preguntas detonadoras

Actividades de diagnóstico

Presentación de un problema o situación

Activación de conocimientos previos

- **Desarrollo:** Es la parte central del trabajo pedagógico, donde se profundiza en el tema, se desarrollan las actividades de aprendizaje y se promueve la participación activa de los estudiantes. Algunas estrategias para el desarrollo pueden ser:

Trabajo colaborativo

Investigación

Resolución de problemas

Experimentación

Análisis y discusión

- **Cierre:** Es el momento de concluir la actividad o tema, resumir los aprendizajes clave, evaluar el proceso y conectar los nuevos conocimientos con la vida cotidiana de los estudiantes. Algunas estrategias para el cierre pueden ser:

Síntesis de lo aprendido

Reflexión sobre el proceso

Aplicación de los conocimientos a situaciones reales

Evaluación formativa

El Inicio, Desarrollo y Cierre proporciona un marco organizado y coherente para el trabajo pedagógico, facilitando la planificación, implementación y evaluación de las actividades de enseñanza y aprendizaje. Al seguir esta estructura, los docentes pueden crear experiencias de aprendizaje más significativas y efectivas para sus estudiantes (UNESCO, 2019).

2.3.1.6.3. Participación docente

Para la UNESCO (2019) la participación docente en Grupos de Interaprendizaje se refiere al grado de participación, compromiso y contribución activa de los docentes en todas las etapas del proceso de aprendizaje mutuo. La participación efectiva del profesorado es fundamental para el éxito de GIA, ya que enriquece el proceso de aprendizaje. la participación docente se refiere al rol activo y protagónico que los profesores asumen en el proceso de acompañamiento pedagógico.

Según UNESCO (2019) esta participación se caracteriza por:

- Compromiso y disposición al cambio: Los docentes se involucran de manera voluntaria y muestran apertura hacia nuevas estrategias y enfoques pedagógicos.
- Reflexión crítica sobre la práctica: Los docentes analizan y evalúan su propia práctica docente, identificando fortalezas y áreas de mejora.

- **Colaboración y trabajo en equipo:** Los docentes comparten experiencias, conocimientos y recursos con sus colegas, generando un ambiente de aprendizaje mutuo.
- **Construcción colectiva de conocimiento:** Los docentes participan en la planificación, implementación y evaluación de las acciones de acompañamiento, aportando sus saberes y perspectivas.
- **Empoderamiento y autonomía:** Los docentes asumen la responsabilidad de su propio desarrollo profesional, tomando decisiones informadas y promoviendo la mejora continua de su práctica.

UNESCO (2019) propone que la participación docente se aborda desde diversos indicadores, cada una de las cuales contribuye a un rol activo y protagónico en el proceso de acompañamiento:

- **Debate:** Se promueve la discusión y reflexión crítica sobre la práctica docente, generando espacios para el intercambio de ideas, opiniones y experiencias. Esto permite cuestionar supuestos, identificar problemáticas y construir soluciones conjuntas.
- **Sensibilización:** El objetivo es resaltar la importancia del acompañamiento pedagógico y su influencia en el crecimiento profesional de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes. Para ello, es fundamental entender las necesidades y dificultades de la comunidad educativa, y valorar las posibilidades que ofrece el trabajo en equipo.
- **Socialización de experiencias y aprendizajes:** Se fomenta la creación de espacios para compartir las experiencias exitosas y los aprendizajes adquiridos durante el proceso de acompañamiento. Esto permite visibilizar buenas prácticas, inspirar a otros docentes y construir un repertorio de estrategias pedagógicas innovadoras.
- **Investigación-acción en el aula:** Se promueve la indagación sistemática sobre la propia práctica docente, con el objetivo de identificar áreas de mejora e implementar cambios que

favorezcan el aprendizaje de los estudiantes. Esta metodología implica la participación activa de los docentes en la definición de problemas, la recolección de datos, el análisis de resultados y la toma de decisiones.

- **Comunicación efectiva y transparente:** Se enfatiza la importancia de establecer una comunicación clara, abierta y respetuosa entre todos los actores involucrados en el proceso de acompañamiento. Esto implica escuchar activamente, expresar ideas de manera asertiva, brindar retroalimentación constructiva y resolver conflictos de manera colaborativa.
- **Liderazgo:** Se promueve el desarrollo de habilidades de liderazgo en los docentes, para que puedan impulsar procesos de cambio y mejora en sus escuelas. Esto implica asumir un rol activo en la toma de decisiones, motivar y empoderar a otros docentes, y gestionar los recursos de manera eficiente.

2.3.1.6.4. Evaluación Colaborativa

La evaluación colaborativa en Grupos de Interaprendizaje es un proceso participativo continuo en el que todos los miembros del grupo participan activamente en la evaluación del aprendizaje, el desempeño individual y grupal y el impacto de Grupos de Interaprendizaje en la práctica docente. A diferencia de la evaluación tradicional donde el profesor es el único evaluador, la evaluación colaborativa promueve la reflexión crítica, la autoevaluación y la evaluación compartida. un proceso en el que los docentes trabajan juntos para analizar y valorar su práctica pedagógica, con el objetivo de mejorar su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes (UNESCO, 2019).

Esta forma de evaluación se basa en la cooperación y el diálogo entre los docentes, quienes comparten sus experiencias, conocimientos y perspectivas para identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en su práctica. A diferencia de la evaluación tradicional, que suele ser individual y centrada en el juicio externo, la evaluación colaborativa promueve la

reflexión crítica y la autoevaluación, fomentando un clima de confianza y aprendizaje mutuo (UNESCO, 2019).

la UNESCO (2019) indica las características claves de la evaluación colaborativa son:

- **Participación activa de los docentes:** Los docentes son protagonistas en el proceso de evaluación, desde la definición de los criterios e instrumentos hasta la interpretación de los resultados y la toma de decisiones.
- **Enfoque formativo:** La evaluación se utiliza como una herramienta para el aprendizaje y la mejora continua, más que como un mecanismo de control o sanción.
- **Retroalimentación constructiva:** Los docentes se brindan mutuamente información relevante y útil para mejorar su práctica, basada en la observación, el análisis y la reflexión conjunta.
- **Trabajo en equipo:** La evaluación se realiza en un contexto de colaboración y apoyo mutuo, donde los docentes comparten sus conocimientos y experiencias para aprender juntos.

UNESCO (2019) menciona los siguientes indicadores que explican la evaluación colaborativa, son:

- **Diseño de instrumentos de evaluación:** Los docentes participen activamente en el diseño de los instrumentos de evaluación, adaptándolos a las necesidades y características específicas de sus estudiantes y contextos educativos. Los instrumentos deben ser coherentes con los objetivos de aprendizaje y permitir recoger información relevante y significativa sobre el progreso de los estudiantes y la efectividad de las estrategias pedagógicas implementadas.
- **Análisis de resultados de evaluación:** la evaluación se realiza de manera conjunta y colaborativa. Los docentes comparten sus interpretaciones, discuten los hallazgos y

reflexionan sobre las implicaciones para su práctica. Este análisis va más allá de la simple cuantificación de los resultados, buscando comprender las causas y factores que influyen en el aprendizaje de los estudiantes, así como identificar fortalezas y áreas de mejora en la enseñanza.

- **Reflexión sobre la práctica docente:** Promueve la reflexión crítica y profunda sobre la práctica docente. Los docentes, con el apoyo del acompañante pedagógico, examinan sus estrategias de enseñanza, materiales didácticos, interacciones con los estudiantes y otros aspectos relevantes. Esta reflexión se basa en la evidencia recogida durante la evaluación y se orienta hacia la toma de decisiones informadas para ajustar y mejorar la práctica pedagógica.

2.3.2. Desempeño docente

Martínez (2020) propone que la evaluación del desempeño docente sea un proceso sistemático que proporcione información fiable sobre el impacto de la enseñanza en el aprendizaje y el desarrollo de competencias de los estudiantes. Sin embargo, advierte que el uso de evaluaciones estandarizadas, que no consideran las particularidades de cada docente ni las diversas situaciones que se presentan en el aula, resulta inadecuado para valorar la complejidad de la labor docente.

- El desempeño docente implica un conjunto de decisiones, actividades y responsabilidades que el maestro lleva a cabo dentro de un contexto institucional, con el objetivo de formar individuos capaces de contribuir y transformar su entorno socio-cultural.
- La evaluación del desempeño docente se considera crucial para mejorar la calidad educativa.

Según Martínez (2020) el desempeño docente debe ser una herramienta destinada a transformar la práctica educativa, permitiendo que cada profesor mejore

continuamente su rol en el proceso de aprendizaje, facilitando así que los alumnos puedan aplicar sus conocimientos de manera efectiva. Además, enfatiza la importancia de evitar etiquetar a los docentes como buenos o malos, idóneos o no idóneos, o como merecedores o no de incentivos económicos.

Por otra parte, Reimundo (2022) afirma que el desempeño docente, que implica la ejecución de tareas educativas utilizando estrategias didácticas actualizadas y un lenguaje claro, asertivo y adaptado a cada grupo de estudiantes, junto con el acceso adecuado a recursos didácticos suficientes, puede generar resultados destacados.

Para Peñafiel (2023) observa que ajustar los criterios de evaluación del desempeño docente según las necesidades y capacidades del entorno conduce a mejoras significativas en áreas como el desempeño académico de los estudiantes.

2.3.2.1. Deslinde desde la perspectiva de la administración de la educación

Hay varias precisiones desde varios puntos sobre esta materia para (Asprilla, et al., 2020) que mencionan que la Administración de la Educación trata de indagar, manifestar, entender y predecir los porqués en las organizaciones educativas, tiene partes que componen las respectivas, organizaciones que en el modo o estilo en las que son dirigidas y gestionadas y se adoptan decisiones para ciertos fines. Como disciplina emplea métodos para elaborar teorías, modelos e hipótesis sobre la naturaleza, dinámica, tarea y evolución de las organizaciones educativas. De mismo modo la planificación y organización favorece a realizar cualquier actividad.

2.3.2.1.1. Teorías de la administración educativa

Son conocidos como herramientas que dan un respaldo, según menciona (Universidad Internacional de Valencia, 2023) estas teorías son:

- **Teoría clásica**

Es una corriente del conocimiento que se enfoca en evaluar las estructuras organizacionales desde un enfoque general, es decir, en donde cada integrante de la organización cumpla sus funciones específicas. Además, esta teoría indica la división de las actividades que tienen que ser cumplidas.

- **Teoría burocrática**

Su tarea fundamental de esta teoría es proponer la organización de un centro académico de manera jerárquica. Es decir que, en cada parte de la compañía, trabajan individuos que son los más capaces. Los cargos que posean cada burócrata variarán según la importancia de la tarea que ejecutan dentro de la organización.

- **Teoría estructuralista**

Es la forma de concebir a las empresas o instituciones educativas como un sistema conformado por diferentes partes que interactúan entre sí. Dicha asociación, según a este enfoque, es la que nos facilita el rendimiento activo de la organización sosteniendo un balance significativo. Por ende, cada componente de una institución académica debe de laborar de manera colegiada para que la eficacia de la formación académica sea lo más óptimo posible.

2.3.2.2. Teorías del desempeño docente

- **Teoría de las competencias**

McClenlland (1967) menciona que las competencias laborales están relacionadas con conocimientos, aptitudes y comportamientos que aportan al desempeño del trabajador y permiten determinar las condiciones individuales que inciden en el nivel de éxito en el desarrollo de su labor. Piaget (1972) aportó en la teoría describiendo el constructivismo, las etapas del desarrollo cognitivo, la interacción social y el equilibrio/desequilibrio, enfocándose en el aprendizaje activo, donde se construye el conocimiento mediante la interacción con el entorno, y la importancia de adaptar la enseñanza al nivel, son claves para comprender cómo

se adquieren y desarrollan las competencias, y así creando ambientes ricos en experiencias para promover el desarrollo de competencias cognitivas.

- **Teoría de la Motivación y Satisfacción Laboral**

La motivación surge de la necesidad de satisfacer una jerarquía de necesidades, desde las fisiológicas (alimento, sueño) hasta la autorrealización (desarrollo del potencial). Según esta teoría, las personas se motivan para satisfacer las necesidades de nivel inferior antes de pasar a las superiores (Maslow, 2013) planteó que la motivación depende de tres factores: expectativa (creencia de que el esfuerzo conducirá a un buen desempeño), instrumentalidad (creencia de que el desempeño será recompensado) y valencia (valor que la persona le da a la recompensa). La motivación será alta si las tres son altas (Vroom, 1964)

- **Teorías de la Motivación y Autoeficacia**

En términos generales, señala Serafini y Cuenya (2020) que la motivación es un concepto teórico que etimológicamente se deriva de la palabra motivo, proveniente del latín *motivus*.

En las últimas décadas, según Serafini y Cuenya (2020) la motivación ha resurgido como un tema esencial en las ciencias del comportamiento y la neurociencia, con el objetivo de entender cómo los organismos generan respuestas complejas. Los conceptos y modelos relacionados con la motivación están ampliamente presentes en las ciencias de la conducta, abarcando desde temas de neurociencia hasta otros aspectos del comportamiento.

2.3.2.3. Características del desempeño docente

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) (2022) las características fundamentales para garantizar una educación de calidad y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes son:

- **Dominio de los contenidos:** El docente demuestra un profundo conocimiento de las materias que enseña y las relaciona con otras áreas del conocimiento.

- Planificación y preparación de clases: El docente diseña experiencias de aprendizaje significativas y desafiantes, considerando las necesidades e intereses de los estudiantes.
- Creación de un clima propicio para el aprendizaje: El docente fomenta un ambiente de respeto, colaboración y participación activa en el aula.
- Uso de estrategias y recursos didácticos variados: El docente emplea diversas metodologías y herramientas para facilitar la comprensión y el aprendizaje de los estudiantes.
- Evaluación formativa y retroalimentación: El docente utiliza la evaluación para monitorear el progreso de los estudiantes, identificar sus fortalezas y debilidades, y brindarles retroalimentación oportuna y constructiva.
- Compromiso con el aprendizaje de todos los estudiantes: El docente atiende la diversidad del alumnado, adaptando su enseñanza para asegurar que todos los estudiantes alcancen su máximo potencial.
- Reflexión sobre la práctica docente: El docente analiza críticamente su propia enseñanza, buscando mejorar continuamente su desempeño.
- Participación en la comunidad educativa: El docente colabora con colegas, familias y otros actores de la comunidad para fortalecer el proceso educativo.
- Desarrollo profesional continuo: El docente se mantiene actualizado en su área de conocimiento y en las últimas tendencias pedagógicas.
- Ética y compromiso social: El docente actúa con integridad, responsabilidad y respeto por los derechos de los estudiantes y la comunidad educativa.

Para la UNESCO (2019) las características del desempeño docente son:

- Dominio de los contenidos disciplinares y pedagógicos: El docente demuestra un profundo conocimiento de la materia que enseña, así como de las teorías y enfoques pedagógicos que sustentan su práctica.

- **Planificación y diseño de experiencias de aprendizaje:** El docente planifica de manera cuidadosa y sistemática sus clases, seleccionando estrategias y recursos didácticos que promuevan el aprendizaje activo y significativo de los estudiantes.
- **Gestión del clima de aula:** El docente crea un ambiente de aprendizaje positivo y respetuoso, donde los estudiantes se sienten seguros y motivados para participar y aprender.
- **Evaluación formativa y retroalimentación:** El docente utiliza la evaluación como una herramienta para conocer el progreso de los estudiantes, identificar sus necesidades y brindarles retroalimentación oportuna y constructiva.
- **Comunicación efectiva:** El docente se comunica de manera clara y precisa con sus estudiantes, utilizando un lenguaje adecuado a su nivel de desarrollo y fomentando el diálogo y la participación.
- **Reflexión crítica sobre la práctica:** El docente analiza y evalúa constantemente su propia práctica, buscando identificar áreas de mejora y ajustando sus estrategias de enseñanza en función de las necesidades de los estudiantes.
- **Compromiso con el desarrollo profesional:** El docente se mantiene actualizado en su disciplina y en las tendencias pedagógicas, participando en actividades de formación continua y buscando oportunidades para mejorar su práctica.
- **Colaboración y trabajo en equipo:** El docente colabora con sus colegas, compartiendo experiencias, conocimientos y recursos para enriquecer su práctica y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

2.3.2.4. Importancia del desempeño docente

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) (2022) es clave para asegurar una educación de calidad que prepare a los estudiantes para los desafíos actuales. Al invertir en la formación docente y en el cumplimiento de los estándares del MBDD, se impulsa el progreso del país.

la importancia del desempeño docente radica en:

- Garantizar aprendizajes de calidad: Asegura que los estudiantes adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para su desarrollo integral y éxito académico.
- Cerrar brechas educativas: Un docente competente puede identificar las necesidades individuales de sus estudiantes y adaptar su enseñanza para atenderlas, contribuyendo a reducir las desigualdades en el acceso a una educación de calidad.
- Promover el desarrollo profesional docente: Sirve como guía para la formación continua y la evaluación del desempeño docente, impulsando su crecimiento profesional y mejorando la calidad de la educación en general.
- Fortalecer la profesión docente: Establece un referente claro para la valoración y reconocimiento social de la labor docente, contribuyendo a elevar el estatus de la profesión y atraer a nuevos talentos.
- Mejorar la gestión educativa: Proporciona un marco para el diseño e implementación de políticas educativas coherentes y efectivas, orientadas a mejorar la calidad de la educación en todos los niveles.

Según la UNESCO (2019) la importancia del desempeño docente se ve reflejada en los siguientes aspectos:

- Calidad educativa: Un docente competente y comprometido es fundamental para garantizar una educación de calidad. Su dominio de los contenidos, su capacidad para planificar experiencias de aprendizaje significativas y su habilidad para crear un clima de aula positivo son factores determinantes para el éxito académico de los estudiantes.
- Desarrollo integral de los estudiantes: El desempeño docente no solo influye en el rendimiento académico, sino también en el desarrollo emocional, social y personal de los estudiantes. Un docente que establece relaciones de confianza, fomenta el pensamiento

crítico y promueve valores como el respeto y la colaboración contribuye al crecimiento integral de sus alumnos.

- **Equidad educativa:** Un docente comprometido con la equidad busca garantizar que todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico, cultural o étnico, tengan las mismas oportunidades de aprender y desarrollarse. Esto implica adaptar su práctica pedagógica a las necesidades individuales de cada alumno, brindando apoyo diferenciado y promoviendo la inclusión.
- **Mejora continua de la escuela:** El desempeño docente es un factor clave para el desarrollo y mejora de la escuela. Un equipo docente comprometido con su desarrollo profesional, que colabora y comparte experiencias, genera un ambiente de aprendizaje continuo que beneficia a toda la comunidad educativa.
- **Bienestar docente:** Un buen desempeño docente no solo impacta positivamente en los estudiantes, sino también en el propio bienestar del profesor. Sentirse competente, valorado y satisfecho con su labor contribuye a la motivación, el compromiso y la salud mental del docente.

2.3.2.5. Liderazgo pedagógico en el Marco del Buen Desempeño Docente

La MINEDU considera un documento de suma importante en la transformación de la institución educativa, es una herramienta necesaria para la ejecución de una política sistémica para la mejora significativa del directivo. (Dueñas & Quillahuaman, 2018)

2.3.2.6. Dimensiones del desempeño docente

Según MINEDU (2022) en el Marco de Buen Desempeño Docente se desarrolla se considera a:

- “Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso

pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión”

- “Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales”
- “Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales”
- “Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales”
- **Competencia 2: “Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión”**

Los docentes de una institución educativa comprenden y dominan el proceso de elaboración de todas las secuencias didácticas pedagógicas y los métodos de evaluación. Este dominio también facilita la contextualización de las actividades académicas, promoviendo un mejor desarrollo y desempeño de los estudiantes (Quispe, 2022).

Coordinar la enseñanza colaborativa para garantizar la coherencia entre el aprendizaje que desean que sus estudiantes logren, el proceso de enseñanza, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, dentro de la revisión continua de la planificación del curso (Chávez y otros, 2024). Sin embargo, la planificación es una tarea diaria de los docentes que deben

planificar teniendo en cuenta todas las características de sus alumnos y teniendo en cuenta el entorno educativo . Si los docentes quieren alcanzar altos niveles de aprendizaje , deben comenzar por planificar y fijar metas a corto , mediano y largo plazo . (Huamani & Villanueva, 2022)

Esta competencia es fundamental para garantizar una educación de calidad, ya que permite al docente diseñar experiencias de aprendizaje coherentes, significativas y relevantes para los estudiantes, aprovechando al máximo los recursos disponibles y adaptándose a las necesidades cambiantes del contexto educativo. Y se refiere a la habilidad del docente para diseñar y organizar la enseñanza de manera colaborativa con otros docentes, asegurando que todos los elementos del proceso educativo estén alineados y se revisen continuamente (MINEDU, 2022).

El Marco de Buen Desempeño Docente detalla que esta competencia implica:

- **Diseñar la enseñanza:** El docente planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje considerando los objetivos de aprendizaje, las necesidades de los estudiantes, los recursos disponibles y el contexto educativo.
- **Seleccionar estrategias y recursos:** El docente elige estrategias didácticas y recursos educativos adecuados para lograr los objetivos de aprendizaje y atender a la diversidad de los estudiantes.
- **Organizar el tiempo y el espacio:** El docente distribuye el tiempo y organiza el espacio de manera eficiente para facilitar el aprendizaje y la participación de los estudiantes.
- **Evaluar el aprendizaje:** El docente diseña e implementa estrategias de evaluación que permitan recoger información sobre el progreso de los estudiantes y retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Trabajar en equipo:** El docente colabora con otros docentes para compartir experiencias, conocimientos y recursos, y para diseñar e implementar proyectos educativos conjuntos.
- **Revisar y ajustar la planificación:** El docente evalúa constantemente la efectividad de su planificación y realiza los ajustes necesarios para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Indicador 1: “Programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para planificar de manera colaborativa y coherente, considerando las necesidades y características de los estudiantes, así como los recursos disponibles, para lograr aprendizajes significativos (MINEDU, 2022), como:

- **Análisis colaborativo:** Trabajar en equipo con otros docentes para analizar y seleccionar el plan curricular más adecuado a las necesidades y características específicas de los estudiantes en su aula (MINEDU, 2022).
- **Coherencia en la planificación:** Asegurar que exista una conexión lógica y coherente entre los aprendizajes que se desean promover, las características de los estudiantes (intereses, estilos de aprendizaje, conocimientos previos, etc.) y las estrategias y recursos educativos seleccionados (MINEDU, 2022).
- **Articulación de elementos:** Integrar de manera efectiva los diferentes componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje, como los objetivos de aprendizaje, las actividades, los materiales y la evaluación, para lograr una experiencia educativa coherente y significativa para los estudiantes (MINEDU, 2022).

Indicador 2: “Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para seleccionar los contenidos de enseñanza de manera estratégica y contextualizada, asegurando que estos sean relevantes, significativos y contribuyan al desarrollo de los aprendizajes fundamentales establecidos en el marco curricular nacional, así como a las necesidades y expectativas de la escuela y la comunidad (MINEDU, 2022), como:

- **Alinear los contenidos con los aprendizajes fundamentales:** Seleccionar los contenidos de enseñanza que sean relevantes y contribuyan al desarrollo de los aprendizajes fundamentales establecidos en el marco curricular nacional. Estos aprendizajes fundamentales son las competencias, capacidades y conocimientos esenciales que los estudiantes deben adquirir en cada etapa de su educación (MINEDU, 2022).
- **Considerar las necesidades de la escuela y la comunidad:** Adaptar la selección de contenidos a las necesidades y características específicas de la escuela y la comunidad en la que se desenvuelven los estudiantes. Esto implica tener en cuenta los intereses, valores y expectativas de la comunidad educativa, así como los recursos y desafíos del contexto local (MINEDU, 2022).
- **Priorizar los aprendizajes más relevantes:** Identificar y priorizar los contenidos de enseñanza que sean más relevantes y significativos para el desarrollo integral de los estudiantes, considerando su pertinencia, actualidad y aplicabilidad en la vida real (MINEDU, 2022).

Indicador 3: “Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para diseñar experiencias de aprendizaje creativas, motivadoras y desafiantes que despierten la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes, y que contribuyan al logro de los aprendizajes previstos (MINEDU, 2022), como:

- **Creatividad en el diseño pedagógico:** El docente debe ir más allá de las estrategias tradicionales y buscar enfoques innovadores y originales que estimulen el interés y la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje (MINEDU, 2022).
- **Fomentar la curiosidad:** El docente debe diseñar actividades y experiencias que despierten la curiosidad natural de los estudiantes, invitándolos a explorar, cuestionar y descubrir nuevos conocimientos (MINEDU, 2022).
- **Generar interés y compromiso:** El docente debe crear un ambiente de aprendizaje motivador y desafiante, donde los estudiantes se sientan involucrados y comprometidos con su propio aprendizaje (MINEDU, 2022).
- **Orientación hacia los aprendizajes previstos:** Todas las estrategias y actividades diseñadas deben estar alineadas con los objetivos de aprendizaje establecidos, asegurando que los estudiantes adquieran las competencias y conocimientos necesarios (MINEDU, 2022).

