



**Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de  
competencias docentes en la institución educativa  
Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Erika Elodia Simeón Aguirre

**ASESORA:**

Mg. María Jesús López Vega

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2018**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): SIMEON AGUIRRE, ERIKA ELODIA

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PROYECTO INTEGRAL CHAVARRÍA - LOS OLIVOS, 2018

Fecha: 5 de diciembre de 2018

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Chantal Jara Aguirre

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL: Mg. María Jesús López Vega

Firma: [Handwritten Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

[Handwritten: Aprobado por unanimidad]

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Dotted lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

[Handwritten: ETL SPS]

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

A Dios, quien con su infinito amor guía mis pasos para llegar a ser la maestra que mis estudiantes esperan.

A mi familia, que me brinda su amor y apoyo incondicional para construir mis sueños.

## **Agradecimiento**

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas impartidas.

A la institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, alma mater en mi etapa escolar, quien continúa mostrándome su apertura para