Indicador 4: “Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para diseñar una enseñanza personalizada y contextualizada que responda a las necesidades y características

individuales de cada estudiante, promoviendo así un aprendizaje más efectivo y equitativo (MINEDU, 2022), como:

- **Reconocer la diversidad de los estudiantes:** El docente debe identificar y comprender las diferencias individuales de sus estudiantes en términos de intereses, nivel de desarrollo cognitivo, estilos de aprendizaje preferidos e identidad cultural (MINEDU, 2022).
- **Adaptar la enseñanza a las necesidades individuales:** El docente debe utilizar esta información para diseñar experiencias de aprendizaje que sean relevantes y significativas para cada estudiante, teniendo en cuenta sus fortalezas, debilidades y preferencias (MINEDU, 2022).
- **Promover la inclusión y equidad:** El docente debe crear un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso, donde todos los estudiantes se sientan valorados y tengan la oportunidad de desarrollar su máximo potencial, independientemente de su origen, cultura o características individuales (MINEDU, 2022).
- **Contextualizar el aprendizaje:** El docente debe conectar los contenidos de enseñanza con las experiencias y conocimientos previos de los estudiantes, así como con su contexto cultural y social, para que el aprendizaje sea más significativo y relevante (MINEDU, 2022).

Indicador 5: “Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para utilizar una variedad de recursos educativos, tanto creados por él mismo como seleccionados de otras fuentes, para enriquecer y apoyar el aprendizaje de sus estudiantes. Esto implica no solo la habilidad para encontrar y

elegir recursos adecuados, sino también la creatividad para diseñar materiales originales y la capacidad para organizar y presentar los recursos de manera efectiva (MINEDU, 2022), como:

- **Creación de recursos:** El docente no solo utiliza recursos existentes, sino que también es capaz de crear materiales educativos originales y personalizados que se adapten a las necesidades e intereses de sus estudiantes (MINEDU, 2022).
- **Selección de recursos:** El docente elige cuidadosamente los recursos educativos más adecuados para cada situación de aprendizaje, considerando su relevancia, calidad, pertinencia y accesibilidad (MINEDU, 2022).
- **Organización de recursos:** El docente organiza los recursos de manera lógica y coherente, facilitando su acceso y uso por parte de los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula (MINEDU, 2022).
- **Soporte para el aprendizaje:** Los recursos seleccionados y creados por el docente deben servir como herramientas que apoyen y enriquezcan el proceso de aprendizaje de los estudiantes, permitiéndoles explorar, investigar, practicar y consolidar sus conocimientos (MINEDU, 2022).

Indicador 6: “Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para diseñar e implementar un proceso de evaluación que sea sistemático, continuo, formativo y diferenciado, y que esté alineado con los objetivos de aprendizaje. Esto implica utilizar una variedad de instrumentos y estrategias de evaluación, proporcionar retroalimentación constructiva a los estudiantes y utilizar los resultados para mejorar la enseñanza y el aprendizaje (MINEDU, 2022), como:

- **Diseño sistemático de la evaluación:** El docente planifica la evaluación de manera organizada y estructurada, estableciendo criterios claros, instrumentos

adecuados y momentos específicos para recoger información sobre el progreso de los estudiantes (MINEDU, 2022).

- **Evaluación permanente:** La evaluación no es un evento aislado, sino un proceso continuo que se lleva a cabo a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo al docente realizar un seguimiento constante del progreso de los estudiantes.
- **Evaluación formativa:** El docente utiliza la evaluación principalmente como una herramienta para mejorar el aprendizaje, proporcionando retroalimentación oportuna y personalizada a los estudiantes, y ajustando su enseñanza en función de los resultados (MINEDU, 2022).
- **Evaluación diferencial:** El docente reconoce la diversidad de los estudiantes y adapta la evaluación a sus necesidades y características individuales, utilizando diferentes instrumentos y estrategias para obtener una imagen completa de su aprendizaje (MINEDU, 2022).
- **Concordancia con los aprendizajes esperados:** La evaluación se alinea con los objetivos de aprendizaje establecidos, asegurando que se evalúen las competencias y conocimientos que se espera que los estudiantes adquieran (MINEDU, 2022).

Indicador 7: “Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para diseñar sesiones de aprendizaje bien estructuradas, secuenciadas y coherentes con los objetivos de aprendizaje, y para gestionar el tiempo de manera efectiva, garantizando que los estudiantes tengan suficientes oportunidades para participar, practicar y consolidar sus aprendizajes (MINEDU, 2022), como:

- **Secuencia lógica:** Organizar las actividades de aprendizaje en una secuencia lógica y progresiva, donde cada etapa construya sobre la anterior y contribuya al logro de los objetivos de aprendizaje (MINEDU, 2022).
 - **Estructura clara:** Establecer una estructura clara para cada sesión de aprendizaje, con inicio, desarrollo y cierre, que facilite la comprensión y participación de los estudiantes (MINEDU, 2022).
 - **Coherencia con los logros esperados:** Asegurar que la secuencia y estructura de las sesiones estén alineadas con los objetivos de aprendizaje establecidos, de modo que cada actividad contribuya al desarrollo de las competencias y conocimientos esperados (MINEDU, 2022).
 - **Distribución adecuada del tiempo:** Asignar el tiempo necesario para cada actividad, considerando la complejidad de los contenidos, las necesidades de los estudiantes y los recursos disponibles (MINEDU, 2022).
- **Competencia 3: “Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.”**

Se refiere a la capacidad del docente para establecer un ambiente de aula positivo y respetuoso que fomente el aprendizaje, la participación activa, el respeto por la diversidad y la formación de ciudadanos críticos e interculturales. Esta competencia es fundamental para crear un entorno de aprendizaje positivo y enriquecedor, donde los estudiantes se sientan motivados a aprender, a participar activamente y a desarrollar habilidades sociales y ciudadanas esenciales para la vida en una sociedad democrática y diversa (MINEDU, 2022). Por lo tanto, esta competencia implica:

- **Promover un clima de respeto y confianza:** El docente crea un ambiente donde los estudiantes se sientan seguros, valorados y respetados, fomentando relaciones positivas entre ellos y con el docente (MINEDU, 2022).
- **Fomentar la participación y el diálogo:** El docente promueve la participación activa de todos los estudiantes, creando espacios para el diálogo, el intercambio de ideas y la construcción conjunta del conocimiento.
- **Valorar la diversidad:** El docente reconoce y valora la diversidad de los estudiantes en términos de género, cultura, etnia, religión, capacidades, estilos de aprendizaje, etc., y promueve el respeto y la inclusión de todos (MINEDU, 2022).
- **Gestionar conflictos de manera constructiva:** El docente aborda los conflictos de manera pacífica y dialogada, promoviendo la resolución de problemas de forma colaborativa y constructiva (MINEDU, 2022).
- **Formar ciudadanos críticos e interculturales:** El docente promueve el desarrollo del pensamiento crítico, la capacidad de análisis y la reflexión sobre los problemas sociales, así como el respeto y la valoración de las diferentes culturas (MINEDU, 2022).

Se pone énfasis en el proceso de comprensión de las necesidades de los demás para vivir juntos y alcanzar metas más humanas. También son el eje de la planificación de inicio , los diferentes pasos se diseñan antes del inicio de las actividades escolares, este proceso es colaborativo y continuo , ve las necesidades y características de los estudiantes y desarrolla actividades acordes a su situación. (Neyra & Panduro, 2021).

Establecer un ambiente propicio para el aprendizaje , la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad para desarrollar ciudadanos críticos e interculturalmente conscientes (Rojas, 2021).

Indicador 1: “Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para crear un clima de aula positivo y respetuoso, donde los estudiantes se sientan seguros, valorados y motivados a aprender. Esto implica establecer relaciones interpersonales sólidas basadas en la confianza, el respeto y la colaboración, y fomentar la comunicación asertiva y la empatía en todas las interacciones con los estudiantes (MINEDU, 2022), como:

- **Construir relaciones interpersonales sólidas:** Establecer vínculos positivos y significativos con cada estudiante, basados en el afecto, la confianza y el respeto mutuo (MINEDU, 2022).
- **Comunicación asertiva:** Expresar sus ideas y expectativas de manera clara, directa y respetuosa, escuchando activamente a los estudiantes y fomentando el diálogo abierto (MINEDU, 2022).
- **Empatía:** Comprender y valorar las perspectivas y sentimientos de los estudiantes, poniéndose en su lugar y respondiendo de manera sensible a sus necesidades emocionales y académicas (MINEDU, 2022).
- **Justicia:** Tratar a todos los estudiantes de manera justa e imparcial, evitando favoritismos y garantizando que todos tengan las mismas oportunidades de aprender y participar (MINEDU, 2022).
- **Colaboración:** Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y cooperativo, donde los estudiantes aprendan a trabajar juntos, a respetar las diferencias y a apoyarse mutuamente (MINEDU, 2022).

Indicador 2: “Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para crear un ambiente de aprendizaje motivador y desafiante, donde todos los estudiantes se sientan capaces de aprender y alcanzar sus metas. Esto implica comunicar altas expectativas, brindar apoyo individualizado, valorar el esfuerzo y la perseverancia, y utilizar un lenguaje positivo y alentador, (MINEDU, 2022) como:

- **Fomentar altas expectativas:** El docente cree en el potencial de todos sus estudiantes y les transmite confianza en sus capacidades para aprender y alcanzar sus metas (MINEDU, 2022).
- **Orientación al logro:** El docente establece metas de aprendizaje desafiantes pero alcanzables para todos los estudiantes, y los motiva a esforzarse para superar sus propios límites (MINEDU, 2022).
- **Apoyo individualizado:** El docente reconoce las diferencias individuales de cada estudiante y les brinda el apoyo necesario para que puedan alcanzar su máximo potencial, adaptando su enseñanza y ofreciendo recursos diferenciados (MINEDU, 2022).
- **Énfasis en el esfuerzo y la perseverancia:** El docente valora el esfuerzo y la perseverancia de los estudiantes, reconociendo sus logros y animándolos a seguir aprendiendo y mejorando (MINEDU, 2022).
- **Comunicación positiva:** El docente utiliza un lenguaje positivo y alentador, destacando los avances y logros de los estudiantes, y evitando críticas o comentarios negativos que puedan desmotivarlos (MINEDU, 2022).

Indicador 3: “Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para crear un ambiente de aprendizaje inclusivo y acogedor, donde la diversidad se celebre y se utilice como una herramienta para

enriquecer el proceso educativo y formar ciudadanos críticos e interculturales (MINEDU, 2022), como:

- **Crear un ambiente inclusivo:** Fomentar un clima de aula donde todos los estudiantes se sientan bienvenidos, valorados y respetados, independientemente de su origen, cultura, género, capacidades u otras características individuales (MINEDU, 2022)..
- **Reconocer y valorar la diversidad:** Celebrar las diferencias entre los estudiantes como una fuente de riqueza y aprendizaje, aprovechando la diversidad de perspectivas, experiencias y conocimientos para enriquecer el proceso educativo (MINEDU, 2022)..
- **Fomentar la expresión de la diversidad:** Crear espacios seguros y respetuosos donde los estudiantes puedan expresar libremente sus ideas, opiniones y experiencias, sin temor a ser juzgados o discriminados (MINEDU, 2022)..
- **Utilizar la diversidad como herramienta de aprendizaje:** Diseñar actividades y experiencias que permitan a los estudiantes aprender de las diferencias, desarrollar la empatía y la comprensión intercultural, y construir una sociedad más justa y equitativa (MINEDU, 2022)..
- **Promover el respeto y la tolerancia:** Enseñar a los estudiantes a valorar y respetar las diferencias, a rechazar la discriminación y los estereotipos, y a construir relaciones positivas basadas en la igualdad y la solidaridad (MINEDU, 2022)..

Indicador 4: “Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para crear un ambiente de aprendizaje inclusivo y de apoyo para todos los estudiantes, especialmente aquellos con necesidades

educativas especiales. Esto implica fomentar el respeto, la cooperación y el apoyo mutuo, brindar apoyo individualizado y adaptar el entorno y los recursos educativos para garantizar la participación plena y el desarrollo de todos los estudiantes (MINEDU, 2022), como:

- **Promover el respeto y la inclusión:** El docente crea un ambiente de aula donde todos los estudiantes, incluyendo aquellos con necesidades educativas especiales (NEE), se sientan valorados, respetados y aceptados por sus compañeros y por el docente (MINEDU, 2022)..
- **Fomentar la cooperación y el apoyo mutuo:** El docente promueve la interacción y colaboración entre todos los estudiantes, creando oportunidades para que trabajen juntos, se ayuden mutuamente y aprendan unos de otros, independientemente de sus capacidades o diferencias (MINEDU, 2022)..
- **Brindar apoyo individualizado:** El docente identifica las necesidades específicas de los estudiantes con NEE y les brinda el apoyo necesario para que puedan participar plenamente en el proceso de aprendizaje, adaptando las actividades, materiales y estrategias de enseñanza según sea necesario (MINEDU, 2022)..
- **Crear un ambiente de aprendizaje accesible:** El docente se asegura de que el entorno físico y los recursos educativos sean accesibles para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con NEE, eliminando barreras y proporcionando adaptaciones cuando sea necesario (MINEDU, 2022)..
- **Colaborar con otros profesionales:** El docente trabaja en equipo con otros profesionales, como psicólogos, terapeutas y especialistas en educación especial, para diseñar e implementar estrategias de apoyo individualizadas y garantizar el bienestar y desarrollo integral de los estudiantes con NEE (MINEDU, 2022)..

Indicador 5: “Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para gestionar los conflictos de manera efectiva y pacífica, utilizando el diálogo, los criterios éticos, las normas concertadas, los códigos culturales y los mecanismos pacíficos como herramientas para promover la convivencia democrática y el respeto mutuo en el aula (MINEDU, 2022), como:

- **Abordar los conflictos de manera pacífica y dialogada:** El docente busca soluciones a los conflictos a través del diálogo y la negociación, evitando el uso de la fuerza o la imposición (MINEDU, 2022).
- **Utilizar criterios éticos:** El docente se basa en principios éticos como la justicia, la equidad, el respeto y la responsabilidad para guiar su intervención en la resolución de conflictos (MINEDU, 2022)..
- **Aplicar normas concertadas:** El docente utiliza las normas de convivencia establecidas de manera participativa con los estudiantes como marco de referencia para resolver los conflictos, promoviendo el cumplimiento de las reglas y el respeto mutuo (MINEDU, 2022)..
- **Considerar los códigos culturales:** El docente reconoce y respeta la diversidad cultural de los estudiantes, teniendo en cuenta sus valores, creencias y costumbres al momento de abordar los conflictos (MINEDU, 2022)..
- **Aplicar mecanismos pacíficos:** El docente utiliza estrategias de mediación, conciliación y negociación para resolver los conflictos de manera pacífica y constructiva, buscando soluciones que beneficien a todas las partes involucradas (MINEDU, 2022)..

Indicador 6: “Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.”

Este indicador evalúa el talento del profesor para generar un clima propicio para el aprendizaje físico que sea seguro, accesible, adecuado para el trabajo pedagógico y que responda a la diversidad de los estudiantes, promoviendo así un aprendizaje más efectivo, inclusivo y motivador (MINEDU, 2022), como:

- **Organización del espacio físico:** El docente distribuye el mobiliario, los materiales y los recursos del aula de manera que se facilite el aprendizaje, la interacción entre los estudiantes y el desarrollo de las actividades pedagógicas (MINEDU, 2022).
- **Seguridad:** El docente asegura que el aula y otros espacios de aprendizaje sean seguros para todos los estudiantes, eliminando posibles riesgos y peligros, y promoviendo prácticas de seguridad (MINEDU, 2022).
- **Accesibilidad:** El docente garantiza que el aula y otros espacios sean accesibles para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidad, adaptando el entorno físico y los recursos según sea necesario (MINEDU, 2022).
- **Adecuación para el trabajo pedagógico:** El docente organiza el espacio de manera que se fomente el aprendizaje activo, la colaboración, la creatividad y la autonomía de los estudiantes, proporcionando espacios diferenciados para diversas actividades (MINEDU, 2022).
- **Atención a la diversidad:** El docente considera las necesidades y características individuales de los estudiantes al organizar el espacio, creando zonas de trabajo flexibles, áreas de descanso, rincones temáticos y otros espacios que respondan a la diversidad de estilos de aprendizaje y necesidades (MINEDU, 2022).

Indicador 7: “Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas”.

Este indicador evalúa la capacidad del docente para abordar la discriminación y la exclusión de manera proactiva y constructiva, promoviendo la reflexión crítica, la empatía, la solidaridad y el desarrollo de habilidades para enfrentar estos problemas. De esta manera, el docente contribuye a crear un ambiente escolar más inclusivo, equitativo y respetuoso, y a formar ciudadanos comprometidos con la justicia social y la igualdad de derechos (MINEDU, 2022), como:

- **Promover la reflexión crítica:** El docente crea espacios de diálogo y reflexión donde los estudiantes puedan compartir sus experiencias de discriminación y exclusión, analizar sus causas y consecuencias, y desarrollar una comprensión más profunda de estos fenómenos (MINEDU, 2022).
- **Fomentar la empatía y la solidaridad:** El docente ayuda a los estudiantes a ponerse en el lugar de las personas que sufren discriminación, a comprender sus sentimientos y necesidades, y a desarrollar actitudes de solidaridad y apoyo hacia ellas (MINEDU, 2022).
- **Desarrollar habilidades para enfrentar la discriminación:** El docente enseña a los estudiantes estrategias y herramientas para identificar y responder a situaciones de discriminación, tanto en el ámbito escolar como en otros contextos sociales (MINEDU, 2022).
- **Promover la igualdad y el respeto:** El docente fomenta valores como la igualdad, el respeto a la diversidad, la tolerancia y la no discriminación, y los integra en todas las áreas del currículo y la vida escolar (MINEDU, 2022).
- **Empoderar a los estudiantes:** El docente ayuda a los estudiantes a desarrollar la confianza y las habilidades necesarias para defender sus derechos, denunciar la discriminación y promover un cambio social positivo (MINEDU, 2022).

- **Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.”**

Los docentes deben poseer un sólido conocimiento de la materia y emplear estrategias y recursos didácticos pertinentes para que todos los estudiantes puedan, de forma reflexiva y crítica, aprender a solucionar problemas relevantes para sus experiencias, intereses y contextos culturales (Castillo, 2023).

Se refiere a la habilidad del docente para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje con un profundo conocimiento de su materia, utilizando estrategias y recursos adecuados para que todos los estudiantes desarrollen un pensamiento crítico y reflexivo, y puedan aplicar sus conocimientos a la resolución de problemas reales relacionados con sus propias vivencias, intereses y contextos culturales (MINEDU, 2022).

El Marco de Buen Desempeño Docente detalla que esta competencia implica:

- **Dominio de los contenidos disciplinares:** El docente posee un conocimiento sólido y actualizado de la materia que enseña, incluyendo los conceptos fundamentales, teorías, métodos y aplicaciones prácticas (MINEDU, 2022).
- **Uso de estrategias y recursos pertinentes:** El docente selecciona y utiliza estrategias didácticas y recursos educativos variados y adecuados a los objetivos de aprendizaje, las necesidades de los estudiantes y el contexto educativo, promoviendo la participación activa, la colaboración y el aprendizaje autónomo (MINEDU, 2022).
- **Fomento del pensamiento crítico y reflexivo:** El docente estimula a los estudiantes a cuestionar, analizar, interpretar y evaluar la información, a

formular sus propias ideas y opiniones, y a tomar decisiones informadas (MINEDU, 2022).

- **Conexión con la realidad:** El docente relaciona los contenidos de aprendizaje con las experiencias, intereses y contextos culturales de los estudiantes, mostrando la relevancia y aplicabilidad de los conocimientos en situaciones reales (MINEDU, 2022).
- **Resolución de problemas:** El docente promueve el desarrollo de habilidades para identificar, analizar y resolver problemas de manera creativa y colaborativa, utilizando los conocimientos adquiridos en el aula (MINEDU, 2022).

Indicador 1: “Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para gestionar el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera flexible y adaptativa, monitoreando constantemente el progreso de los estudiantes, evaluando el impacto de su enseñanza y realizando los cambios necesarios para garantizar un aprendizaje efectivo y significativo para todos (MINEDU, 2022), como:

- **Monitoreo continuo:** El docente realiza un seguimiento constante de la implementación de su planificación, observando cómo los estudiantes responden a las actividades y estrategias propuestas (MINEDU, 2022).
- **Evaluación del impacto:** El docente evalúa el impacto de su enseñanza tanto en el interés y motivación de los estudiantes como en sus aprendizajes, utilizando diferentes herramientas y técnicas de evaluación (MINEDU, 2022).
- **Adaptación y flexibilidad:** El docente está dispuesto a realizar cambios y ajustes en su planificación cuando sea necesario, en función de los resultados de

la evaluación y de las necesidades e intereses de los estudiantes (MINEDU, 2022).

- **Apertura a lo imprevisto:** El docente es capaz de adaptarse a situaciones imprevistas que puedan surgir durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, manteniendo la calma y buscando soluciones creativas (MINEDU, 2022).

Indicador 2: “Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para diseñar experiencias de aprendizaje que permitan a los estudiantes aplicar sus conocimientos de manera práctica y significativa, desarrollando habilidades de pensamiento crítico y reflexivo, y promoviendo una actitud proactiva y autónoma frente a los desafíos del mundo real (MINEDU, 2022), como:

- **Diseño de actividades auténticas:** Crear situaciones de aprendizaje que presenten a los estudiantes problemas reales y relevantes, relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales (MINEDU, 2022).
- **Aplicación de conocimientos:** Fomentar que los estudiantes apliquen los conocimientos adquiridos en el aula para analizar, comprender y resolver problemas del mundo real, desarrollando así habilidades prácticas y transferibles (MINEDU, 2022).
- **Pensamiento reflexivo:** Estimular a los estudiantes a reflexionar sobre sus propias estrategias de resolución de problemas, a evaluar la efectividad de sus soluciones y a aprender de sus errores (MINEDU, 2022).
- **Pensamiento crítico:** Promover el análisis crítico de la información, el cuestionamiento de supuestos, la identificación de sesgos y la formulación de argumentos sólidos y fundamentados (MINEDU, 2022).

- **Actitud proactiva:** Fomentar una actitud proactiva y autónoma en los estudiantes, animándolos a buscar soluciones creativas e innovadoras a los problemas, a tomar la iniciativa y a asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje (MINEDU, 2022).

Indicador 3: “Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para asegurarse de que todos los estudiantes comprendan los objetivos de aprendizaje, las expectativas de desempeño y su propio progreso, y para adaptar su enseñanza en función de las necesidades individuales de cada estudiante. Esto implica una comunicación clara y efectiva, un seguimiento constante del progreso y la promoción de la meta cognición en los estudiantes (MINEDU, 2022), como:

- **Comunicación clara de los objetivos:** El docente explica de manera clara y concisa los objetivos de aprendizaje de cada sesión, asegurándose de que todos los estudiantes comprendan qué se espera que aprendan y logren al finalizar la sesión (MINEDU, 2022)..
- **Explicación de las expectativas de desempeño:** El docente comunica claramente las expectativas de desempeño, es decir, los criterios que se utilizarán para evaluar el aprendizaje de los estudiantes, y cómo se espera que demuestren su comprensión y dominio de los contenidos (MINEDU, 2022)..
- **Seguimiento del progreso:** El docente utiliza diversas estrategias para verificar si los estudiantes están comprendiendo los contenidos y cumpliendo con las expectativas de desempeño, como preguntas, actividades de seguimiento, observación y retroalimentación (MINEDU, 2022)..
- **Adaptación de la enseñanza:** El docente ajusta su enseñanza en función de los resultados de la evaluación, proporcionando apoyo adicional a los estudiantes

que lo necesiten y ofreciendo desafíos adicionales a aquellos que ya dominan los contenidos (MINEDU, 2022)..

- **Fomento de la Meta cognición:** El docente facilita la meta cognición en los estudiantes, ayudándoles a identificar sus fortalezas y debilidades para que puedan trazar su propio camino de progreso (MINEDU, 2022)..

Indicador 4: “Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para presentar los contenidos de su disciplina de manera actualizada, rigurosa, clara y comprensible para todos los estudiantes, adaptando su enseñanza a la diversidad y destacando la relevancia de los conocimientos para la vida real (MINEDU, 2022), como:

- **Actualización de conocimientos:** El docente se mantiene al día en los avances y desarrollos de su disciplina, incorporando nuevos conocimientos, teorías y enfoques en su enseñanza (MINEDU, 2022).
- **Rigor académico:** El docente presenta los contenidos de manera precisa, coherente y fundamentada, utilizando fuentes confiables y respetando los estándares académicos de su disciplina (MINEDU, 2022).
- **Claridad y comprensión:** El docente explica los conceptos y teorías de manera clara, utilizando un lenguaje accesible y ejemplos relevantes para facilitar la comprensión de todos los estudiantes, independientemente de su nivel de conocimiento previo (MINEDU, 2022).
- **Adaptación a la diversidad:** El docente adapta la presentación de los contenidos a las necesidades y características de los estudiantes, utilizando diferentes estrategias y recursos para asegurar que todos puedan acceder y comprender la información (MINEDU, 2022).

- **Énfasis en la relevancia:** El docente destaca la importancia y relevancia de los contenidos teóricos y disciplinares, mostrando su aplicación práctica en situaciones reales y su relación con otras áreas del conocimiento (MINEDU, 2022).

Indicador 5: “Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para diseñar experiencias de aprendizaje que estimulen el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes, fomenten su motivación y participación activa, y promuevan un aprendizaje significativo y relevante (MINEDU, 2022), como:

- **Promover el pensamiento crítico:** El docente diseña actividades que estimulan a los estudiantes a cuestionar, analizar, evaluar y sintetizar información, a formular sus propias opiniones y argumentos, y a tomar decisiones informadas (MINEDU, 2022).
- **Fomentar la creatividad:** El docente crea espacios donde los estudiantes puedan expresar su imaginación, generar ideas originales, explorar diferentes soluciones a los problemas y desarrollar productos o proyectos innovadores (MINEDU, 2022).
- **Motivar el aprendizaje:** El docente utiliza estrategias que despiertan el interés y la curiosidad de los estudiantes, haciéndolos sentir protagonistas de su propio aprendizaje y fomentando su autonomía y responsabilidad (MINEDU, 2022).
- **Variedad de estrategias y actividades:** El docente utiliza una amplia gama de estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje, como debates, proyectos, investigaciones, juegos de roles, resolución de problemas, entre otros, para

atender a la diversidad de estilos de aprendizaje y mantener el interés de los estudiantes (MINEDU, 2022).

- **Aprendizaje significativo:** El docente conecta los contenidos de aprendizaje con las experiencias, intereses y contextos culturales de los estudiantes, haciendo que el aprendizaje sea relevante y aplicable a la vida real (MINEDU, 2022).

Indicador 6: “Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para seleccionar, utilizar y gestionar una variedad de recursos y tecnologías de manera efectiva, asegurando que sean accesibles, pertinentes y contribuyan al logro de los objetivos de aprendizaje de cada sesión (MINEDU, 2022), como:

- **Variedad de recursos y tecnologías:** El docente selecciona y utiliza una amplia gama de recursos educativos, tanto tradicionales como digitales, Para potenciar el proceso de aprendizaje y responder a los distintos estilos de aprendizaje de cada alumno. (MINEDU, 2022).
- **Accesibilidad:** El docente se asegura de que los recursos y tecnologías seleccionados sean accesibles para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con necesidades educativas especiales, y que estén disponibles en diferentes formatos y plataformas (MINEDU, 2022).
- **Pertinencia:** El docente elige los recursos y tecnologías que mejor se adaptan a los objetivos de aprendizaje de cada sesión, garantizando que sean relevantes, actualizados y adecuados para el nivel de desarrollo de los estudiantes (MINEDU, 2022).

- **Gestión del tiempo:** El docente planifica y administra el tiempo de manera eficiente, asignando el tiempo necesario para cada actividad y recurso, y ajustando el ritmo de la clase según las necesidades de los estudiantes (MINEDU, 2022).
- **Propósito de la sesión:** El docente utiliza los recursos y tecnologías de manera estratégica, para apoyar y complementar la enseñanza, facilitar la comprensión de los contenidos, promover la participación activa de los estudiantes y lograr los objetivos de aprendizaje establecidos (MINEDU, 2022).

Indicador 7: “Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para atender a la diversidad de necesidades educativas especiales de sus estudiantes, diseñando e implementando estrategias pedagógicas diferenciadas e individualizadas, colaborando con otros profesionales y realizando un seguimiento constante del progreso de cada estudiante (MINEDU, 2022), como:

- **Identificar las necesidades educativas especiales (NEE):** El docente reconoce y comprende las diferentes necesidades educativas especiales que pueden presentar sus estudiantes, como discapacidades, dificultades de aprendizaje, talentos y altas capacidades (MINEDU, 2022).
- **Diseñar estrategias pedagógicas diferenciadas:** El docente adapta su enseñanza y utiliza diversas estrategias pedagógicas para responder a las necesidades individuales de cada estudiante con NEE, asegurando su participación plena y significativa en el proceso de aprendizaje (MINEDU, 2022).
- **Individualización de la enseñanza:** El docente personaliza el aprendizaje, ofreciendo a cada estudiante con NEE los apoyos y desafíos necesarios para

alcanzar su máximo potencial, respetando su ritmo y estilo de aprendizaje (MINEDU, 2022).

- **Colaboración con otros profesionales:** El docente trabaja en equipo con otros profesionales, como psicólogos, terapeutas y especialistas en educación especial, para diseñar e implementar estrategias de apoyo individualizadas y garantizar el bienestar y desarrollo integral de los estudiantes con NEE (MINEDU, 2022).
- **Evaluación y seguimiento:** El docente evalúa el progreso de los estudiantes con NEE de manera continua y sistemática, utilizando instrumentos y estrategias adaptadas a sus necesidades, y ajusta su enseñanza en función de los resultados (MINEDU, 2022).

2.3.2.6.1. Competencia 5: “Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales”

Realizar una evaluación continua de los aprendizajes, tomar decisiones pedagógicas y brindar retroalimentación a los estudiantes y la comunidad educativa en relación con los objetivos institucionales del programa, considerando las particularidades de cada estudiante y su contexto cultural (Martínez y otros, 2021).

El marco para el buen desempeño docente enfatiza el trabajo y la participación de toda la comunidad educativa en todas las actividades (por ejemplo , el desarrollo de herramientas de gestión institucional) y también debe proporcionar un ambiente agradable y acogedor . También deben actuar con respeto y responsabilidad para lograr resultados positivos en el proceso de aprendizaje (Jimenez, 2022)

Esta competencia se refiere a la capacidad del docente para realizar un seguimiento y valoración continua del aprendizaje de sus estudiantes, utilizando diversas estrategias e instrumentos de evaluación, para tomar decisiones que optimicen el proceso educativo y brindar retroalimentación a los estudiantes y la comunidad educativa, reconociendo las características individuales de cada estudiante y su contexto cultural (MINEDU, 2022).

El Marco de Buen Desempeño Docente detalla que esta competencia implica:

- **Evaluación formativa y sumativa:** El docente utiliza tanto la evaluación formativa (continua y orientada a la mejora del aprendizaje) como la evaluación sumativa (final y orientada a la certificación) para obtener una visión completa del progreso de los estudiantes (MINEDU, 2022).
- **Diversidad de instrumentos y estrategias:** El docente emplea una variedad de instrumentos de evaluación (pruebas, proyectos, observaciones, portafolios, etc.) y estrategias (autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación) para recoger información sobre el aprendizaje de los estudiantes desde diferentes perspectivas (MINEDU, 2022).
- **Toma de decisiones informadas:** El docente analiza los resultados de la evaluación para identificar las fortalezas y debilidades de los estudiantes, ajustar su enseñanza, brindar retroalimentación personalizada y tomar decisiones que promuevan el aprendizaje de todos (MINEDU, 2022).
- **Retroalimentación a estudiantes y comunidad educativa:** El docente comunica los resultados de la evaluación de manera clara y comprensible a los estudiantes y a sus familias, ofreciendo sugerencias y recomendaciones para mejorar el aprendizaje y promoviendo la participación de la comunidad educativa en el proceso (MINEDU, 2022).

- **Consideración de las diferencias individuales y contextos culturales:** El docente adapta la evaluación a las necesidades y características de cada estudiante, teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje, ritmo de trabajo, intereses y contexto cultural, para garantizar una evaluación justa y equitativa (MINEDU, 2022).

Indicador 1: “Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes”

Este indicador mide la habilidad del profesor para usar diferentes métodos de evaluación que se ajusten a las necesidades de cada estudiante. Esto implica un conocimiento profundo de las diferentes herramientas de evaluación, así como la capacidad de adaptarlas a las necesidades individuales de cada estudiante para garantizar una evaluación justa y equitativa (MINEDU, 2022), como:

- **Conocimiento de diferentes métodos y técnicas de evaluación:** El docente está familiarizado con una variedad de instrumentos y estrategias de evaluación, como pruebas escritas, proyectos, presentaciones orales, portafolios, observaciones, autoevaluación y coevaluación (MINEDU, 2022).
- **Evaluación diferenciada:** La evaluación se adapta a cada estudiante, utilizando una variedad de métodos y técnicas que permiten al docente evaluar los aprendizajes esperados de forma individualizada (MINEDU, 2022).
- **Consideración de los estilos de aprendizaje:** El docente tiene en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes (visual, auditivo, kinestésico) y utiliza métodos de evaluación que permitan a cada estudiante demostrar su aprendizaje de la manera que le resulte más efectiva (MINEDU, 2022).
- **Flexibilidad:** El docente está dispuesto a adaptar los métodos y técnicas de evaluación según las necesidades y circunstancias de cada situación, buscando

siempre la manera más justa y equitativa de evaluar el aprendizaje de todos los estudiantes (MINEDU, 2022).

Indicador 2: “Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para diseñar y utilizar instrumentos de evaluación válidos y relevantes que permitan medir el avance y los logros de aprendizaje de los estudiantes, tanto individualmente como en grupo, y utilizar esta información para retroalimentar y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje (MINEDU, 2022), como:

- **Diseñar instrumentos de evaluación:** El docente crea o adapta herramientas de evaluación como pruebas, rúbricas, listas de cotejo, escalas de valoración, portafolios, proyectos, entre otros, que sean apropiados para medir los aprendizajes esperados de los estudiantes (MINEDU, 2022).
- **Validez de los instrumentos:** El docente asegura que los instrumentos de evaluación sean válidos, es decir, que midan realmente lo que se pretende evaluar (los aprendizajes esperados) y que sean relevantes para el contexto educativo y las características de los estudiantes (MINEDU, 2022).
- **Evaluación individual y grupal:** El docente utiliza instrumentos de evaluación que permitan valorar tanto el aprendizaje individual de cada estudiante como el desempeño del grupo en actividades colaborativas, reconociendo la importancia de ambos aspectos en el proceso educativo (MINEDU, 2022).
- **Evaluación del avance y los logros:** El docente utiliza los instrumentos de evaluación para hacer un seguimiento del progreso de los estudiantes a lo largo del tiempo, identificando sus avances, dificultades y logros en relación con los aprendizajes esperados (MINEDU, 2022).

- **Retroalimentación:** El docente utiliza los resultados de la evaluación para brindar retroalimentación constructiva a los estudiantes, ayudándoles a identificar sus fortalezas y debilidades, y a establecer metas de mejora (MINEDU, 2022).
- **Indicador 3:** “Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna”

Este indicador mide cómo el docente usa la evaluación para mejorar su enseñanza y la retroalimentación a sus estudiantes, impulsando así su aprendizaje y desarrollo (MINEDU, 2022), como:

- **Recopilar y organizar información:** El docente recopila de manera sistemática los resultados de las evaluaciones realizadas a los estudiantes, utilizando registros, tablas, gráficos u otras herramientas que le permitan organizar y visualizar la información de manera clara y eficiente (MINEDU, 2022).
- **Analizar los resultados:** El docente analiza los resultados de las evaluaciones para identificar patrones, tendencias, fortalezas y debilidades en el aprendizaje de los estudiantes, tanto a nivel individual como grupal (MINEDU, 2022).
- **Interpretar la información:** El docente interpreta los resultados de la evaluación, considerando el contexto educativo, las características de los estudiantes y los objetivos de aprendizaje, para comprender el significado de los datos y extraer conclusiones relevantes (MINEDU, 2022).
- **Tomar decisiones informadas:** El docente utiliza los resultados de la evaluación como base para tomar decisiones pedagógicas fundamentadas, como ajustar la planificación, modificar las estrategias de enseñanza, brindar apoyo individualizado a los estudiantes o realizar actividades de refuerzo (MINEDU, 2022).

- **Retroalimentación oportuna:** El docente proporciona retroalimentación específica, clara y constructiva a los estudiantes de manera oportuna, destacando sus logros, identificando áreas de mejora y ofreciendo sugerencias para superar las dificultades (MINEDU, 2022).

Indicador 4: “Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para realizar una evaluación justa, objetiva y equitativa, basada en criterios claros y transparentes, evitando cualquier tipo de abuso de poder y promoviendo un ambiente de confianza y respeto en el proceso de evaluación, (MINEDU, 2022).

- **Establecer criterios claros y transparentes:** El docente define de manera explícita y comunica a los estudiantes los criterios de evaluación que se utilizarán para valorar su aprendizaje. Estos criterios deben ser objetivos, relevantes y alineados con los objetivos de aprendizaje (MINEDU, 2022).
- **Evaluación objetiva y justa:** El docente evalúa el desempeño de todos los estudiantes de manera imparcial y objetiva, basándose únicamente en los criterios establecidos y evitando cualquier tipo de favoritismo, discriminación o prejuicio (MINEDU, 2022).
- **Superación de prácticas de abuso de poder:** El docente evita utilizar la evaluación como una herramienta de control, castigo o manipulación, y se asegura de que el proceso de evaluación sea respetuoso, transparente y justo para todos los estudiantes (MINEDU, 2022).
- **Fomento de la confianza y el respeto:** El docente crea un ambiente de confianza y respeto en el proceso de evaluación, donde los estudiantes se sientan

seguros para expresar sus ideas, opiniones y dudas, y donde se valore su esfuerzo y progreso individual (MINEDU, 2022).

- **Promoción de la equidad:** El docente reconoce la diversidad de los estudiantes y adapta la evaluación a sus necesidades y características individuales, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de demostrar su aprendizaje y alcanzar el éxito (MINEDU, 2022).
- **Indicador 5:** “Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.”

Este indicador evalúa la capacidad del docente para comunicar los resultados de la evaluación de manera transparente y oportuna, brindar retroalimentación constructiva, generar compromisos con los estudiantes, sus familias y la comunidad educativa, y fomentar la participación de todos los actores en el proceso de mejora del aprendizaje (MINEDU, 2022), como:

- **Comunicación transparente y oportuna:** El docente informa de manera clara, comprensible y oportuna los resultados de la evaluación a los estudiantes, sus familias y las autoridades educativas y comunales pertinentes (MINEDU, 2022).
- **Retroalimentación constructiva:** El docente proporciona a los estudiantes y sus familias una retroalimentación detallada y constructiva sobre sus fortalezas, debilidades y áreas de mejora, con el objetivo de orientar su aprendizaje y promover su desarrollo (MINEDU, 2022).
- **Generación de compromisos:** El docente involucra a los estudiantes, sus familias y las autoridades educativas y comunales en un diálogo abierto y constructivo sobre los resultados de la evaluación, buscando establecer

compromisos y acciones conjuntas para mejorar el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes (MINEDU, 2022).

- **Fomento de la participación:** El docente promueve la participación activa de los estudiantes y sus familias en el proceso de evaluación, valorando sus opiniones y sugerencias, y haciéndolos partícipes de las decisiones que afectan su aprendizaje (MINEDU, 2022).
- **Rendición de cuentas:** El docente asume la responsabilidad de los resultados de la evaluación y rinde cuentas a la comunidad educativa sobre el progreso de los estudiantes y las acciones que se están tomando para mejorar su aprendizaje (MINEDU, 2022).

2.4. Marco conceptual

- **Grupo de Interaprendizaje:** Bravo y Campana (2022) los grupos de interaprendizaje, destaca que la participación regula que estas actividades puedan mejorar el desempeño de los docentes, aunque específicamente en las dimensiones de la planificación.
- **Desempeño docente:** Afirma Chávez (2024) que el desempeño docente debe ser relevante y de alta calidad, además de ser efectivo en su labor. Los docentes deben generar una visión de futuro en la educación que promueva mejoras dentro de una filosofía centrada en el bien común, basada en el respeto y la inclusión.
- **Estrategia:** Posso (2022) la estrategia se afirma que las inteligencias múltiples son fundamentales para el aprendizaje basado en proyectos, ya que el conocimiento se adquiere mediante la resolución de problemas y la elaboración de productos interdisciplinarios.

- **Diagnostico:** El término diagnóstico, según González y Santillán (2023) derivado del griego de dia a través de y gignosco que es conocer, implica un tipo de conocimiento adquirido de manera indirecta, lo que lo convierte en una aproximación a lo que se desea comprender. En el ámbito educativo, el diagnóstico abarca una amplia variedad de fenómenos y actividades, tanto a nivel institucional como individual o grupal.
- **Desempeño:** Méndez (2024) el desempeño es un ambiente que fomenta el bienestar y influye positivamente en el rendimiento, compromiso y contribución a los objetivos. Por lo tanto, es esencial reconocer la importancia de invertir en iniciativas de bienestar laboral como una estrategia para mejorar la efectividad, la productividad.
- **Evaluacion:** Reveló Velásquez (2023) que la evaluación son capacidades de colaboración, además de poseer una comprensión fundamental de la evaluación del aprendizaje.
- **Planificacion de la GIA:** Para Díaz y Villafuerte es un proceso que involucra pasos participativos que permiten a una organización definir su visión y responsabilidades. Mediante el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, junto con una reflexión significativa, se facilita la capacidad de planificar acciones futuras.
- **Recursos en la GIA:** Según Irua (2022) la guía didáctica es una herramienta que facilita el proceso de aprendizaje al fomentar la interacción entre los docentes (como facilitadores), los estudiantes (como participantes) y los elementos del proceso educativo, como objetivos, contenidos, estrategias metodológicas, recursos, organización de la enseñanza y evaluación.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 2 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.
- Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 3 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.
- Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 4 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.
- Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 5 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Grupos de interaprendizaje	Los Grupos de Interaprendizaje son estrategias de formación continua que se desarrolla a través de la reflexión y el análisis de la práctica docente desde una perspectiva de investigación en acción. Están diseñados para apoyar a coordinadores, promotores, supervisores y docentes en general (RSG N°008-2016 MINEDU, 2016).	Los grupos de interaprendizaje se prepara a partir de Estrategias colaborativa, Estructuración del trabajo, Participación docente y Evaluación Colaborativa.	Estrategias colaborativas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación conjunta 2. Diseño conjunto articulado 3. Selección conjunta de recursos y materiales 4. Puesta en práctica
			Estructuración del trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 5. Sensibilización 6. Estrategias Metodológicas 7. Didácticos Pertinentes 8. Diversidad 9. Trabajo Colaborativo 10. Espacios de diálogo 11. Reflexión y Mejora Continua
			Participación docente	<ol style="list-style-type: none"> 12. Debate 13. Socialización de experiencias y aprendizajes 14. Investigación-acción en el aula 15. Comunicación efectiva y transparente: 16. Liderazgo
			Evaluación Colaborativa	<ol style="list-style-type: none"> 17. Diseño de instrumentos de evaluación 18. Análisis de resultados de evaluación 19. Reflexión sobre la práctica docente 20. Establecimiento Colaborativo de Metas de Aprendizaje

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Desempeño Docente	Son las actuaciones observables del docente que pueden ser descritas, evaluadas y que expresan su competencia. Asimismo, es la forma de llevar a cabo las tareas revela la competencia de base del docente (MINEDU, 2022).	Según MINEDU (2022) en el Marco de Buen Desempeño Docente se desarrolla se considera a: <ul style="list-style-type: none"> • Competencia 2 • Competencia 3 • Competencia 4 • Competencia 5. 	<p>Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.</p> <p>Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones</p> <p>Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes</p>	<p>21. Colaboración en la planificación curricular</p> <p>22. Selección estratégica de contenidos.</p> <p>23. Diseño creativo de experiencias de aprendizaje.</p> <p>24. Contextualización y personalización de la enseñanza.</p> <p>25. Gestión estratégica de recursos para el aprendizaje.</p> <p>26. Evaluación formativa y diferenciada.</p> <p>27. Estructura y secuencia de sesiones de aprendizaje.</p> <p>28. Relaciones interpersonales positivas.</p> <p>29. Altas expectativas y motivación.</p> <p>30. Valoración de la diversidad.</p> <p>31. Apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>32. Resolución pacífica de conflictos.</p> <p>33. Organización del espacio de aprendizaje.</p> <p>34. Reflexión crítica sobre discriminación y exclusión</p> <p>35. Monitoreo y ajuste flexible de la programación.</p> <p>36. Aplicación práctica y reflexiva del conocimiento.</p> <p>37. Claridad en los propósitos y expectativas.</p> <p>38. Desarrollo riguroso y comprensible de contenidos.</p> <p>39. Fomento del pensamiento crítico y creativo.</p> <p>40. Uso estratégico de recursos y atención a la diversidad.</p> <p>41. Personalización del aprendizaje para la inclusión</p>

aprendan de manera reflexiva y crítica.

Competencia 5:	42. Evaluación personalizada y diferenciada.
Evalúa	43. Diseño de instrumentos de evaluación rigurosos.
permanentemente	44. Análisis y aprovechamiento estratégico de los datos.
el aprendizaje de	45. Evaluación ética y justa.
acuerdo con los	46. Comunicación efectiva y colaboración.
objetivos	
institucionales	
previstos, para	
tomar decisiones y	
retroalimentar a sus	
estudiantes y a la	
comunidad	
educativa, teniendo	
en cuenta las	
diferencias	
individuales y los	
contextos culturales	

Nota: no están considerados las competencias 1, 6, 7, 8, 9 porque no tiene una relación con los grupos de interaprendizaje

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, este tipo de investigación es aquella que busca comprender y ahondar el conocimiento sobre la realidad, con el objetivo de recabar información sobre la realidad para beneficiar el conocimiento científico. (Sanchez & Reyes, 2017)

Esta investigación se esforzó en entender mejor los Grupos de Interaprendizaje (GIA) y el desempeño docente, buscando comprender su funcionamiento y efectividad en el contexto particular de la I.E. N° 56266 de Livitaca. Por tanto, El propósito fue deducir mejor esos conocimientos para mejorar la práctica educativa, para un aprendizaje efectivo en la institución.

4.1.2. Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo en la investigación es un método sistemático y empírico que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para entender fenómenos y probar hipótesis (Medina et al., 2023).

Por tanto, la investigación busco medir y cuantificar el impacto de los Grupos de Interaprendizaje (GIA) en el desempeño docente. Esto implicó recolectar datos numéricos, que fueron analizados utilizando técnicas estadísticas para identificar patrones, correlaciones y posibles relaciones causales entre la participación en Grupos de Interaprendizaje y el desempeño docente. Se utilizaron instrumentos de medición estandarizados y subjetivos, como encuestas que permitieron comparar el desempeño de los docentes que participan en Grupos de Interaprendizaje con aquellos que no lo hacen. Lo que facilitó la toma de decisiones informadas sobre la implementación y mejora de esta estrategia en la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca y en otros contextos educativos similares.

4.1.3. Nivel de investigación

La investigación correlacional es un tipo de estudio que no implica manipular variables, sino que se centra en medir dos variables y analizar la relación estadística que existe entre ellas, es decir, cómo cambian juntas (Hernandez & Mendoza, 2018)

La investigación tuvo como objetivo analizar el grado de los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 del distrito de Livitaca durante el año 2024. Mediante un enfoque correlacional, se ha pretendido determinar si existe una relación significativa entre ambas variables. Se esperaba que los resultados proporcionen evidencia sobre la importancia de los grupos de interaprendizaje como herramienta para mejorar el desarrollo profesional docente y guiar la toma de decisiones en esta y otras instituciones educativas similares.

4.1.4. Diseño de investigación

El diseño no experimental transversal es un tipo de investigación en el que el investigador observa y analiza los fenómenos en su entorno natural, sin intervenir en ellos. Los datos se recopilan en un único punto en el tiempo, con el objetivo de describir las variables y examinar su relación e impacto en ese momento específico (Hernandez & Mendoza, 2018).

Esta investigación adopta un enfoque no experimental y transversal, con el objetivo de examinar la relación entre la participación en grupos de interaprendizaje y el desempeño docente, sin influir en la dinámica de los grupos ni en las prácticas pedagógicas. La recolección de datos se llevó a cabo en un momento específico del año 2024, proporcionando una imagen precisa de la situación en ese instante.

4.2. Población y unidad de análisis

a. Población de estudio

La población de estudio se refiere al conjunto completo de individuos o elementos que comparten características comunes y de los cuales se pretende extraer conclusiones a través de

la investigación (Vizcaíno et al., 2023). Para este estudio, se consideró como población de estudio a los 14 docentes y equipo de coordinación del nivel secundario de la Institución Educativa N°56266 de Livitaca.

Tabla 1

Población de estudio

Genero	varones	Mujeres
	8	6
Total de docentes: 14		

b. Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra

La muestra de investigación es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Representa una parte de la población, se utilizaron para extraer conclusiones que puedan aplicarse a toda la población (Hernandez & Mendoza, 2018). En esta investigación se tomó como muestra un total de 14 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N°56266 de Livitaca.

El muestreo no probabilístico censal, es una técnica en la que el investigador toma toda la población de estudio (Arias, 2020).

4.3. Técnicas de recolección de información

4.3.1. Técnica

Las técnicas de investigación son herramientas que permiten a los investigadores obtener información de manera sistemática y rigurosa, asegurando que los resultados sean válidos y confiables (Arias, 2020). Este estudio utilizó como medio para poder recolectar los datos, adecuadamente la encuesta y la observación de acuerdo a la característica de nuestra población.

4.3.2. Instrumento

De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), el instrumento es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente (pág. 228). Por ello, esta investigación tomó como instrumento el cuestionario para medir la variable Grupos de Interaprendizaje con preguntas cerradas en escala de Likert, porque se aplicó una serie de preguntas bien estructuradas, por tanto, no existen contestaciones verdaderas o falsas porque las respuestas difieren en todo.

Asimismo, se utilizó la ficha de observación para analizar el desempeño docente aplicado a los docentes, valorado en 4 niveles para cada desempeño.

4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Los datos se analizaron con la prueba estadística Rho de Spearman, porque se midió la asociación dicotómica entre grupos de interaprendizaje y desempeño docente. Por ende, utilizo el programa SPSS versión 26. Esto permitió verificar las hipótesis de la investigación y determinar la correlación entre las variables. Los resultados se presentaron en tablas y figuras, incluyendo su análisis e interpretación.

4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Se empleó una estadística inferencial para determinar la validez o invalidez de las hipótesis generales y específicas, siguiendo el procedimiento establecido para la verificación de hipótesis.

V. RESULTADOS Y DISCUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

5.1.1. Resultados de la variable grupos de interaprendizaje

Tabla 2

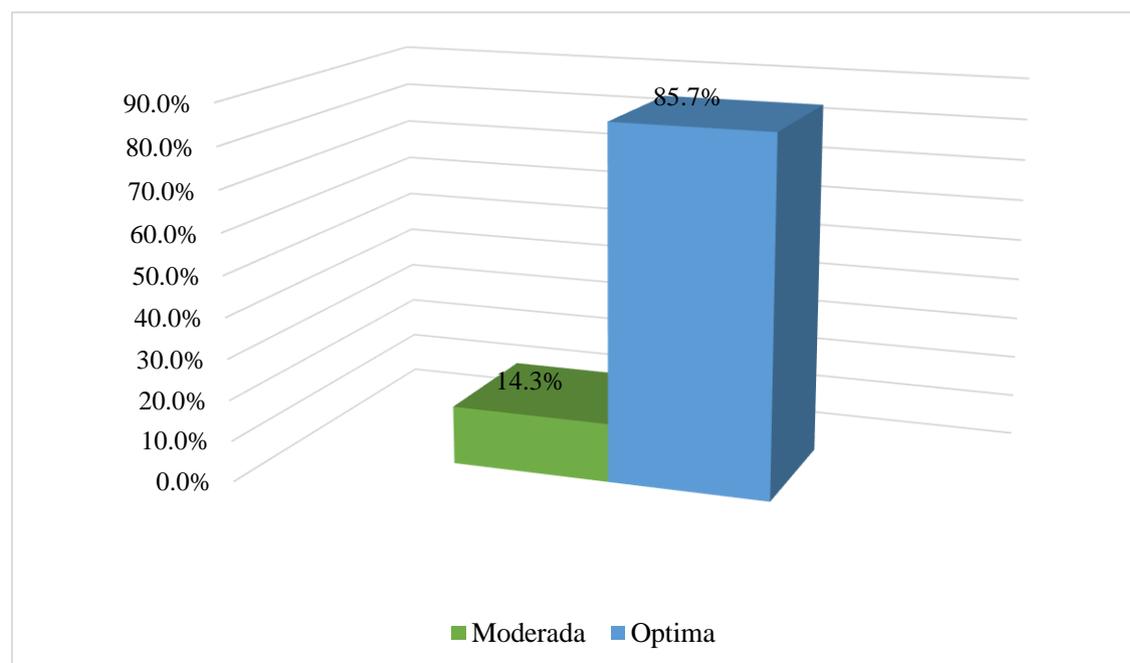
Estrategias colaborativas

	Frecuencia	Porcentaje
Moderada	2	14.3%
Optima	12	85.7%
Total	14	100.0%

Nota: no se considera el nivel bajo ya que es 0,0%

Figura 2

Estrategias colaborativas



Interpretación:

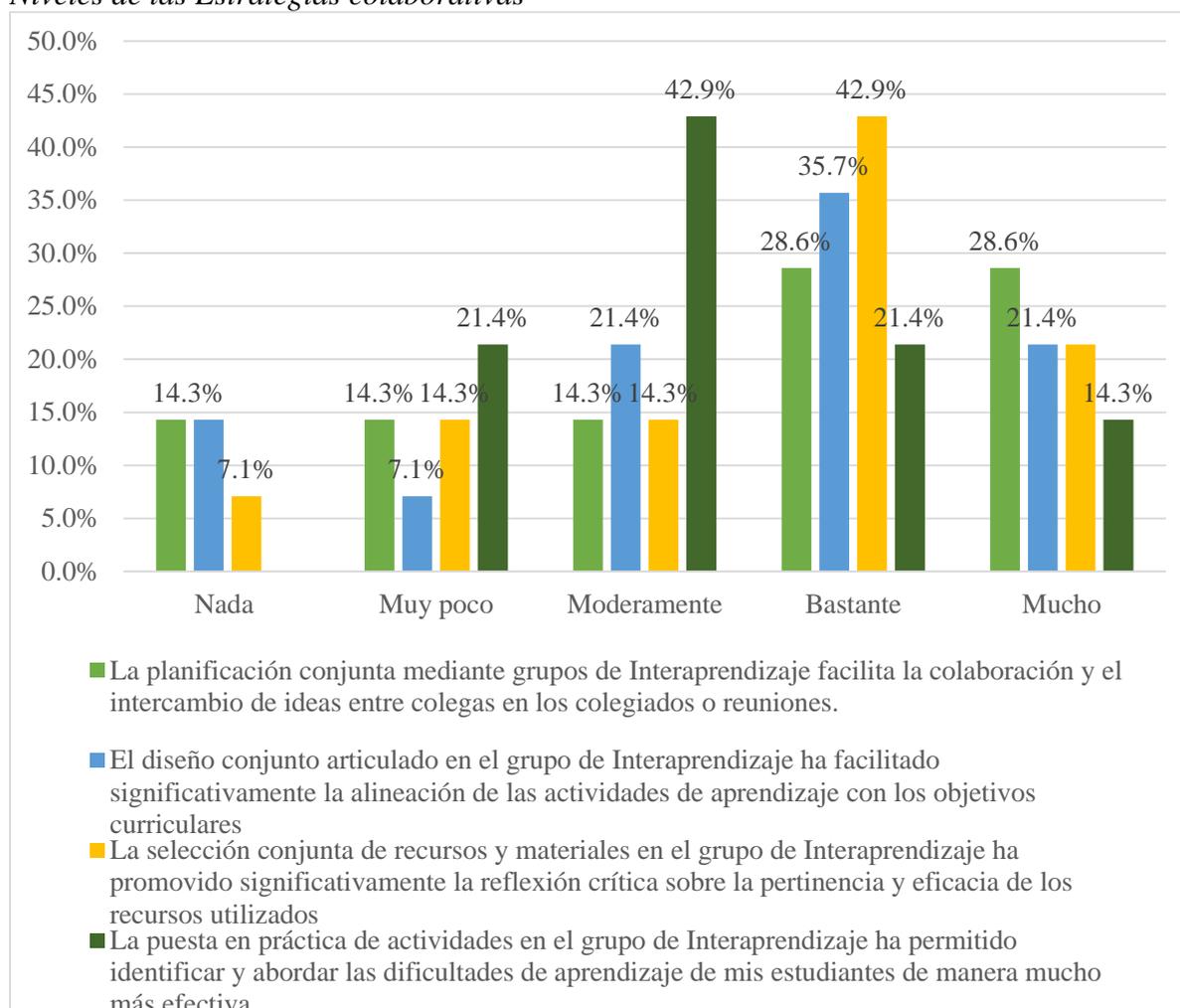
En la tabla 2 se evidencia que la implementación de las estrategias colaborativas de los docentes, un 85.7% revela que es óptima y un 14.3% demuestra un uso moderado de estas estrategias. Visualizándose que para los docentes es una herramienta valiosa para mejorar no

solo la competencia de manera individual, sino que también de manera colaborativa, en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Tabla 3
Niveles de las Estrategias colaborativas

	Nada	Muy poco	Moderadamente	Bastante	Mucho
La planificación conjunta mediante grupos de Interaprendizaje facilita la colaboración y el intercambio de ideas entre colegas en los colegiados o reuniones.	14,3%	14,3%	14,3%	28,6%	28,6%
El diseño conjunto articulado en el grupo de Interaprendizaje ha facilitado significativamente la alineación de las actividades de aprendizaje con los objetivos curriculares	14,3%	7,1%	21,4%	35,7%	21,4%
La selección conjunta de recursos y materiales en el grupo de Interaprendizaje ha promovido significativamente la reflexión crítica sobre la pertinencia y eficacia de los recursos utilizados	7,1%	14,3%	14,3%	42,9%	21,4%
La puesta en práctica de actividades en el grupo de Interaprendizaje ha permitido identificar y abordar las dificultades de aprendizaje de mis estudiantes de manera mucho más efectiva	0,0%	21,4%	42,9%	21,4%	14,3%

Figura 3
Niveles de las Estrategias colaborativas



Interpretación:

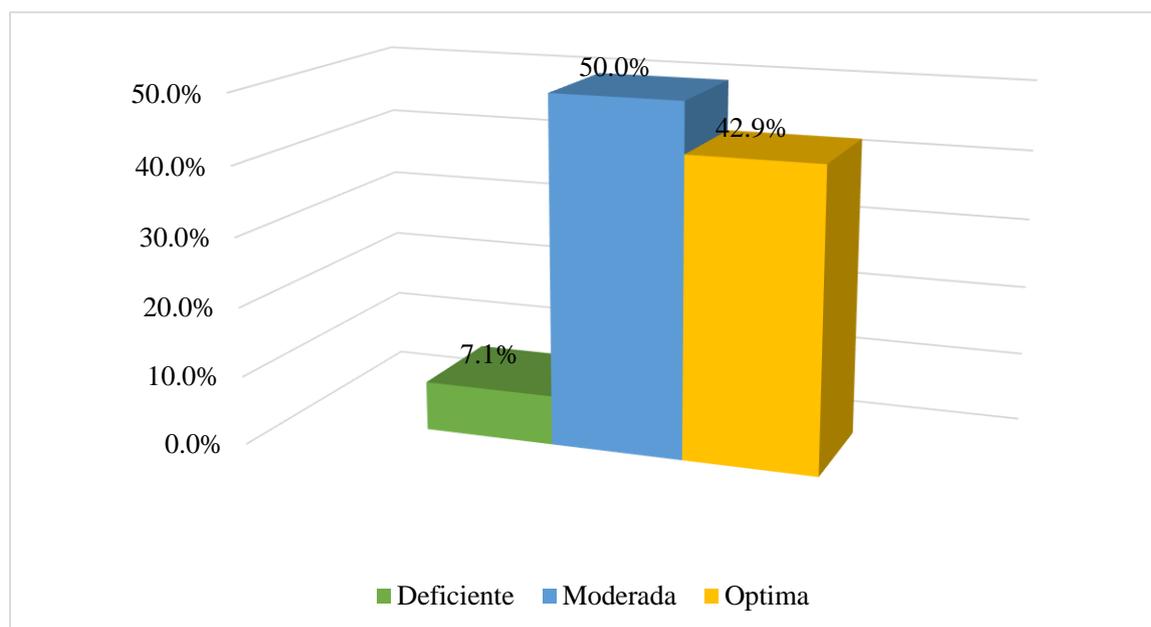
La tabla 3, muestra que las estrategias colaborativas implementadas a través de grupos de interaprendizaje fueron aceptadas por los docentes. Gran parte de los docentes perciben que la mayoría de los docentes encuentran que la planificación conjunta y de diseño curricular facilitan la colaboración y la alineación de las actividades con los objetivos con un 28.6% y 35,7% respectivamente considerándolo bastante y mucho. Contrariadamente, para la selección conjunta de recursos y puesta en práctica de actividades fueron aceptadas en un 42.9% en bastante y en un 42.9% en moderadamente, respectivamente.

Tabla 4
Estructuración del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	7.1%
Moderada	7	50.0%
Optima	6	42.9%
Total	14	100.0%

Nota: no se considera el nivel bajo ya que es 0,0%

Figura 4
Estructuración del trabajo



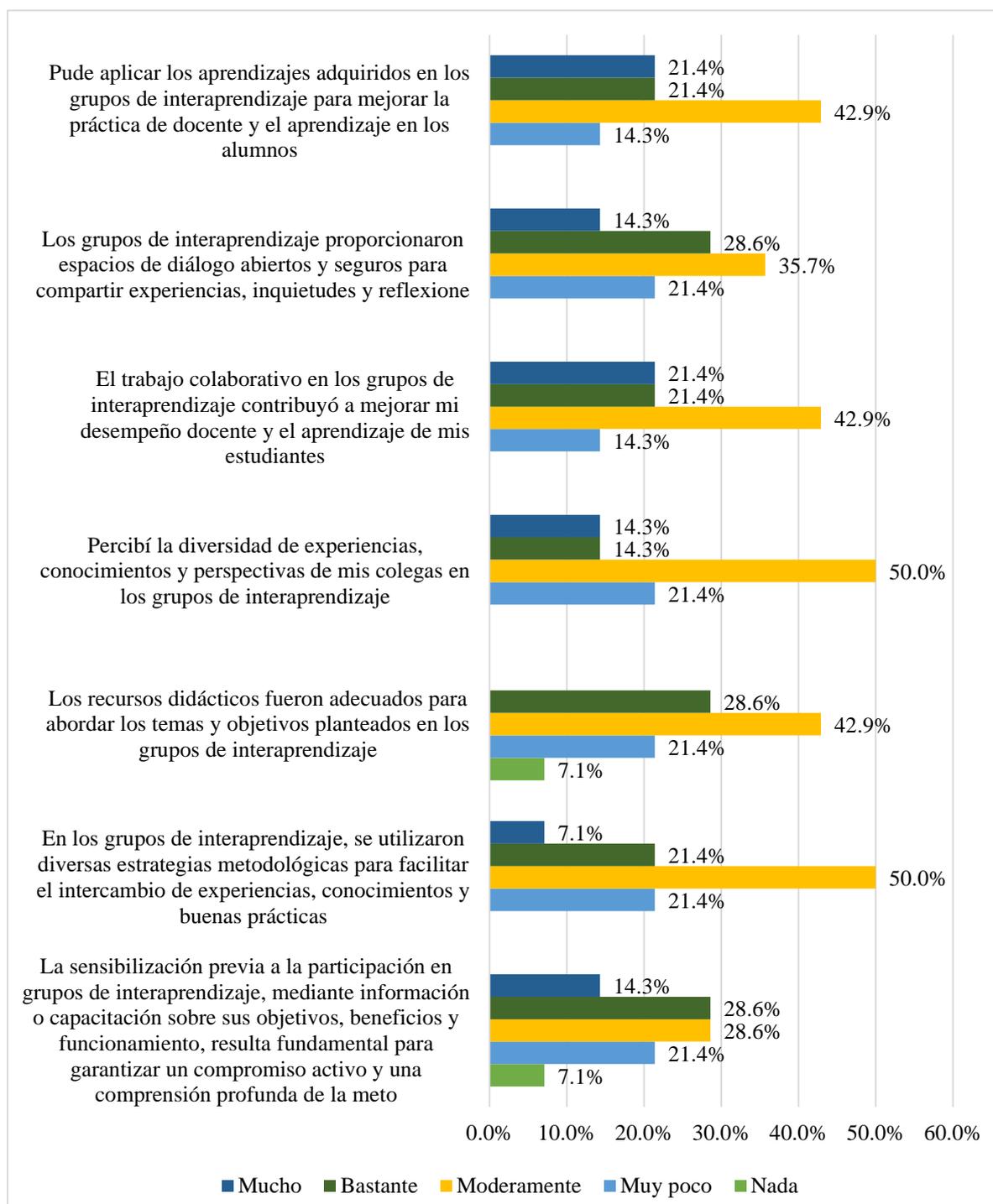
Interpretación:

La Tabla 4, se evidencia como se presenta la estructuración del trabajo, un 50% alude que tienen una estructuración de manera moderada, un 42.9% tienen una estructuración del trabajo y un 7.1% presenta una estructuración deficiente. Visualizándose que existe una buena organización y planificación de su trabajo, aunque hay un margen de mejora para que la mitad de ellos alcance un nivel óptimo en este aspecto.

Tabla 5*Niveles de la Estructuración del trabajo*

	Nada	Muy poco	Moderadamente	Bastante	Mucho
La sensibilización previa a la participación en grupos de interaprendizaje, mediante información o capacitación sobre sus objetivos, beneficios y funcionamiento, resulta fundamental para garantizar un compromiso activo y una comprensión profunda de la metodología	71%	21,4%	28,6%	28,6%	14,3%
En los grupos de interaprendizaje, se utilizaron diversas estrategias metodológicas para facilitar el intercambio de experiencias, conocimientos y buenas prácticas	0,0%	21,4%	50,0%	21,4%	7,1%
Los recursos didácticos fueron adecuados para abordar los temas y objetivos planteados en los grupos de interaprendizaje	7,1%	21,4%	42,9%	28,6%	0,0%
Percibí la diversidad de experiencias, conocimientos y perspectivas de mis colegas en los grupos de interaprendizaje	0,0%	21,4%	50,0%	14,4%	14,3%
El trabajo colaborativo en los grupos de interaprendizaje contribuyó a mejorar mi desempeño docente y el aprendizaje de mis estudiantes	0,0%	14,3%	42,9%	21,4%	21,4%
Los grupos de interaprendizaje proporcionaron espacios de diálogo abiertos y seguros para compartir experiencias, inquietudes y reflexiones	0,0%	21,4%	35,7%	28,6%	14,3%
Pude aplicar los aprendizajes adquiridos en los grupos de interaprendizaje para mejorar la práctica de docente y el aprendizaje en los alumnos	0,0%	14,3%	42,9%	21,4%	21,4%

Figura 5
Niveles de estructuración del trabajo



Interpretación:

La tabla 5, muestra la percepción de los docentes sobre el impacto de los grupos de interaprendizaje en su desarrollo profesional y la percepción de estructuración del trabajo. La mayoría de los docentes en cuanto a la sensibilización previa a la participación en los grupos

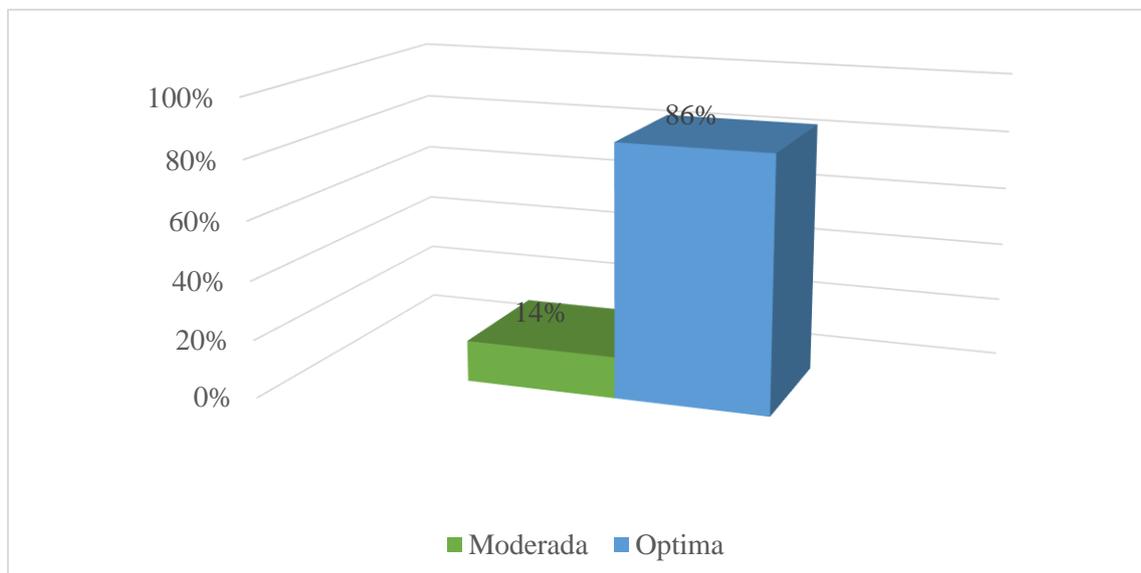
percibe que se da moderadamente y bastante ambos con un 28.6%, un 50 % alude que se da de manera moderada el uso de estrategias metodológicas para intercambiar experiencias, un 42.9% percibe que se da de manera moderada los recursos didácticos empleados para el aprendizaje, un 50 % alude que de manera moderada percibe las experiencias y conocimientos de sus colegas, un 42.9% percibe que se da de manera moderada el trabajo colaborativo para contribuir la mejora del desempeño docente, un 35.7% percibe que se da de manera moderada la recepción de espacios de diálogo abierto entre sus colegas, y finalmente con 42.9% aluden que de manera moderada aplican sus aprendizajes adquiridos en los grupos de interaprendizaje.

Tabla 6
Participación docente

	Frecuencia	Porcentaje
Moderada	2	14%
Optima	12	86%
Total	14	100%

Nota: no se considera el nivel bajo ya que es 0 %

Figura 6
Participación docente



Interpretación:

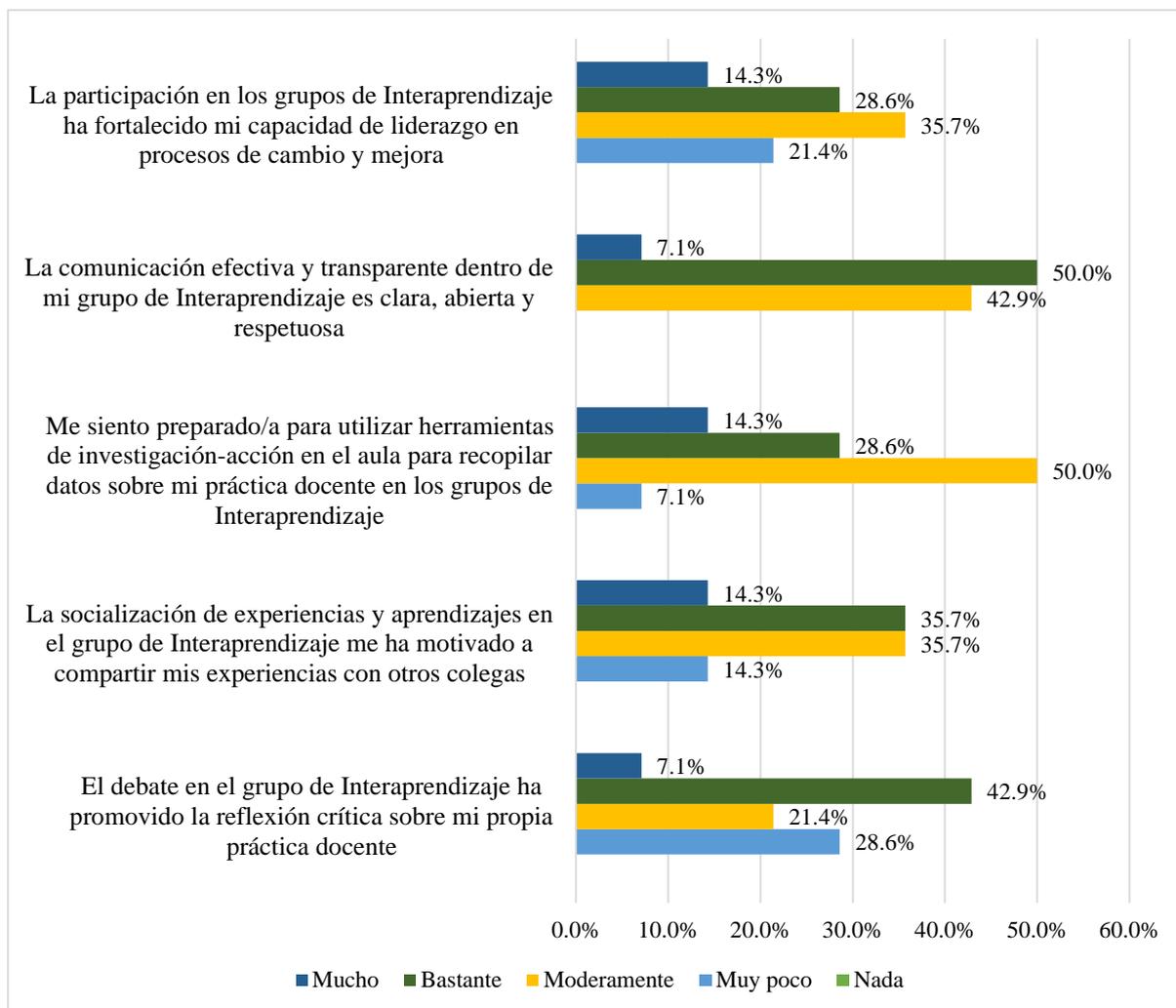
En la tabla 6, se evidencia la participación de los docentes en los grupos de interaprendizaje o actividades. Un 86% alude que de manera óptima los docentes se involucran activamente, mientras que un 14 % tiene una participación moderada, evidenciándose que falta un nivel de compromiso y participación de los docentes en proceso.

Tabla 7

Niveles de participación docente

	Nada	Muy poco	Modernamente	Bastante	Mucho
El debate en el grupo de Interaprendizaje ha promovido la reflexión crítica sobre mi propia práctica docente	0,0%	28,6%	21,4%	42,9%	7,1%
La socialización de experiencias y aprendizajes en el grupo de Interaprendizaje me ha motivado a compartir mis experiencias con otros colegas	0,0%	14,3%	35,7%	35,7%	14,3%
Me siento preparado/a para utilizar herramientas de investigación-acción en el aula para recopilar datos sobre mi práctica docente en los grupos de Interaprendizaje	0,0%	7,1%	50,0%	28,6%	14,3%
La comunicación efectiva y transparente dentro de mi grupo de Interaprendizaje es clara, abierta y respetuosa	0,0%	0,0%	42,9%	50,0%	7,1%
La participación en los grupos de Interaprendizaje ha fortalecido mi capacidad de liderazgo en procesos de cambio y mejora	0,0%	21,4%	35,7%	28,6%	14,3%

Figura 7
Participación docente



Interpretación:

La tabla 7, muestra una alta participación de los docentes con los grupos de interaprendizaje, con un 42.9% aludiendo bastante su participación en debates que promueven la reflexión crítica sobre su labor, un 35,7% alude que moderadamente y bastante socializa experiencias y aprendizajes con otros colegas, un 50% alude que moderadamente y bastante se siente preparado para utilizar herramientas de investigación – acción, un 50% alude que moderadamente tiene una comunicación efectiva y transparente dentro del grupo de interaprendizaje y un 35.7% alude que de manera moderada participa para fortalecer su capacidad de liderazgo.

Tabla 8

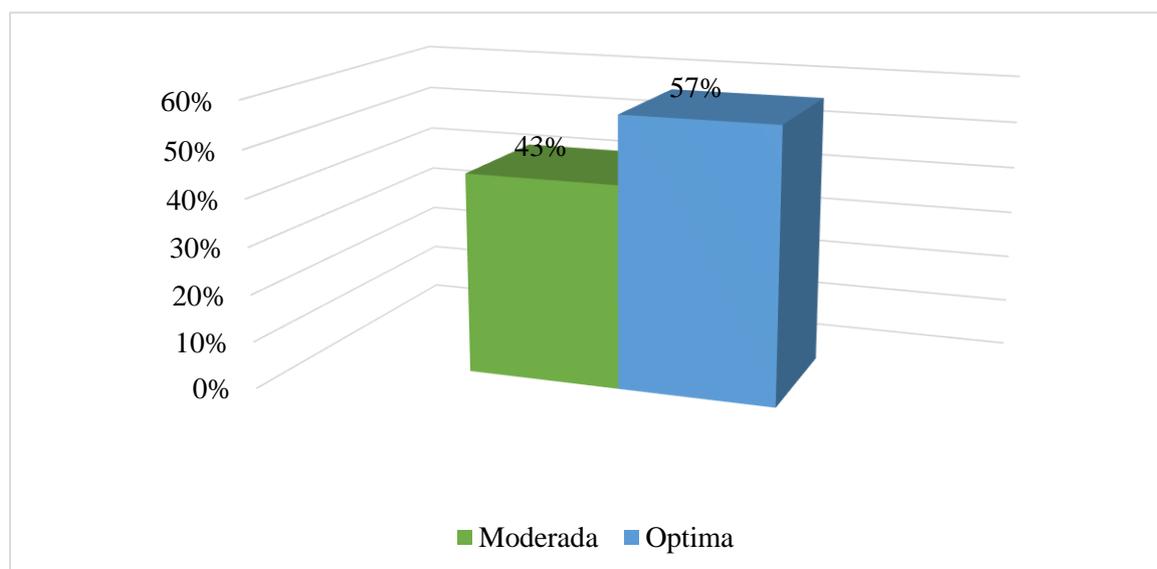
Evaluación colaborativa

	Frecuencia	Porcentaje
Moderada	6	43%
Optima	8	57%
Total	14	100%

Nota: no se considera el nivel bajo ya que es 0 %

Figura 8

Evaluación colaborativa



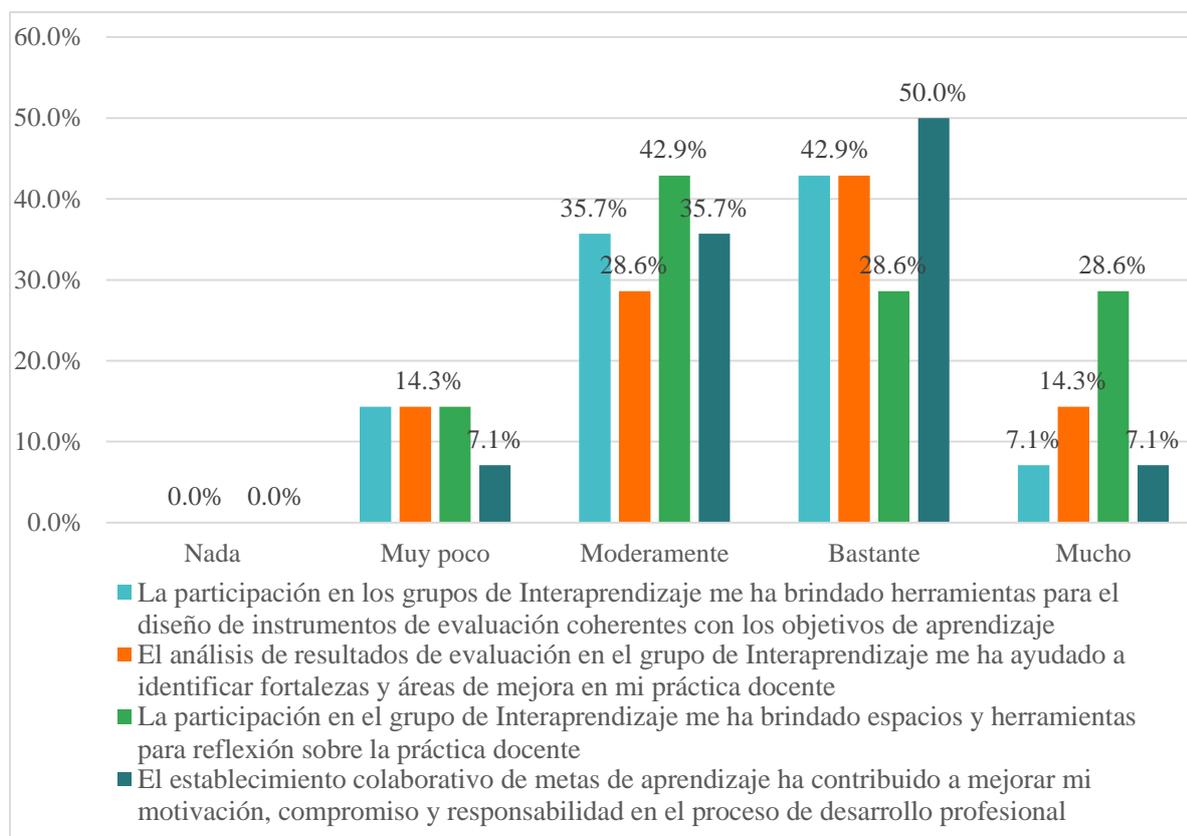
Interpretación:

La Tabla 8, se evidencian los resultados de una evaluación colaborativa, donde el 57.1% de los participantes la calificaron como Óptima y el 42.9% como Moderada". Revelando que la experiencia colaborativa fue percibida positivamente por la mayoría, aunque hay un grupo considerable que la consideró solo moderadamente efectiva, lo que sugiere áreas de mejora para futuras implementaciones.

Tabla 9*Niveles de evaluación colaborativa*

Ítem	Nada	Muy poco	Moderadamente	Bastante	Mucho
La participación en los grupos de Interaprendizaje me ha brindado herramientas para el diseño de instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje	0,0%	14,3%	35,7%	42,9%	7,1%
El análisis de resultados de evaluación en el grupo de Interaprendizaje me ha ayudado a identificar fortalezas y áreas de mejora en mi práctica docente	0,0%	14,3%	28,6%	42,9%	14,3%
La participación en el grupo de Interaprendizaje me ha brindado espacios y herramientas para reflexión sobre la práctica docente	00%	14,3%	42,9%	28,6%	28,6%
El establecimiento colaborativo de metas de aprendizaje ha contribuido a mejorar mi motivación, compromiso y responsabilidad en el proceso de desarrollo profesional	0,0%	7,1%	35,7%	50,0%	7,1%

Figura 9
Niveles de evaluación colaborativa



Interpretación:

La tabla 9, muestra que la mayoría de los docentes perciben positivamente el impacto de la evaluación colaborativa en su desarrollo profesional. Específicamente, el 42.9% consideran que la participación en grupos de interaprendizaje les ha brindado herramientas para el diseño de instrumentos de evaluación Bastante. Similarmente, el 42.9% afirman que el análisis de resultados en el grupo les ha ayudado a identificar fortalezas y áreas de mejora Bastante. El 42.9% consideran que la participación les ha brindado espacios y herramientas para la reflexión sobre la práctica docente moderadamente. Finalmente, el 50% indica que el establecimiento colaborativo de metas ha mejorado su motivación, compromiso y responsabilidad en su desarrollo profesional Bastante.

5.1.2. Resultados de la variable de desempeño docente

Tabla 10

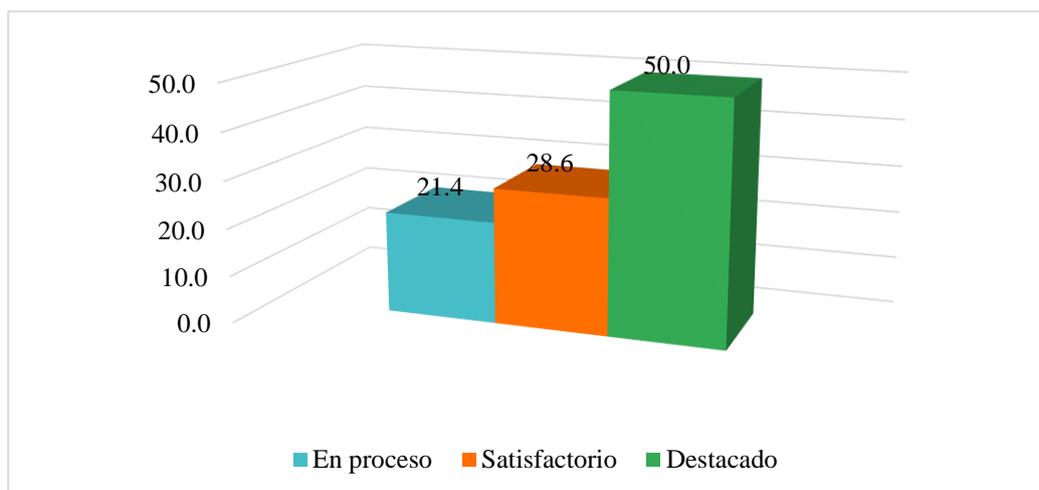
Competencia 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes

	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	3	21.4%
Satisfactorio	4	28.6%
Destacado	7	50.0%
Total	14	100.0%

Nota: no se considera el nivel insatisfactorio ya que es 0,0%

Figura 10

Competencia 2. Planifica colaborativamente la enseñanza



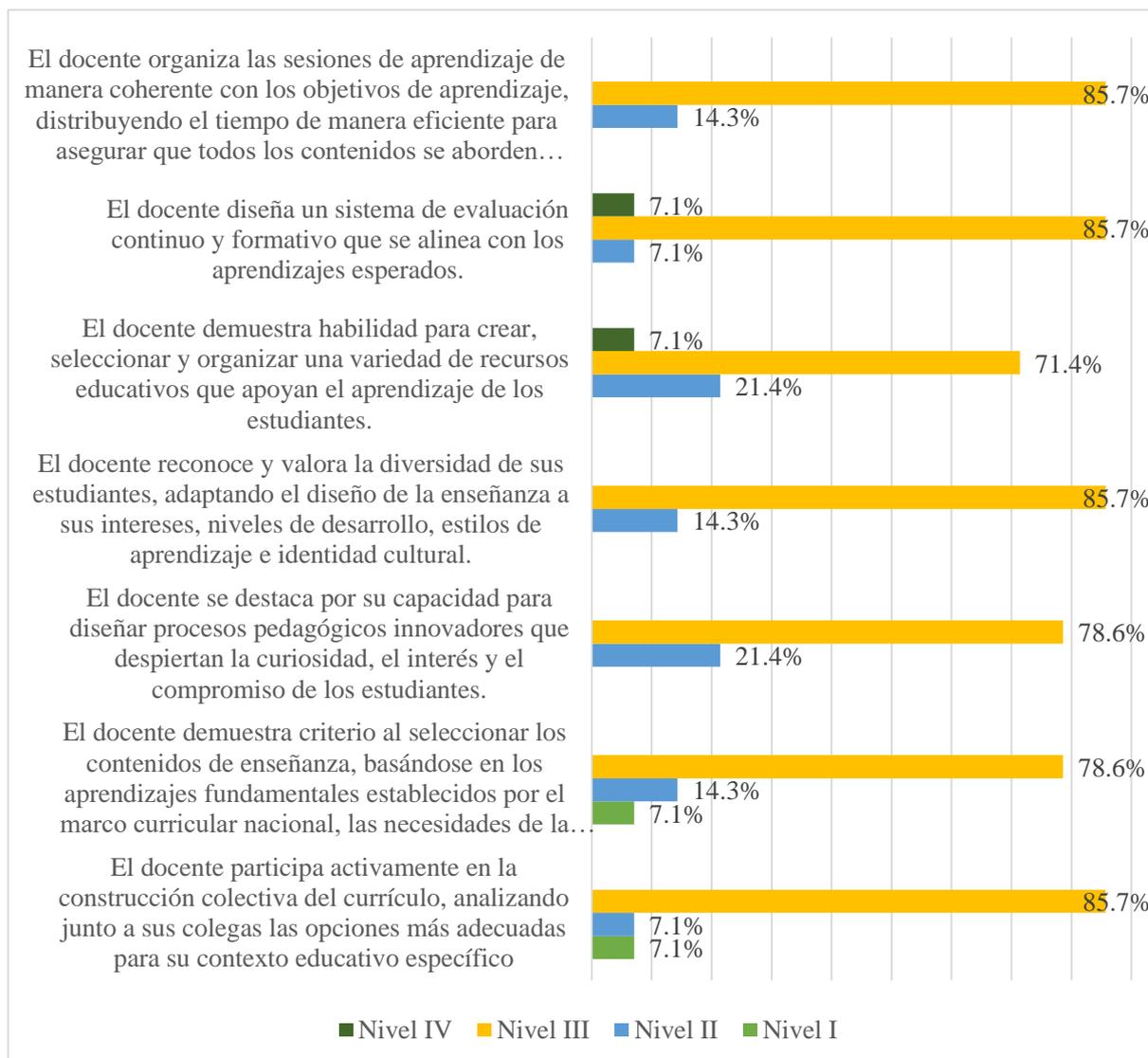
Interpretación:

La tabla 10, revela un buen impacto de estos grupos en la competencia de planificación colaborativa. El 50% de los docentes alcanzó un nivel Destacado, un 28.6% se encuentra en un nivel Satisfactorio y solo 21.4% está En proceso". Los resultados evidencian que no hay una implementación continua que fomente el desarrollo profesional docente.

Tabla 11*Niveles de la competencia 2*

	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
El docente participa activamente en la construcción colectiva del currículo, analizando junto a sus colegas las opciones más adecuadas para su contexto educativo específico	7,1%	7,1%	85,7%	0,0%
El docente demuestra criterio al seleccionar los contenidos de enseñanza, basándose en los aprendizajes fundamentales establecidos por el marco curricular nacional, las necesidades de la escuela y las expectativas de la comunidad.	7,1%	14,3%	78,6%	0,0%
El docente se destaca por su capacidad para diseñar procesos pedagógicos innovadores que despiertan la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes.	0,0%	21,4%	78,6%	0,0%
El docente reconoce y valora la diversidad de sus estudiantes, adaptando el diseño de la enseñanza a sus intereses, niveles de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural.	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%
El docente demuestra habilidad para crear, seleccionar y organizar una variedad de recursos educativos que apoyan el aprendizaje de los estudiantes.	0,0%	21,4%	71,4%	7,1%
El docente diseña un sistema de evaluación continuo y formativo que se alinea con los aprendizajes esperados.	0,0%	7,1%	85,7%	7,1%
El docente organiza las sesiones de aprendizaje de manera coherente con los objetivos de aprendizaje, distribuyendo el tiempo de manera eficiente para asegurar que todos los contenidos se aborden adecuadamente.	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%

Figura 11
Niveles de la competencia 2



Interpretación:

La tabla 11, proporciona un panorama de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo profesional del docente, visualizando que la participación en un nivel alto en la construcción curricular con un 85.7% es en el nivel 3, en la selección de contenidos de enseñanza tiene una participación en un nivel alto con un 78.6% en el nivel 3, en la capacidad de diseñar procesos pedagógicos enseñanza tiene una participación en un nivel alto con un 78.6% en el nivel 3, en reconocer y valorar la diversidad de estudiantes adaptando diseños de aprendizaje tiene una participación en un nivel alto con un 85.7% en el nivel 3, en cuanto a organizar su material

educativo tiene una participación en un nivel alto con un 85.7% en el nivel 3, y en cuanto a una coherente de sesión de aprendizaje tiene una participación en un nivel alto con un 85.7% en el nivel 3.

Tabla 12

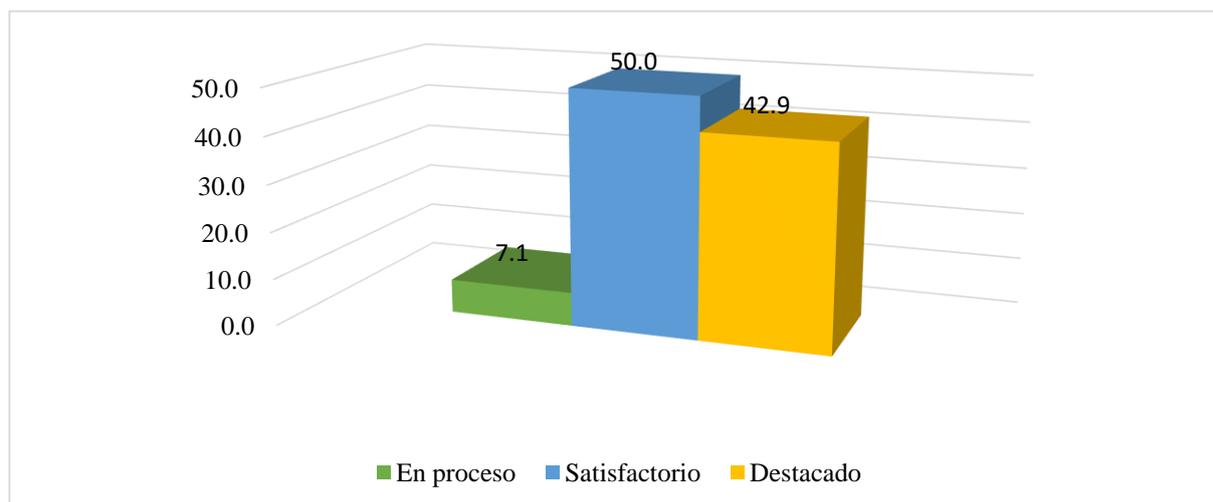
Competencia 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad

	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	1	7.1%
Satisfactorio	7	50.0%
Destacado	6	42.9%
Total	14	100.0%

Nota: no se considera el nivel insatisfactorio ya que es 0,0%

Figura 12

Competencia 3. Fomenta un ambiente educativo inclusivo



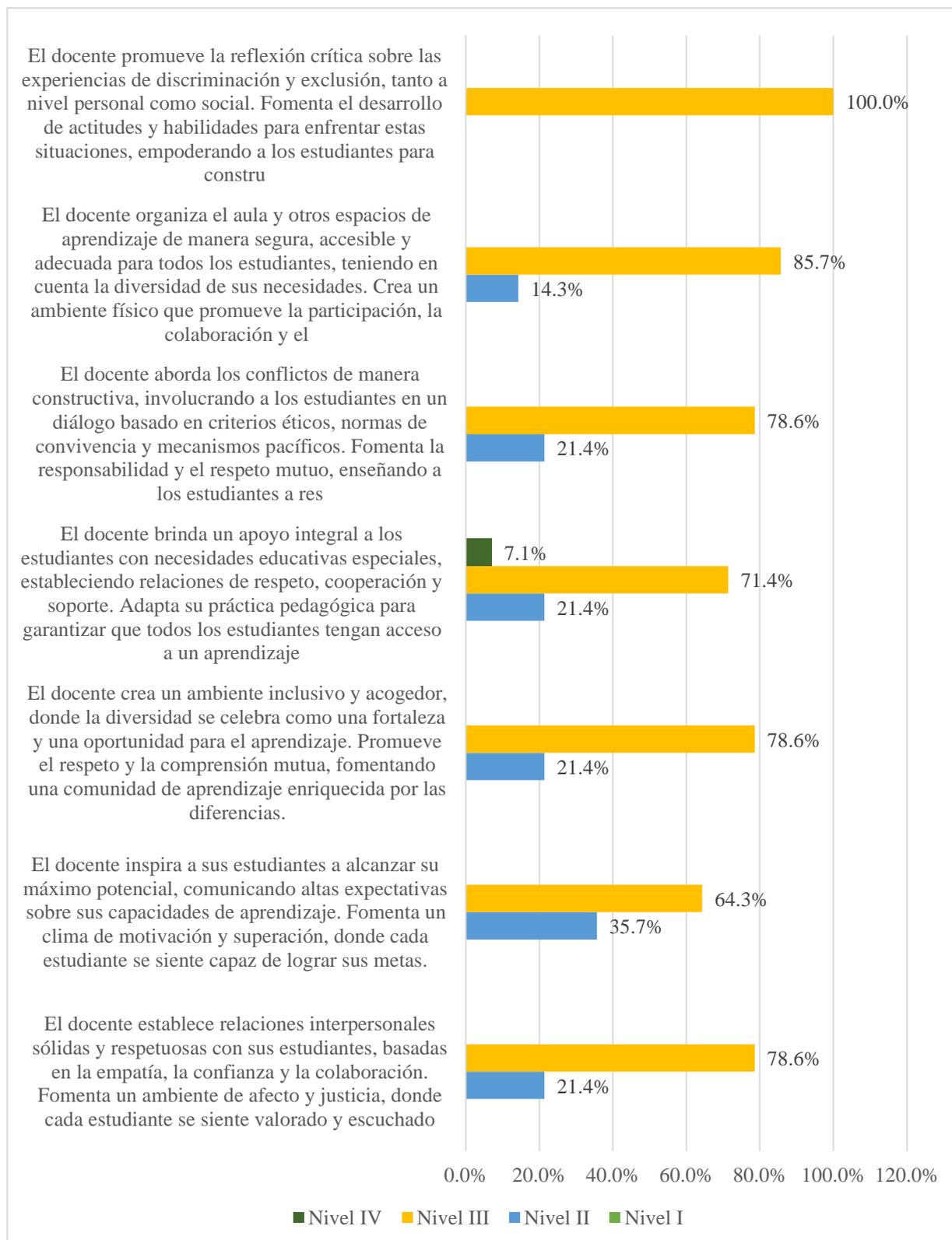
Interpretación:

En la Tabla 12, se visualiza el desempeño de docentes en la creación de un ambiente inclusivo. Un 50% de los docentes alude tener un desempeño destacado, un 42.9% un desempeño satisfactorio y un 7.1% que aún está en proceso de implementarlo. Lo que evidencia que gran parte de los docentes tiene un desempeño alto en cuanto a fomentar un ambiente educativo inclusivo, pero aun es necesario brindar oportunidades de capacitación para que todos puedan alcanzar un nivel destacado y puedan asegurar un aprendizaje equitativo y fructífero para toda la institución.

Tabla 13
Niveles de la competencia 3

	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
El docente establece relaciones interpersonales sólidas y respetuosas con sus estudiantes, basadas en la empatía, la confianza y la colaboración. Fomenta un ambiente de afecto y justicia, donde cada estudiante se siente valorado y escuchado	0.0%	21.4%	78.6%	0.0%
El docente inspira a sus estudiantes a alcanzar su máximo potencial, comunicando altas expectativas sobre sus capacidades de aprendizaje. Fomenta un clima de motivación y superación, donde cada estudiante se siente capaz de lograr sus metas.	0,0%	35,7%	64,3%	0,0%
El docente crea un ambiente inclusivo y acogedor, donde la diversidad se celebra como una fortaleza y una oportunidad para el aprendizaje. Promueve el respeto y la comprensión mutua, fomentando una comunidad de aprendizaje enriquecida por las diferencias.	0,0%	21,4%	78,6%	0,0%
El docente brinda un apoyo integral a los estudiantes con necesidades educativas especiales, estableciendo relaciones de respeto, cooperación y soporte. Adapta su práctica pedagógica para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a un aprendizaje significativo y equitativo.	0,0%	21,4%	71,4%	7,1%
El docente aborda los conflictos de manera constructiva, involucrando a los estudiantes en un diálogo basado en criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos. Fomenta la responsabilidad y el respeto mutuo, enseñando a los estudiantes a resolver los desacuerdos de manera respetuosa y colaborativa.	0,0%	21,4%	7,6%	0,0%
El docente organiza el aula y otros espacios de aprendizaje de manera segura, accesible y adecuada para todos los estudiantes, teniendo en cuenta la diversidad de sus necesidades. Crea un ambiente físico que promueve la participación, la colaboración y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%
El docente promueve la reflexión crítica sobre las experiencias de discriminación y exclusión, tanto a nivel personal como social. Fomenta el desarrollo de actitudes y habilidades para enfrentar estas situaciones, empoderando a los estudiantes para construir una sociedad más justa e inclusiva	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%

Figura 13
Niveles de la Competencia 3



Interpretación:

La tabla 13, nos muestra un panorama del desempeño del docente en cuanto a competencias claves relacionadas con la interacción y creación de un ambiente de aprendizaje bueno categorizadas en cuatro niveles destacados (I al IV). Se evidencia un desempeño considerable en el nivel III en todas las competencias relacionadas, con un 78.6% destaca en establecimiento de relaciones interpersonales solidas con los estudiantes, un 64.3% destaca en la inspiración a sus estudiantes, un 78,6% destaca en crear un ambiente inclusivo y acogedor, un 71.4% destaca en brindar apoyo integral a los estudiantes con necesidades especiales, un 78.6% destaca en abordar los conflictos de manera constructiva, un 85,7% destaca en organizar el aula para para un aprendizaje seguro, un 100% promueve la reflexión crítica sobre experiencias de discriminación y exclusión.

Tabla 14

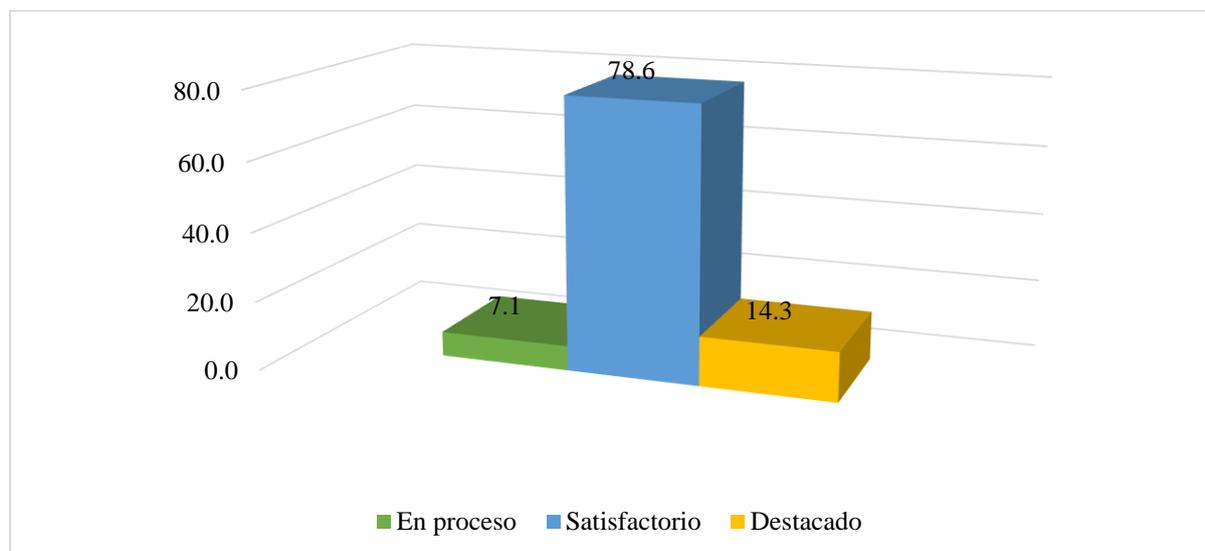
Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes

	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	1	7.1%
Satisfactorio	11	78.6%
Destacado	2	14.3%
Total	14	100.0%

Nota: no se considera el nivel insatisfactorio ya que es 0,0%

Figura 14

Competencia 4



Interpretación

En la tabla 14, se evidencia que de todos los docentes evaluados en cuanto al dominio de materia y su capacidad para emplear diversas estrategias de enseñanza, un 78.6% alcanza un nivel destacado, un 14.3% alcanza un nivel satisfactorio, y un 7.1% está en proceso. Visualizándose que existe una necesidad de mayor apoyo o capacitaciones para desarrollar esta competencia.

Tabla 15
Niveles de la competencia 4

	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
El docente demuestra una actitud proactiva y adaptable al supervisar continuamente la implementación de su planificación y observa el impacto en el interés y aprendizaje de los estudiantes.	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%
El docente crea oportunidades significativas para que los estudiantes apliquen sus conocimientos en la resolución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica, alentando a los estudiantes a analizar, evaluar y mejorar sus propias soluciones.	0,0%	7,1%	92,9%	0,0%
El docente se asegura de que todos los estudiantes comprendan los objetivos de cada sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	0,0%	21,4%	64,3%	14,3%
El docente presenta los contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y accesible para todos los estudiantes; utiliza un lenguaje claro y estrategias pedagógicas que facilitan la comprensión, asegurando que todos los estudiantes puedan acceder al conocimiento.	0,0%	7,1%	7,6%	14,3%
El docente implementa estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que estimulan el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes	0,0%	14,3%	71,4%	14,3%
El docente utiliza una variedad de recursos y tecnologías, adaptándolos a las necesidades individuales de los estudiantes, incluyendo aquellos con necesidades educativas especiales	0,0%	14,3%	78,6%	7,1%
El docente demuestra un profundo conocimiento de las necesidades educativas especiales de sus estudiantes y adapta su práctica pedagógica de manera individualizada, empleando una variedad de estrategias pedagógicas.	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%

Figura 15
Niveles de la Competencia 4



Interpretación:

La tabla 15, muestra un panorama del desempeño del docente centrada en la planificación, implementación y adaptación de estrategias pedagógicas. Se evidencia un desempeño considerable en el nivel III en todas las competencias relacionadas un 85.7%, destaca en la supervisión activamente en su planificación e impacto en el aprendizaje, un 92,2% destaca en la creación de oportunidades significativas para que los estudiantes apliquen sus

conocimientos en la resolución de problemas reales, un 64.3% destaca en la aseguración de que todos los estudiantes comprendan los objetivos, un 78.6% destaca en la presentación de contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y accesible para los estudiantes, un 71.4% destaca en la implementación de estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje, un 78.6% destaca en el uso de recursos y tecnologías, adaptándolos a necesidades individuales, y un 85,7% destaca en demostrar un conocimiento amplio de las necesidades educativas.

Tabla 16

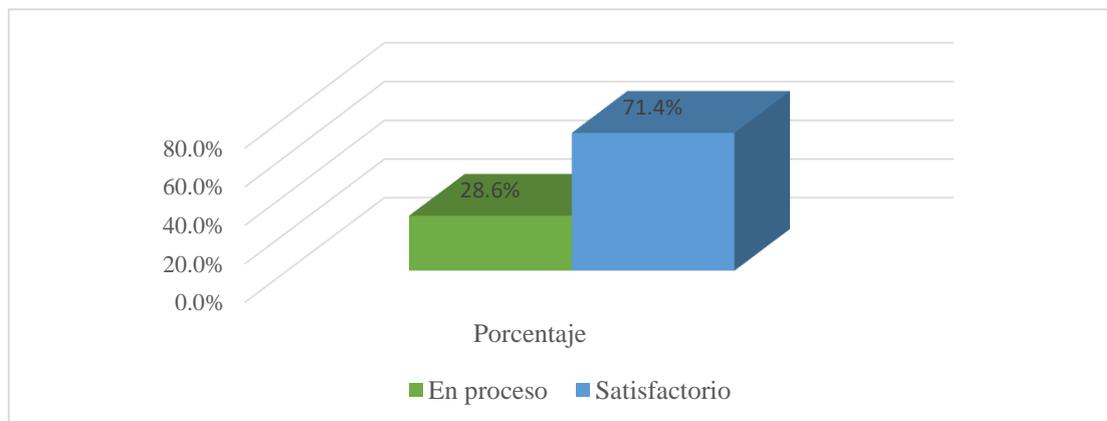
Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales

	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	4	28.6%
Satisfactorio	10	71.4%
Total	14	100.0%

Nota: no se considera el nivel insatisfactorio ya que es 0,0%

Figura 16

Competencia 5



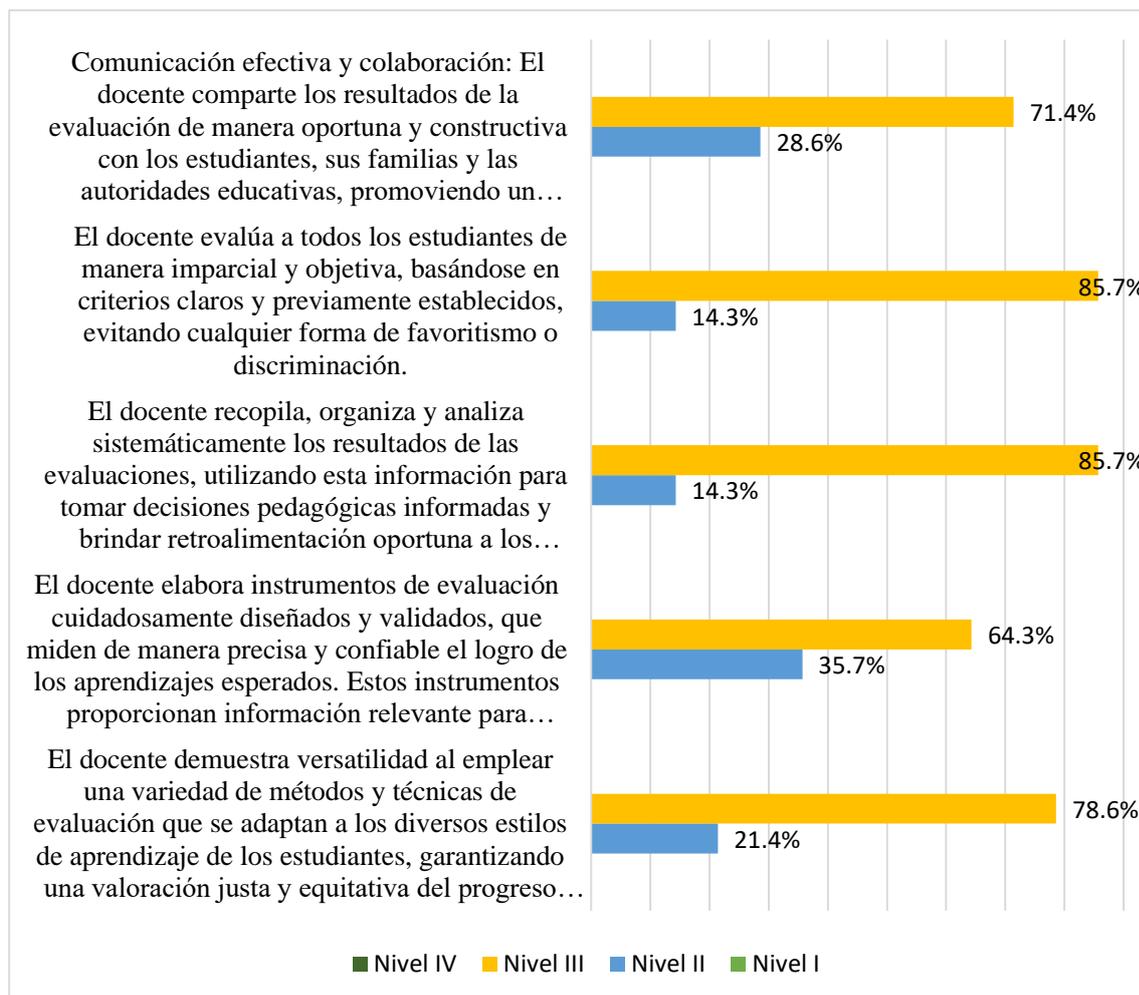
Interpretación:

En la tabla 16, se evidencia que de todos los docentes evaluados en si son capaces de evaluar el aprendizaje de manera continúa teniendo en cuenta la diversidad de estudiantes y objetivos de la institución. Un 71.4% se encuentran en un nivel satisfactorio y un 28.6% aún está en proceso. Visualizándose que deben mejorar las capacitaciones individualizadas con los docentes para desarrollar plenamente sus habilidades de evaluación.

Tabla 17
Niveles de la Competencia 5

	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
El docente demuestra versatilidad al emplear una variedad de métodos y técnicas de evaluación que se adaptan a los diversos estilos de aprendizaje de los estudiantes, garantizando una valoración justa y equitativa del progreso individual y grupal.	0,0%	21,4%	78,6%	0,0%
El docente elabora instrumentos de evaluación cuidadosamente diseñados y validados, que miden de manera precisa y confiable el logro de los aprendizajes esperados. Estos instrumentos proporcionan información relevante para guiar la instrucción y la retroalimentación, asegurando un proceso de evaluación transparente y objetivo.	0,0%	35,7%	64,3%	0,0%
El docente recopila, organiza y analiza sistemáticamente los resultados de las evaluaciones, utilizando esta información para tomar decisiones pedagógicas informadas y brindar retroalimentación oportuna a los estudiantes.	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%
El docente evalúa a todos los estudiantes de manera imparcial y objetiva, basándose en criterios claros y previamente establecidos, evitando cualquier forma de favoritismo o discriminación.	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%
Comunicación efectiva y colaboración: El docente comparte los resultados de la evaluación de manera oportuna y constructiva con los estudiantes, sus familias y las autoridades educativas, promoviendo un diálogo abierto y colaborativo.	0,0%	28,6%	71,4%	0,0%

Figura 17
Niveles de la competencia 5



Interpretación:

La tabla 17, muestra un panorama de la evaluación del desempeño docente relacionada con la evaluación continua del aprendizaje. Se evidencia un desempeño considerable en el nivel III en todas las competencias relacionadas un 78.6% destaca en la versatilidad al emplear una variedad de metodos y tecnica de evaluacion para los diferentes estilos de aprendizaje, un 64.3% destaca en la elaboracion de instrumentos diseñados y validados para el logro de aprendizajes esperados, un 85.7% destaca en recopilar, organizar y analizar sistematicamente los resultados, un 85.7% destaca en evaluar a los estudiantes de manera imparcial y objetiva, y un 71.4% destaca en la comunicación efectiva al compartir los rsultados de manera oportuna.

5.2. RESULTADOS INFERENCIALES

5.2.1. Prueba de normalidad

Para determinar el tipo de prueba (paramétrica o no paramétrica) que se debe utilizar para probar la hipótesis, se verificó la normalidad de las variables de estudio, en este caso utilizando la prueba de Shapiro-Wilk ya que el tamaño de la muestra fue menor a 50.

Tabla 18
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia 2. Planifica colaborativamente la enseñanza	,767	14	,002
Competencia 3. Fomenta un ambiente educativo inclusivo	,771	14	,002
Competencia 4. Domina su materia y emplea estrategias variadas	,652	14	,000
Competencia 5. Evalúa continuamente el aprendizaje, considerando la diversidad y los objetivos institucionales	,576	14	,000
Desempeño docente	,576	14	,000
Grupo de interaprendizaje	,750	14	,001

Interpretación:

En la tabla 18, se evidencia la prueba de distribución normal con el estadístico Shapiro-Wilk, encontrándose que las variables Desempeño docente y Grupos de Interaprendizaje, así como las competencias de desempeño docente no sigue una distribución normal, ya que los p-valores son menores a 0.05, por tanto, se utilizaran el estadístico Rho de Spearman para demostrar las hipótesis.

5.2.1. Comprobación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: Los grupos de interaprendizaje no se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

H1: Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

Tabla 19

Correlación entre el desempeño docente y Grupo de interaprendizaje

			Desempeño docente	Grupo de interaprendizaje
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,928**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	14	14
	Grupo de interaprendizaje	Coefficiente de correlación	,928**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	14	14

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

En la tabla 19, se evidencia el coeficiente de correlación Spearman entre las variables de desempeño docente y Grupo de interaprendizaje es 0.928, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre estas dos variables. Asimismo, el p-valor es 0,00 menor al 0.05 siendo estadísticamente significativa, lo que significa rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: Los grupos de interaprendizaje no se relacionan significativamente con la competencia 2 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

H1: Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 2 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

Tabla 20

Correlación de la competencia 2 con el Grupo de interaprendizaje

			Competencia 2. Planifica colaborativamente la enseñanza	Grupo de interaprendizaje
Rho de Spearman	Competencia 2. Planifica colaborativamente la enseñanza	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,670** ,009
		N	14	14
	Grupo de interaprendizaje	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,670** ,009	1,000 .
		N	14	14

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

Interpretación:

La tabla 20, muestra al coeficiente de correlación Spearman entre Competencia 2. Planifica colaborativamente en la enseñanza y Grupo de interaprendizaje es 0.670, lo que indica una correlación positiva moderada entre estas dos variables. Asimismo, el p-valor es 0.009, menor al 0.05 siendo estadísticamente significativa, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 2 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024. Evidenciándose que, los grupos de aprendizaje son una herramienta vital para fomentar la planificación colaborativamente en la enseñanza en los docentes.

Hipótesis específica 2

H0: Los grupos de interaprendizaje no se relacionan significativamente con la competencia 3 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

H1: Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 3 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

Tabla 21

Correlación de la competencia 3 con el Grupo de interaprendizaje

			Competencia 3. Fomenta un ambiente educativo inclusivo	Grupo de interaprendizaje
Rho de Spearman	Competencia 3. Fomenta un ambiente educativo inclusivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,794** ,001
		N	14	14
	Grupo de interaprendizaje	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,794** ,001	1,000 .
		N	14	14

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

Interpretación:

La tabla 21, muestra al coeficiente de correlación Spearman entre Competencia 3. Fomenta un ambiente educativo inclusivo y Grupo de interaprendizaje es 0.794, lo que indica una correlación positiva fuerte entre estas dos variables. Asimismo, el p-valor asociado es ,001, menor al 0.05 siendo estadísticamente significativa, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 3 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

Evidenciándose que los grupos de aprendizaje son un medio sumamente eficaz para desarrollar estrategias y habilidades que puedan crear un ambiente educativo inclusivo.

Hipótesis específica 3

H0: Los grupos de interaprendizaje no se relacionan significativamente con la competencia 4 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

H1: Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 4 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

Tabla 22

Correlación de la competencia 4 con el Grupo de interaprendizaje

			Competencia 4. Domina su materia y emplea estrategias variadas	Grupo de interaprendizaje
Rho de Spearman	Competencia 4. Domina su materia y emplea estrategias variadas	Coefficiente de correlación	1,000	,532
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	14	14
	Grupo de interaprendizaje	Coefficiente de correlación	,532	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	14	14

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

Interpretación:

La tabla 22, muestra al coeficiente de correlación Spearman entre Competencia 4. Domina su materia y emplea estrategias variadas y Grupo de interaprendizaje es 0.532, que implica una correlación moderada. Asimismo, el p-valor es 0,048 menor al 0.05 siendo

estadísticamente significativa, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por ende, los grupos de aprendizaje están asociadas con un mayor dominio de la materia y el uso de estrategias variadas implementadas en la enseñanza.

Hipótesis específica 4

H0: Los grupos de interaprendizaje no se relacionan significativamente con la competencia 5 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

H1: Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 5 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.

Tabla 23

Correlación de la competencia 5 con el Grupo de interaprendizaje

			Competencia 5. Evalúa continuamente el aprendizaje, considerando la diversidad y los objetivos institucionales	Grupo de interaprendizaje
Rho de Spearman	Competencia 5. Evalúa continuamente el aprendizaje, considerando la diversidad y los objetivos institucionales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,458
		N	14	14
	Grupo de interaprendizaje	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,458	1,000
		N	14	14

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

Interpretación:

La tabla 23, muestra al coeficiente de correlación Spearman entre Competencia 5. Evalúa continuamente el aprendizaje, considerando la diversidad y los objetivos institucionales y Grupo de interaprendizaje es 0.458 lo que indica una correlación positiva moderada entre

estas dos variables. Así como, el p-valor asociado es 0,025 menor al 0.05 siendo estadísticamente significativa, ello implica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por ende, se evidencia que los docentes que participan en grupos de aprendizaje muestran una aceptable estrategia y habilidad cuanto a la competencia evaluativa.

5.3. DISCUSIONES

Luego de obtener los resultados de esta investigación se procede a efectuar una discusión breve respecto a los mismo y en tal sentido, se contrasta con las bases teóricas e investigaciones que anteceden el estudio.

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los grupos de interaprendizaje con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024, por lo que se, alcanzó una Sig. es 0.000 es menor que 0.05, con un coeficiente de correlación Spearman Rho de 0,928. Dicho resultado concuerda con lo estudiado por (Quihue, 2022) Los resultados, revelaron una relación significativa entre los GIA y el desempeño docente ($p=0.42$; $r=0.638$). Además, se encontraron vínculos específicos entre los GIA y las funciones política, cultural y pedagógica de los docentes ($p<0.05$). (Hanco & Pacuala, 2022) los resultados tienen relación significativa entre los grupos de inter aprendizaje y la práctica pedagógica en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa ya que el coeficiente de correlación estimada en el cuadro número trece fue de 0,879 (alta), con un nivel de significancia relevante y además la recta de regresión, muestra que, si los maestros conllevan un buen grupo de inter aprendizaje, por ende, la práctica pedagógica también será buena.

En cuanto al primer objetivo específico se determinó la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 2 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024, por lo que se, alcanzó coeficiente de correlación moderada. Dicho resultado concuerda con lo

estudiado por (Calderón, 2019) los resultados aludieron que, en cuanto a la relación entre formación permanente, grupos de interaprendizaje y mejora del desempeño docente, los resultados revelaron que la gran mayoría de los docentes (73,4%) consideran la formación permanente como siempre importante, mientras que un porcentaje menor (21,5%) la valora como generalmente importante. En cuanto al desempeño docente, el 60,8% se ubicó en la categoría de logro previsto, seguido por un 30,4% en logro destacado y un 8,9% en proceso. (Quihue, 2022) Los resultados, revelaron una relación significativa entre los GIA y el desempeño docente ($p=0.42$; $r=0.638$). Además, se encontraron vínculos específicos entre los GIA y las funciones política, cultural y pedagógica de los docentes ($p<0.05$). (Hanco & Pacuala, 2022) los resultados tienen relación significativa entre los grupos de interaprendizaje y la práctica pedagógica en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa ya que el coeficiente de correlación estimada en el cuadro número trece fue de 0,879 (alta), con un nivel de significancia relevante y además la recta de regresión, muestra que, si los maestros conllevan un buen grupo de interaprendizaje, por ende, la práctica pedagógica también será buena.

En cuanto al segundo objetivo específico se determinó la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 3 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024, por lo que se, alcanzó un coeficiente de correlación fuerte. Dicho resultado concuerda con lo estudiado por (Ayquipa Granda, 2020) Los resultados obtenidos, sobre el desempeño docente muestra que, en cuanto a la planificación, el 54.84% de los docentes se encuentra en la categoría "Regular", mientras que el 41.94% se ubica en la categoría Buena". Esto indica que, en general, la planificación de los docentes es considerada regular. En el nivel de primaria, el 59.26% de los docentes está en la categoría "Regular", evidenciando que la programación curricular se adapta solo medianamente a la realidad socioeconómica del aula. Los docentes de secundaria

también presentan deficiencias lo que hace que la mayoría, un 51.43%, también se clasifique en la categoría Regular". (Calderón, 2019) los resultados aludieron que, en cuanto a la relación entre formación permanente, grupos de interaprendizaje y mejora del desempeño docente, los resultados revelaron que la gran mayoría de los docentes (73,4%) consideran la formación permanente como siempre importante, mientras que un porcentaje menor (21,5%) la valora como generalmente importante. En cuanto al desempeño docente, el 60,8% se ubicó en la categoría de logro previsto", seguido por un 30,4% en logro destacado y un 8,9% en proceso". (Quihue, 2022) Los resultados, revelaron una relación significativa entre los GIA y el desempeño docente ($p=0.42$; $r=0.638$). Además, se encontraron vínculos específicos entre los GIA y las funciones política, cultural y pedagógica de los docentes ($p<0.05$). (Hanco & Pacuala, 2022) los resultados tienen relación significativa entre los grupos de inter aprendizaje y la práctica pedagógica en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa ya que el coeficiente de correlación estimada en el cuadro número trece fue de 0,879 (alta), con un nivel de significancia relevante y además la recta de regresión, muestra que, si los maestros conllevan un buen grupo de inter aprendizaje, por ende, la práctica pedagógica también será buena.

En cuanto al tercer objetivo específico se determinó la relación la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 4 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024, por lo que se, alcanzó una Sig. es 0,048 menor a 0.05, con un coeficiente de correlación Spearman Rho de 0.532 lo implica una correlación moderada. (Condeña Llusca, 2020) resultados, que existe una correlación muy alta de Rho de Spearman = 0.820 entre la evaluación formativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Yanaoca – Canas – Cusco, 2019. Como $P<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. (Ayquipa Granada, 2020) Los resultados obtenidos, sobre el desempeño docente muestra que, en cuanto

a la planificación, el 54.84% de los docentes se encuentra en la categoría Regular", mientras que el 41.94% se ubica en la categoría Buena". Esto indica que, en general, la planificación de los docentes es considerada regular. En el nivel de primaria, el 59.26% de los docentes está en la categoría Regular", evidenciando que la programación curricular se adapta solo medianamente a la realidad socioeconómica del aula. Los docentes de secundaria también presentan deficiencias lo que hace que la mayoría, un 51.43%, también se clasifique en la categoría Regular".

En cuanto al cuarto objetivo específico se determinó la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 5 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024, por lo que se, alcanzó una Sig. es 0,025 menor a 0.05, con un coeficiente de correlación Spearman Rho es de 0.458, lo que indica una correlación positiva moderada. (Ayquipa Granda, 2020) Los resultados obtenidos, sobre el desempeño docente muestra que, en cuanto a la planificación, el 54.84% de los docentes se encuentra en la categoría Regular", mientras que el 41.94% se ubica en la categoría Buena". Esto indica que, en general, la planificación de los docentes es considerada regular. En el nivel de primaria, el 59.26% de los docentes está en la categoría Regular", evidenciando que la programación curricular se adapta solo medianamente a la realidad socioeconómica del aula. Los docentes de secundaria también presentan deficiencias lo que hace que la mayoría, un 51.43%, también se clasifique en la categoría Regular". (Quihue, 2022) Los resultados, revelaron una relación significativa entre los GIA y el desempeño docente ($p=0.42$; $r=0.638$). Además, se encontraron vínculos específicos entre los GIA y las funciones política, cultural y pedagógica de los docentes ($p<0.05$). (Condeña Llusca, 2020) resultados, que existe una correlación muy alta de Rho de Spearman = 0.820 entre la evaluación formativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana de Yanaoca – Canas – Cusco, 2019. Como $P<0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que, existe relación entre el desempeño docente y grupos de interaprendizaje, puesto que existe una correlación de Spearman de 0.928, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre estas dos variables. Asimismo, se tiene un p-valor de 0,00 menor al 0.05 siendo estadísticamente significativa.

Segundo: Se determinó que, existe relación entre la competencia 2 del desempeño docente y el grupo de interaprendizaje, puesto que se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.670, lo que indica una correlación positiva moderada. Se tiene un p-valor de 0.009, menor al 0.05 siendo estadísticamente significativa, lo que significa que los grupos de interaprendizaje son una herramienta vital para fomentar la planificación colaborativamente en la enseñanza en los docentes.

Tercero: Se determinó que, existe relación entre la competencia 3 del desempeño docente y los grupos de interaprendizaje, puesto que se tiene un coeficiente de correlación Spearman de 0.794, lo que indica una correlación positiva fuerte. Asimismo, un p-valor de ,001 menor al 0.05 siendo estadísticamente significativa, lo que significa que los grupos de interaprendizaje son un medio sumamente eficaz para desarrollar estrategias y habilidades que puedan crear un ambiente educativo inclusivo.

Cuarto: Se determinó que, la competencia 4 del desempeño docente se relaciona significativamente con los grupos de interaprendizaje, puesto que se encontró un coeficiente de correlación Spearman de 0.532 lo implica una correlación moderada. Asimismo, el p-valor es de 0,048 menor a 0.05 siendo estadísticamente significativa. Por ende, los grupos de aprendizaje están asociadas con un mayor dominio de la materia y el uso de estrategias variadas implementadas en la enseñanza.

Quinto: Se determinó que, la competencia 5. Evalúa continuamente el aprendizaje, considerando la diversidad y los objetivos institucionales y Grupos de interaprendizaje, el

coeficiente de correlación Spearman es de 0.458, lo que indica una correlación positiva moderada entre estas dos variables. Sin embargo, el p-valor asociado es 0,025 menor al 0.05 siendo estadísticamente significativa. Por ende, se evidencia que los docentes que participan en grupos de aprendizaje muestran estrategia y habilidad en cuanto a la competencia evaluativa.

RECOMENDACIONES

Primero: Dado que, el desempeño docente está correlacionado con los grupos de interaprendizaje, se recomienda una estrategia activa de promoción y fortalecimiento de su implementación, a través de la capacitación de docentes sobre formación y liderazgo grupal efectivo, con el tiempo y recursos necesarios.

Segundo: En vista que, la competencia 2 del desempeño docente tienen una correlación positiva moderada con los grupos de interaprendizaje, se recomienda incorporar una estrategia central dentro de los programas de desarrollo profesional docente que enfocan la atención en su competencia, a través de los grupos de interaprendizaje.

Tercero: Al determinar la fuerte correlación positiva entre los grupos de interaprendizaje para crear ambientes educativos inclusivos. Se propone realizar programa de actividades para desarrollar los grupos de interaprendizaje que permitan centrarse en el desarrollo de estrategias inclusivas, como compartir experiencias, analizar casos de estudio y desarrollar un plan de acción para responder a las diversas necesidades de los alumnos.

Cuarto: Dado que se observa una correlación moderada, los grupos de interaprendizaje, en su forma actual, no afectan directamente al dominio de la materia y el uso de estrategias variadas en la enseñanza. Por lo tanto, se recomienda las actividades que se desarrollan en los grupos para centrarse explícitamente en el intercambio de conocimiento y estrategias pedagógicas, tomando en cuenta discusiones sobre artículos investigativos pertinentes y resolución de problemas de enseñanza de manera colaborativa.

Quinto: Al existir una conexión positiva moderada, la forma como los grupos aprenden juntos y manejan la evaluación, por tanto, es importante como con las herramientas adecuadas para comprobar si los estudiantes están aprendiendo, no solo con los resultados de los exámenes, sino también con evaluaciones continuas de las opiniones, análisis, uso del criterio, entre otros.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abanto, I. (2022). Grupos de interaprendizaje para fortalecer la contextualización curricular docente. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 1-32. <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglcfindmkaj/https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/05a098dd-bb31-4171-961b-d450d409f472/content>
- Acosta, R., Martín, A. V., & Hernández, A. (2022). Nivel de satisfacción en estudiantes de secundaria con el uso de aprendizaje colaborativo mediado por las TIC en el aula. *Revista Electrónica Educare*, 26(2), 1-19. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v26n2/1409-4258-ree-26-02-23.pdf>
- Andrade, F., Cerezo, B., Diaz, E., & Vinces, L. (2022). Estrategias metodológicas y el proceso de interaprendizaje en una unidad de educación básica, Quevedo - Ecuador. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1-20.
- Andrade, F., Cerezo, B., Diaz, E., & Vinces, L. (2022). Estrategias metodológicas y el proceso de nteraprendizaje en una unidad de educación básica, Quevedo -Ecuador. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1-20.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboracion*. Lima, Arequipa, Peru: Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577. https://www.academia.edu/69034600/Proyecto_de_Tesis_Gu%C3%ADa_para_la_Elaboraci%C3%B3n_compressed
- Asprilla, , G., Eugenia, M., & Geronimo, Tello, C. (2020). ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN. *EduLP*. Retrieved Diciembre 26, 2024, from www.memoria.fahce.unlp.edu.ar
- Ayquiapa Granda , M. (2020). APLICACIÓN DE LA PROPUESTA “GRUPOS DE (GIA) EN EL DESEMPEÑO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL A. ODRÍA DE TACNA, 2018. Retrieved 5 de Noviembre de 2022, from

https://www.researchgate.net/publication/352010895_Aplicacion_de_la_propuesta_grupos_de_interaprendizaje_-GIA-_en_el_desempeno_docente_en_una_institucion_educativa_de_Tacna

Ayquipa Granda , M. (2021). Aplicación de la propuesta Grupos de Interaprendizaje (GIA) en el desempeño docente en una institución educativa de Tacna. *Veritas Et Scientia*, 1-10.

https://www.researchgate.net/publication/352010895_Aplicacion_de_la_propuesta_grupos_de_interaprendizaje_-GIA-_en_el_desempeno_docente_en_una_institucion_educativa_de_Tacna

Baque, G. R., & Portilla, G. I. (2021). El aprendizaje significativo como estrategia didáctica para la enseñanza – aprendizaje. *Polo del Conocimiento*, 1-13.

Barba, R., & Hortigüela, D. (2022). Si la Evaluación es Aprendizaje, he de Formar parte de la misma. Razones que Justifican la Implicación del Alumnado. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1-14.

Bravo, M. Y., & Campana, A. R. (2022). Grupos de interaprendizaje como estrategia en la mejora de la planificación curricular docente, Ucayali 2022. *Big Bang Faustiniiano* , 1-6.

Calderón, K. (2019). La Formación Permanente de los Grupos de Interaprendizaje y la Mejora del Desempeño Docente de la Red Educativa en la Zona Lago – Ilave, Puno. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_c0e65cd264babfbd3f8c3c3224829754/Details

Carranza, D. F., Yacche, S. M., Carranza, M. d., & Suárez, B. W. (2022). El aprendizaje Grupal y su importancia en la formación del profesorado profesional. *Revista Científica*, 2(3), 1-20. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElAprendizajeGrupalYSuImportanciaEnLaFormacionDelP-8772405.pdf

- Carrasco, M. (2022). Aprendizaje cooperativo como estrategia de enseñanza. *Digital Publisher*, 7(6), 157-166.
- Castillo, A. (2023). Los grupos de interaprendizaje y el desempeño docente en las instituciones educativas Julio C. Tello-Pararín y Virgen del Rosario-Tapacocha, 2021. *Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo*.
<https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5851>
- Chávez, F. M., Ugaz, N., & Melgar, A. E. (2024). Desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del área de comunicación en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui Ilave - 2022. *unap*, 1-19.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21838>
- Condeña Llusca , M. (2020). Evaluación formativa y el desempeño docente en el nivel de educación primaria de la institución educativa N° 56105 Independencia Americana de Yanaoca –Canas – Cusco, 2019. Retrieved 15 de Noviembre de 2022, from https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5665/253T20200370_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortez, M. (2020). Grupos de Interaprendizaje para fortalecer la practica pedagogica en la I.E N° 88054 Santo Toribio. *Universidad San Ignacio de Loyola*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/933d127c-13ac-4c82-8571-5e6e41c967fe/>
- Dueñas Pareja, E., & Quillahuaman Lasteros, J. (2018). *Gerencia Educativa*. (J. Quillahuaman Lasteros, Ed.) Cusco, Cusco, Peru: Editora Grafica Acuarela E.I.R.L. Retrieved 26 de Diciembre de 2024.
- ESCALE. (2024). *Servicios Educativos*. Estadística de la calidad Educativa. MINEDU.
<https://escale.minedu.gob.pe/>

- Esquerre, L. A., & Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2).
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/43846>
- Freyre, F. (2022). Motivación de las decisiones judiciales desde el enfoque de género en procesos de violencia contra la mujer. *Revista Científica Ratio Iure*, 1-7.
<https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/rcri/article/view/389/663>
- García, J. (2020). compromiso organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Uriel García. *UNSAAC*, 45-60.
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3705>
- González, E. C., & Santillán, E. I. (2023). El diagnóstico como punto de partida de los proyectos educativos. En E. C. González, & E. I. Santillán, *El diagnóstico como punto de partida de los proyectos educativos* (págs. 1-162). México: CLAVE Editorial.
- Gutiérrez, L. V. (2022). Reforma magisterial política pública influyen en localidad educativa. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1-10.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2838/4027>
- Hanco, R., & Pacuala, R. (2022). Grupos de inter aprendizaje y la gestión pedagógica en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de la nacional mixta Joaquin Mesenyer de katañiray año 2021.
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6918/253T20220382_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernandez, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). Ciudad de Mexico, Mexico. Retrieved 2 de Enero de 2023.

- Hollan, J., Hutchins, E., & Kirsh, D. (2000). Cognición distribuida: hacia una nueva base para la investigación de la interacción hombre-computadora. *Revistas ACM*, 7(2).
<https://doi.org/10.1145/353485.353487>
- Huamani, A., & Villanueva, M. (2022). Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen – Lircay en tiempos de pandemia. *Universidad Nacional de Huancavelica*.
<https://repositorio.unh.edu.pe/items/7718fa09-746c-4089-badd-ed3f9e54b8ac>
- Irua, J. E. (2022). Importancia de las guías didácticas en la Educación a Distancia. *Informática, Educación y Pedagogía*, 1-7.
- Jimenez, S. I. (2022). Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes para el desempeño. Retrieved 25 de Octubre de 2022, from <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/12405/C-UTB-CEPOS-TIE-000050.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Johnson, D., Johnson, E., & Holubec, E. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos aires: Editorial Paidós SAICF .
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 1-32.
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200113

Maslow, A. (2013). *A Theory of Human Motivation*. Start Publishing LLC.

McClenlland, D. (1967). *The Achieving Society*. New York: The Free Press.

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., & Martel, C. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Per*, 1-60.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>

Méndez, C. E. (2024). El impacto del bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nor-oriental. *Revista Académica CUNZAC*, 1-13.

Merino, J. L. (2022). La hibridación de los modelos pedagógicos de aprendizaje cooperativo y educación aventura como estrategia didáctica para la mejora de la convivencia y la gestión de conflictos en el aula: una experiencia práctica desde las clases de educación física y tut. *Retos*, 1-12.

MINEDU. (2020). Manual para los grupos de interaprendizaje - GIA. *Ministerio de Educación*.
<chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/9620/Manual%20para%20los%20grupos%20de%20interaprendizaje%20-%20GIA.pdf?sequence=1>

MINEDU. (2022). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

Ministerio de Educación. (2022). *Recomendaciones para el mejoramiento de la formación inicial de docentes (FID) en el Perú*. Lima: Comunicación e Incidencia CNE.

- Molina, E. (2015). El giro: una nueva categoría de la educación popular para la liberación de la pedagogía. *En-claves del pensamiento*, 9(18), 79-102.
- Mora, V. (2022). Cognición distribuida y estética de la acumulación fragmentada en permanente obra negra, de Vivian Abenshushan. *Tropelías. Revista de Teoría de la Literatura y Literatura Comparada*(38).
- Moreira, K. D., & Cedeño, L. (2024). Estrategias didácticas para fomentar el pensamiento creativo en estudiantes de educación general básica, subnivel superior, en la Unidad Educativa “Juan Antonio Vergara Alcívar” del Cantón Junín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1-24.
- Mugny, G., & Pérez, J. (1998). Psicología social del desarrollo cognitivo. *Dialnet*. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=10026>
- Neyra, J., & Panduro, M. (2021). Desempeño docente y aprendizaje en el área de educación física del tercer grado de educación secundaria de la institución educativa Villa el Salvador del distrito de Manantay, 2022. *Universidad Nacional de Ucayali*. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6230>
- Osorio, L., Vidanovic, A., & Finol, M. (2022). Elemento del proceso de enseñanza-Aprendizaje y su interacción en el Ámbito educativo. *Revista Científica Qualitas*, 23, 1-11.
- Peñafiel, E. (2023). Evaluación docente y desempeño profesional pedagógico: Percepción del profesorado. *Revista Mamakuna*, 1-13.
- Perea, J. (2019). Trabajo colaborativo: una estrategia para estimular ambientes escolares pacíficos en primari. *Educación y Ciencia*, 22, 33-49. <https://doi.org/https://doi.org/10.19053/0120-7105.eyc.2019.22.e10038>
- Perret, A. (1984). La construcción de la inteligencia en la interacción social. *Dialnet*. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=170210>

- PERUEDUCA. (2023). *Concurso para el Ascenso de Escala Educación Básica 2021*. Ministerio de Educación. https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11696355721Evaluaci%C3%B3n_en_cifras_Ascenso_Escala_EB-2021_22.05.2023_vf.pdf
- Piaget, J. (1972). *Psicología de la inteligencia*. Buenos Aires: Psique.
- Ponce, P., & Arroyo, Z. (2022). Estrategia didáctica para favorecer el proceso de enseñanzaaprendizaje virtual en niños de educación inicial. *RITI Journal*, 1-10.
- Posso, R. J., Villarreal, S. P., Marcillo, J. C., Carrera, P. F., & Morales, N. E. (2022). Inteligencias múltiples como estrategia para la Educación Física: una intervención didáctica durante la pandemia. *Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 1-13.
- Quihue, O. (2022). Los grupos de interaprendizaje y las funciones en el desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la ugel tacna, 2019. *Universidad Privada de Tacna*, 1-151. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2578/Quihue-Arotinco-Orlando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, M. (2022). Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa secundaria Puno, 2022. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Reimundo, J. J., Campaña, E. J., Villamarín, A. E., & Balarezo, C. Y. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia* , 1-14.
- Rivera, V. (2021). Influencia de la supervisión pedagógica en el desempeño docente en la institución educativa mixto Santo Tomás UGEL Chumbivilcas - Cusco. *Universidad*

Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/b2af8175-b95a-4527-818a-cf82f325c941/full>

Rivero, M., Meneses, P., Garcia, J., Anibal, R., & Zevallos, E. (2021). Metodología de la investigación. In M. Rivero, P. Meneses, J. Garcia, R. Anibal, & E. Zevallos, *Metodología de la investigación* (pp. 1-86). Peru: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

<https://www.unheval.edu.pe/webs/repositoriounheval/descargar?file=6929a54a6c2d1bd23441c809ba825225b278cdc705294fd6c403596238cbac25a56d61feb38643fa5f2b03501b227c81a8c72f60416ff3dd32ad73dd72e8b95f15d5a6bdc4944a053dfb5714537863680c>

Rojas, M. (2021). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco Filial Quillabamba – 2019. *Universidad Andina del Cusco*. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4792>

RSG N°008-2016 MINEDU. (2016). *Resolución de Secretaría General N°008-2016 MINUDU*. MINEDU. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/110505/_008-2016-MINEDU_-_14-01-2016_03_18_19_-RSG_N__008-2016-MINEDU.pdf?v=1586968314

Samaniego, K. P. (2019). Programa de Segunda Especialidad en Derecho Público y Buen Gobierno. *Repositorio Insitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Sanchez, Carlessi, H., & Reyes, Meza, C. (2017). *Metodología y Diseños de La Investigación Científica*. (B. S. S.R.L, Ed.) Lima , Lima , Peru. Retrieved 26 de Diciembre de 2024.

Sánchez, D., & Ruvalcaba, J. (2022). Relación entre inteligencia y creatividad según la teoría de Guilford. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 1-3.

- Schutz, A. (2003). *Estudios sobre teoría social*. Amorrortu.
https://doi.org/https://www.google.com.pe/books/edition/Estudios_sobre_teor%C3%ADa_social/7uwFAAAACAAJ?hl=es
- Serafini, M., & Cuenya, L. (2020). Motivación: un recorrido histórico y teórico de los principales marcos conceptuales. *Revista ConCiencia*, 1-30.
- Suárez, B., & García, Á. (2022). Grupos interactivos y su influencia en el rendimiento académico en el aula de primaria: estudio de caso . *Revista Innova Educación* , 1-18.
- UIS. (2024). *Conferencia de la UNESCO sobre Datos y Estadísticas de Educación*. Instituto de estadística Unesco. [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ces.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/23/2024/01/EDS-5-Teachers-_SP_Final-WEB.pdf](https://ces.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/23/2024/01/EDS-5-Teachers-_SP_Final-WEB.pdf)
- UNESCO. (2019). *Acompañamiento pedagógico en la secundaria de Jornada Escolar Completa: prácticas, contextos y concepciones*. Ministerio de Educación.
- UNESCO. (20 de Abril de 2023). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://www.unesco.org/es/articles/que-determina-el-buen-desempeno-de-un-docente>
- UNESCO. (27 de Febrero de 2024). *¿Cuáles son los aspectos más alarmantes en lo relativo a la escasez de docentes?* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>
- Universidad Internacional de Valencia. (2023). *Qué es la Administración Educativa*. Retrieved 26 de Diciembre de 2024, from <https://www.universidadviu.com/co/actualidad/nuestros-expertos/que-es-la-administracion-educativa>

- Vasquez, D., Mosquera, J., A., S., & Chang, L. (2020). Interaprendizaje práctico basado en competencias para mejorar el conocimiento de los estudiantes en asignatura gestión de talento humano del séptimo semestre. *RECIMUNDO*, 4(1), 336-341. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.336-341](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.336-341)
- Vasquez, S. (2023). Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa 50002 Luis Vallejos Santoni, Cusco Perú 2022. *UNSAAC*. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/8217?show=full>
- Velásquez, H. A., Marcos, M. A., Tufino, Y. M., Nina, E. E., & Nina, J. (2023). Evaluación formativa para desarrollar competencias comunicativas en estudiantes de una institución educativa pública de Perú, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1-16.
- Villanueva, M. d. (18 de Diciembre de 2018). Niveles docentes en Escuelas Rurales de Chile y Uruguay: estudio de caso sobre la percepción de su desempeño al inicio de su trayectoria profesional. *FLACSO Uruguay*. Retrieved 4 de Julio de 2023, from https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/16463/1/MAR%c3%8da%20ANDRIOLI_MESYP_I.pdf
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1-40. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>
- Vroom. (1964). *Work and Motivation*. California : Wiley.
- Weber, M. (2001). *Ensayos sobre metodología sociológica*. Amorrortu. https://doi.org/https://www.google.com.pe/books/edition/Ensayos_sobre_metodolog%C3%ADa_sociol%C3%B3gica/E2pjPQAACAAJ?hl=es

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Grupos de interaprendizaje en el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	MÉTODO
General	General	General	Tipo de
¿De qué manera los grupos de interaprendizaje se relacionan con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024?	Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.	Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.	investigación: Básica Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo.
Específico	Específico	Específico	Nivel:
1. ¿De qué manera los grupos de interaprendizaje se relacionan con la competencia 2 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024?	1. Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 2 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.	1. Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 2 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.	Correlacional Población: 14 docente de nivel secundario.
2. ¿De qué manera los grupos de interaprendizaje se relacionan con la competencia 3 en el Marco del	2. Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 3 en el Marco del Buen	2. Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 3 en el Marco del Buen	Muestra: No probabilística, censal.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	MÉTODO
<p>Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024?</p> <p>3. ¿De qué manera los grupos de interaprendizaje se relacionan con la competencia 4 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024?</p> <p>4. ¿De qué manera los grupos de interaprendizaje se relacionan con la competencia 5 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024?</p>	<p>Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.</p> <p>3. Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 4 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.</p> <p>4. Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje con la competencia 5 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.</p>	<p>Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.</p> <p>3. Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 4 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024.</p> <p>4. Los grupos de interaprendizaje se relacionan significativamente con la competencia 5 en el Marco del Buen Desempeño Docente en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 de Livitaca-2024..</p>	<p>14 docente de nivel secundario.</p> <p>Técnica: Encuesta Observación</p> <p>Instrumento: Cuestionario Ficha de observación</p> <p>Programa: Excel y SPSS</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ABAD DEL CUSCO Escuela Profesional de Educación



Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar la tesis, acerca de **Grupos de interaprendizaje en el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 del distrito de Livitaca, 2024**”.

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una X”.

1. Nada
2. Muy poco
3. Moderadamente
4. Bastante
5. Mucho

VARIABLE 1: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	La planificación conjunta mediante grupos de Interaprendizaje facilita la colaboración y el intercambio de ideas entre colegas en los colegiados o reuniones.					
2	El diseño conjunto articulado en el grupo de Interaprendizaje ha facilitado significativamente la alineación de las actividades de aprendizaje con los objetivos curriculares.					
3	La selección conjunta de recursos y materiales en el grupo de Interaprendizaje ha promovido significativamente la reflexión crítica sobre la pertinencia y eficacia de los recursos utilizados.					
4	La puesta en práctica de actividades en el grupo de Interaprendizaje ha permitido identificar y abordar las dificultades de aprendizaje de mis estudiantes de manera mucho más efectiva.					
5	La sensibilización previa a la participación en grupos de interaprendizaje, mediante información o capacitación sobre sus objetivos, beneficios y funcionamiento, resulta fundamental para garantizar un compromiso activo y una comprensión profunda de la metodología					
6	En los grupos de interaprendizaje, se utilizaron diversas estrategias metodológicas para facilitar el intercambio de					

	experiencias, conocimientos y buenas prácticas					
7	Los recursos didácticos fueron adecuados para abordar los temas y objetivos planteados en los grupos de interaprendizaje.					
8	Percibí la diversidad de experiencias, conocimientos y perspectivas de mis colegas en los grupos de interaprendizaje.					
9	El trabajo colaborativo en los grupos de interaprendizaje contribuyó a mejorar mi desempeño docente y el aprendizaje de mis estudiantes.					
10	Los grupos de interaprendizaje proporcionaron espacios de diálogo abiertos y seguros para compartir experiencias, inquietudes y reflexione					
11	Pude aplicar los aprendizajes adquiridos en los grupos de interaprendizaje para mejorar la práctica de docente y el aprendizaje en los alumnos					
12	El debate en el grupo de Interaprendizaje ha promovido la reflexión crítica sobre mi propia práctica docente.					
13	La socialización de experiencias y aprendizajes en el grupo de Interaprendizaje me ha motivado a compartir mis experiencias con otros colegas.					
14	Me siento preparado/a para utilizar herramientas de investigación-acción en el aula para recopilar datos sobre mi práctica docente en los grupos de Interaprendizaje.					
15	La comunicación efectiva y transparente dentro de mi grupo de Interaprendizaje es clara, abierta y respetuosa.					
16	La participación en los grupos de Interaprendizaje ha fortalecido mi capacidad de liderazgo en procesos de cambio y mejora.					
17	La participación en los grupos de Interaprendizaje me ha brindado herramientas para el diseño de instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje.					
18	El análisis de resultados de evaluación en el grupo de Interaprendizaje me ha ayudado a identificar fortalezas y áreas de mejora en mi práctica docente.					
19	La participación en el grupo de Interaprendizaje me ha brindado espacios y herramientas para reflexión sobre la práctica docente.					
20	El establecimiento colaborativo de metas de aprendizaje ha contribuido a mejorar mi motivación, compromiso y responsabilidad en el proceso de desarrollo profesional.					

ANEXO 3: FICHA DE OBSERVACION

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN	CUSCO	UGEL	
APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL	SECUNDARIA	ESPECIALIDAD	
DATOS DE LA OBSERVACIÓN			
GRADO Y		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO/ TÉRMINO	
NOMBRE COMPLETO:			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELE			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA					
DESEMPEÑO 1: PLANIFICA COLABORATIVAMENTE LA ENSEÑANZA					
Descripción del desempeño:					
Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.					
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:					
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación curricular contextualizada. ➤ Diseño pedagógico creativo y motivador. ➤ Evaluación formativa y sistemática. 					
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
		I	II	III	IV
1	El docente participa activamente en la construcción colectiva del currículo, analizando junto a sus colegas las opciones más adecuadas para su contexto educativo específico.				
2	El docente demuestra criterio al seleccionar los contenidos de enseñanza, basándose en los aprendizajes fundamentales establecidos por el marco curricular nacional, las necesidades de la escuela y las expectativas de la comunidad.				
3	El docente se destaca por su capacidad para diseñar procesos pedagógicos innovadores que despiertan la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes.				

4	El docente reconoce y valora la diversidad de sus estudiantes, adaptando el diseño de la enseñanza a sus intereses, niveles de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural.				
5	El docente demuestra habilidad para crear, seleccionar y organizar una variedad de recursos educativos que apoyan el aprendizaje de los estudiantes.				
6	El docente diseña un sistema de evaluación continuo y formativo que se alinea con los aprendizajes esperados.				
7	El docente organiza las sesiones de aprendizaje de manera coherente con los objetivos de aprendizaje, distribuyendo el tiempo de manera eficiente para asegurar que todos los contenidos se aborden adecuadamente.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)					
.....					
.....					
.....					
.....					

DESEMPEÑO 2: FOMENTA UN AMBIENTE EDUCATIVO INCLUSIVO					
Descripción del desempeño: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.					
El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente:					
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Calidad de las relaciones interpersonales. ➤ Fomento de altas expectativas y motivación. ➤ Creación de un ambiente inclusivo y valoración de la diversidad. ➤ Resolución pacífica de conflictos y promoción de la convivencia. 					
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES	
				I	II
				III	IV
8	El docente establece relaciones interpersonales sólidas y respetuosas con sus estudiantes, basadas en la empatía, la confianza y la colaboración. Fomenta un ambiente de afecto y justicia, donde cada estudiante se siente valorado y escuchado.				
9	El docente inspira a sus estudiantes a alcanzar su máximo potencial, comunicando altas expectativas sobre sus capacidades de aprendizaje. Fomenta un clima de motivación y superación, donde cada estudiante se siente capaz de lograr sus metas.				
10	El docente crea un ambiente inclusivo y acogedor, donde la diversidad se celebra como una fortaleza y una oportunidad para el aprendizaje. Promueve el respeto y la comprensión mutua, fomentando una comunidad de aprendizaje enriquecida por las diferencias.				
11	El docente brinda un apoyo integral a los estudiantes con necesidades educativas especiales, estableciendo relaciones de respeto, cooperación y soporte. Adapta su práctica pedagógica para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a un aprendizaje significativo y				
12	El docente aborda los conflictos de manera constructiva, involucrando a los estudiantes en un diálogo basado en criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos. Fomenta la responsabilidad y el respeto mutuo, enseñando a los estudiantes a resolver los desacuerdos de manera respetuosa y colaborativa.				
13	El docente organiza el aula y otros espacios de aprendizaje de manera segura, accesible y adecuada para todos los estudiantes, teniendo en cuenta la diversidad de sus necesidades. Crea un ambiente físico que promueve la participación, la colaboración y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.				
14	El docente promueve la reflexión crítica sobre las experiencias de discriminación y exclusión, tanto a nivel personal como social. Fomenta el desarrollo de actitudes y habilidades para enfrentar estas situaciones, empoderando a los estudiantes para construir una sociedad más justa e inclusiva.				

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

DESEMPEÑO 3: DOMINA SU MATERIA Y EMPLEA ESTRATEGIAS VARIADAS.					
Descripción del desempeño: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.					
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:					
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monitoreo y adaptabilidad de la enseñanza. ➤ Fomento del pensamiento crítico y la aplicación práctica del conocimiento. ➤ Claridad en los objetivos y atención a la diversidad 					
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
		I	II	III	IV
15	El docente demuestra una actitud proactiva y adaptable al supervisar continuamente la implementación de su planificación y observa el impacto en el interés y aprendizaje de los estudiantes.				
16	El docente crea oportunidades significativas para que los estudiantes apliquen sus conocimientos en la resolución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica, alentando a los estudiantes a analizar, evaluar y mejorar sus propias soluciones.				
17	El docente se asegura de que todos los estudiantes comprendan los objetivos de cada sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
18	El docente presenta los contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y accesible para todos los estudiantes; utiliza un lenguaje claro y estrategias pedagógicas que facilitan la comprensión, asegurando que todos los estudiantes puedan acceder al				
19	El docente implementa estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que estimulan el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.				
20	El docente utiliza una variedad de recursos y tecnologías, adaptándolos a las necesidades individuales de los estudiantes, incluyendo aquellos con necesidades educativas especiales.				
21	El docente demuestra un profundo conocimiento de las necesidades educativas especiales de sus estudiantes y adapta su práctica pedagógica de manera individualizada, empleando una variedad de estrategias pedagógicas.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)					
.....					
.....					
.....					
.....					

DESEMPEÑO 4: EVALÚA CONTINUAMENTE EL APRENDIZAJE, CONSIDERANDO LA DIVERSIDAD Y LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES					
Descripción del desempeño: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.					
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:					
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diversidad y personalización de la evaluación ➤ Diseño y validación de instrumentos de evaluación ➤ Análisis de datos y retroalimentación oportuna. 					
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
		I	II	III	IV
22	El docente demuestra versatilidad al emplear una variedad de métodos y técnicas de evaluación que se adaptan a los diversos estilos de aprendizaje de los estudiantes, garantizando una valoración justa y equitativa del progreso individual y grupal.				
23	El docente elabora instrumentos de evaluación cuidadosamente diseñados y validados, que miden de manera precisa y confiable el logro de los aprendizajes esperados. Estos instrumentos proporcionan información relevante para guiar la instrucción y la retroalimentación, asegurando un proceso de evaluación transparente y objetivo.				
24	El docente recopila, organiza y analiza sistemáticamente los resultados de las evaluaciones, utilizando esta información para tomar decisiones pedagógicas informadas y brindar retroalimentación oportuna a los estudiantes.				
25	El docente evalúa a todos los estudiantes de manera imparcial y objetiva, basándose en criterios claros y previamente establecidos, evitando cualquier forma de favoritismo o discriminación.				
26	Comunicación efectiva y colaboración: El docente comparte los resultados de la evaluación de manera oportuna y constructiva con los estudiantes, sus familias y las autoridades educativas, promoviendo un diálogo abierto y colaborativo.				
Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada		Si:		No:	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)					
.....					
.....					

PUNTAJE TOTAL	
----------------------	--

26 –45 (5 –8)	46 – 65 (9– 12)	66 -84 (13 -16)	85- 104 (17- 20)
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Experto 1



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCOESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

I. DATOS GENERALES:

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 56266 DE LIVITACA-2024

11 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION:** Ficha de Observación de Desempeño Docente

12 **INVESTIGADOR:**

- Br. Naveros Taipe Ronaldino

II. DATOS DEL EXPERTO

2.1. Nombres y Apellidos: Dr. Angel Z. Chocchechaca Cuadro

2.2. Especialidad: Docente

2.3. Lugar y Fecha: Cusco, 15 de Julio de 2024

2.4. Cargo e Institución donde labora: Unidad Docente - Facultad de Educación

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					✓
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					✓

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO: PROMEDIO: 82 %

Procede su aplicación

Debe corregirse



Sello y firma del Experto

DNI: 2.396.943.1

Teléfono: 984.124.193

Experto 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCOESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES:

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 56266 DE LIVITACA-2024

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: Cuestionario de Grupos de Interaprendizaje

1.2 INVESTIGADOR:

• Br. Naveros Taipe Ronaldino

II. DATOS DEL EXPERTO

2.1. Nombres y Apellidos: Dr. Alan Alain Huaman Aucapari

2.2. Especialidad: Matemática y Física

2.3. Lugar y Fecha: 13.07.2024

2.4. Cargo e institución donde labora: UNSAAC

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO: PROMEDIO: 75 %

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y firma del Experto

DNI: 45796999

Teléfono: 922 581885

Experto 3



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

I. DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56266 DE LIVITACA-2024

11 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** Cuestionario de Grupos de Interaprendizaje

12 **INVESTIGADOR:**

• Br. Naveros Taipe Ronaldino

II. DATOS DEL EXPERTO

2.1. Nombres y Apellidos: Dr. Lu. María Cahuana Fernández

2.2. Especialidad: Lic. en Ma. Primaria y Física

2.3. Lugar y Fecha: Cusco, 05 de Julio de 2024

2.4. Cargo e Institución donde labora: Docente UPEL - Coordinadora de PPL

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					✓
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los criterios para su aplicación

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 92 %

Procede su aplicación

Debe corregirse

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN

[Firma]
Dr. Lu. María Cahuana Fernández

Sello y firma del Experto

DNI: 23.857.223

Teléfono: 84.636.833

ANEXO 5: LLENADO DE LA FICHA DE OBSERVACION

	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN																	
FICHA DE OBSERVACION		03																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">NOMBRE DE LA LE.</td> <td colspan="3">N° 56266 - Pivataca</td> </tr> <tr> <td>REGIÓN</td> <td>CUSCO</td> <td>UGEL</td> <td>Chambivilco</td> </tr> </table>			NOMBRE DE LA LE.	N° 56266 - Pivataca			REGIÓN	CUSCO	UGEL	Chambivilco								
NOMBRE DE LA LE.	N° 56266 - Pivataca																	
REGIÓN	CUSCO	UGEL	Chambivilco															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="4">APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO: <i>MARTIN TAIRO Pery</i></td> </tr> <tr> <td>NIVEL</td> <td>SECUNDARIA</td> <td>ESPECIALIDAD</td> <td><i>Ciencia y Tecnología</i></td> </tr> </table>			APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO: <i>MARTIN TAIRO Pery</i>				NIVEL	SECUNDARIA	ESPECIALIDAD	<i>Ciencia y Tecnología</i>								
APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO: <i>MARTIN TAIRO Pery</i>																		
NIVEL	SECUNDARIA	ESPECIALIDAD	<i>Ciencia y Tecnología</i>															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="4">DATOS DE LA OBSERVACIÓN <i>El Sistema Respiratorio Humano</i></td> </tr> <tr> <td>GRADO Y SECCIÓN</td> <td><i>2° 8°</i></td> <td>ÁREA CURRICULAR</td> <td><i>Ciencia y Tecnología</i></td> </tr> <tr> <td>FECHA</td> <td><i>25/08/24</i></td> <td>HORA INICIO</td> <td><i>9:30 - 11:00</i></td> </tr> <tr> <td colspan="4">NOMBRE COMPLETO:</td> </tr> </table>			DATOS DE LA OBSERVACIÓN <i>El Sistema Respiratorio Humano</i>				GRADO Y SECCIÓN	<i>2° 8°</i>	ÁREA CURRICULAR	<i>Ciencia y Tecnología</i>	FECHA	<i>25/08/24</i>	HORA INICIO	<i>9:30 - 11:00</i>	NOMBRE COMPLETO:			
DATOS DE LA OBSERVACIÓN <i>El Sistema Respiratorio Humano</i>																		
GRADO Y SECCIÓN	<i>2° 8°</i>	ÁREA CURRICULAR	<i>Ciencia y Tecnología</i>															
FECHA	<i>25/08/24</i>	HORA INICIO	<i>9:30 - 11:00</i>															
NOMBRE COMPLETO:																		
<p>Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.</p>																		
NIVELE																		
NIV INSATISFACTORIO	NIV EN PROCESO	NIVEL III SATISFACTORIO	NIV DESTACADO															
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.															
INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA																		
DESEMPEÑO 1: PLANIFICA COLABORATIVAMENTE LA ENSEÑANZA																		
<p>Descripción del desempeño: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p> <p>Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Planificación curricular contextualizada. > Diseño pedagógico creativo y motivador. > Evaluación formativa y sistemática. 																		
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE			NIVELES															
			I II III IV															
1	El docente participa activamente en la construcción colectiva del currículo, analizando junto a sus colegas las opciones más adecuadas para su contexto educativo específico.		X															
2	El docente demuestra criterio al seleccionar los contenidos de enseñanza, basándose en los aprendizajes fundamentales establecidos por el marco curricular nacional, las necesidades de la escuela y las expectativas de la comunidad.		X															
3	El docente se destaca por su capacidad para diseñar procesos pedagógicos innovadores que despiertan la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes.	X																
4	El docente reconoce y valora la diversidad de sus estudiantes, adaptando el diseño de la enseñanza a sus intereses, niveles de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural.	X																
5	El docente demuestra habilidad para crear, seleccionar y organizar una variedad de recursos educativos que apoyan el aprendizaje de los estudiantes.	X																
6	El docente diseña un sistema de evaluación continuo y formativo que se alinea con los aprendizajes esperados.	X																



Descripción del desempeño: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.							
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monitoreo y adaptabilidad de la enseñanza. ➤ Fomento del pensamiento crítico y la aplicación práctica del conocimiento. ➤ Claridad en los objetivos y atención a la diversidad 							
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES			
				I	II	III	IV
15	El docente demuestra una actitud proactiva y adaptable al supervisar continuamente la implementación de su planificación y observa el impacto en el interés y aprendizaje de los estudiantes.			X			
16	El docente crea oportunidades significativas para que los estudiantes apliquen sus conocimientos en la resolución de problemas reales con actitud reflexiva y crítica, alentando a los estudiantes a analizar, evaluar y mejorar sus propias soluciones.			X			
17	El docente se asegura de que todos los estudiantes comprendan los objetivos de cada sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			X			
18	El docente presenta los contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y accesible para todos los estudiantes; utiliza un lenguaje claro y estrategias pedagógicas que facilitan la comprensión, asegurando que todos los estudiantes puedan acceder al			X			
19	El docente implementa estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que estimulan el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.		X				
20	El docente utiliza una variedad de recursos y tecnologías, adaptándolos a las necesidades individuales de los estudiantes, incluyendo aquellos con necesidades educativas especiales.		X				
21	El docente demuestra un profundo conocimiento de las necesidades educativas especiales de sus estudiantes y adapta su práctica pedagógica de manera individualizada, empleando una variedad de estrategias pedagógicas.		X				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)							
<p>- El docente no especifica las competencias a evaluar ni menciona los rubros de la evaluación.</p> <p>- El docente realiza el desempeño/monitoreo a cada equipo de trabajo.</p>							

DESEMPEÑO 4: EVALÚA CONTINUAMENTE EL APRENDIZAJE, CONSIDERANDO LA DIVERSIDAD							
Descripción del desempeño: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.							
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diversidad y personalización de la evaluación ➤ Diseño y validación de instrumentos de evaluación ➤ Análisis de datos y retroalimentación oportuna. 							
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES			
				I	II	III	IV
22	El docente demuestra versatilidad al emplear una variedad de métodos y técnicas de evaluación que se adaptan a los diversos estilos de aprendizaje de los estudiantes, garantizando una valoración justa y equitativa del progreso individual y grupal.		X				
23	El docente elabora instrumentos de evaluación cuidadosamente diseñados y validados, que miden de manera precisa y confiable el logro de los aprendizajes esperados. Estos instrumentos proporcionan información relevante para guiar la instrucción y la retroalimentación, asegurando un proceso de evaluación transparente y objetivo.		X				
24	El docente recopila, organiza y analiza sistemáticamente los resultados de las evaluaciones, utilizando esta información para tomar decisiones pedagógicas informadas y brindar retroalimentación oportuna a los estudiantes.			X			



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**



25	El docente evalúa a todos los estudiantes de manera imparcial y objetiva, basándose en criterios claros y previamente establecidos, evitando cualquier forma de favoritismo o discriminación.			X	
26	Comunicación efectiva y colaboración. El docente comparte los resultados de la evaluación de manera oportuna y constructiva con los estudiantes, sus familias y las autoridades educativas, promoviendo un diálogo abierto y colaborativo.		X		
Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada					Si: <i>No</i>

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

El docente al momento de revisar los planes de clase, no especifica los contenidos a trabajar, tampoco especifica los criterios de evaluación.

PUNTAJE TOTAL 60

26-45	46-65	66-84	85-104
(5-8)	(9-12)	(13-16)	(17-20)
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

ANEXO 6: CUESTIONARIO APLICADO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



14

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
Escuela Profesional de Educación



Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar la tesis, acerca de "Grupos de interaprendizaje en el desempeño de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 56266 del distrito de Livitaca, 2024".

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X".

1. Nada
2. Muy poco
3. Moderadamente
4. Bastante
5. Mucho

VARIABLE 1: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	La planificación conjunta mediante grupos de Interaprendizaje facilita la colaboración y el intercambio de ideas entre colegas en los colegiados o reuniones.					X
2	El diseño conjunto articulado en el grupo de Interaprendizaje ha facilitado significativamente la alineación de las actividades de aprendizaje con los objetivos curriculares.				X	
3	La selección conjunta de recursos y materiales en el grupo de Interaprendizaje ha promovido significativamente la reflexión crítica sobre la pertinencia y eficacia de los recursos utilizados.				X	
4	La puesta en práctica de actividades en el grupo de Interaprendizaje ha permitido identificar y abordar las dificultades de aprendizaje de mis estudiantes de manera mucho más efectiva.				X	
5	La sensibilización previa a la participación en grupos de interaprendizaje, mediante información o capacitación sobre sus objetivos, beneficios y funcionamiento, resulta fundamental para garantizar un compromiso activo y una comprensión profunda de la metodología				X	
6	En los grupos de interaprendizaje, se utilizaron diversas estrategias metodológicas para facilitar el intercambio de experiencias, conocimientos y buenas prácticas				X	

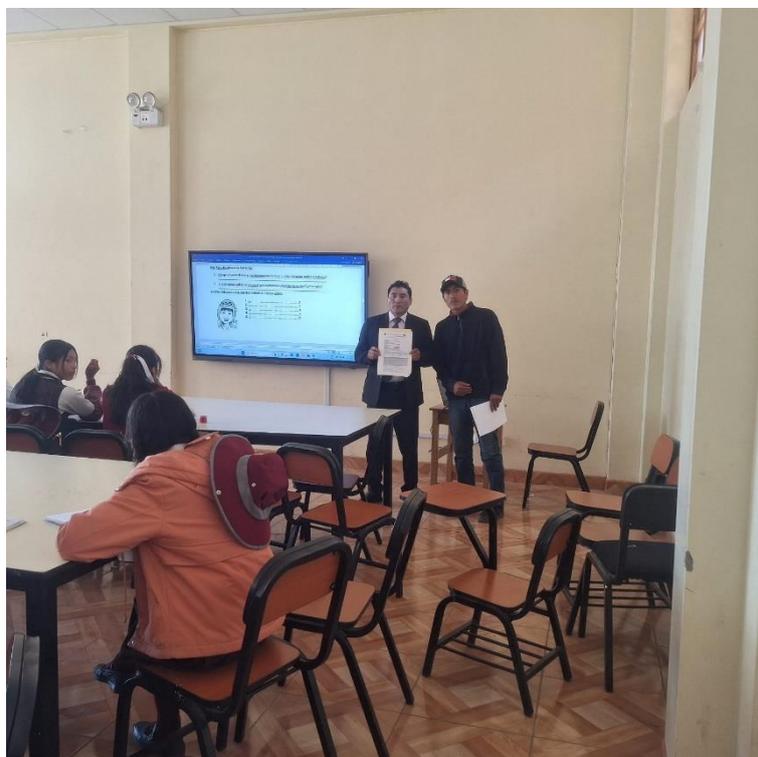


7	Los recursos didácticos fueron adecuados para abordar los temas y objetivos planteados en los grupos de interaprendizaje.			X		
8	Percibí la diversidad de experiencias, conocimientos y perspectivas de mis colegas en los grupos de interaprendizaje.			^		
9	El trabajo colaborativo en los grupos de interaprendizaje contribuyó a mejorar mi desempeño docente y el aprendizaje de mis estudiantes.				X	
10	Los grupos de interaprendizaje proporcionaron espacios de diálogo abiertos y seguros para compartir experiencias, inquietudes y reflexione				X	
11	Pude aplicar los aprendizajes adquiridos en los grupos de interaprendizaje para mejorar la práctica de docente y el aprendizaje en los alumnos				X	
12	El debate en el grupo de Interaprendizaje ha promovido la reflexión crítica sobre mi propia práctica docente.				X	
13	La socialización de experiencias y aprendizajes en el grupo de Interaprendizaje me ha motivado a compartir mis experiencias con otros colegas.				X	
14	Me siento preparado/a para utilizar herramientas de investigación-acción en el aula para recopilar datos sobre mi práctica docente en los grupos de Interaprendizaje.				X	
15	La comunicación efectiva y transparente dentro de mi grupo de Interaprendizaje es clara, abierta y respetuosa.				X	
16	La participación en los grupos de Interaprendizaje ha fortalecido mi capacidad de liderazgo en procesos de cambio y mejora.			✓	X	
17	La participación en los grupos de Interaprendizaje me ha brindado herramientas para el diseño de instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje.				X	
18	El análisis de resultados de evaluación en el grupo de Interaprendizaje me ha ayudado a identificar fortalezas y áreas de mejora en mi práctica docente.				X	
19	La participación en el grupo de Interaprendizaje me ha brindado espacios y herramientas para reflexión sobre la práctica docente.				X	
20	El establecimiento colaborativo de metas de aprendizaje ha contribuido a mejorar mi motivación, compromiso y responsabilidad en el proceso de desarrollo profesional.				X	

ANEXO 7: REGISTRO FOTOGRÁFICO



Aplicación del cuestionario al docente de Educación Física



Observación y llenado de la ficha de observación al docente de Comunicación



Aplicación del cuestionario al docente a la docente de ingles



Observación y llenado de la ficha de observación a la docente de Ciencias Sociales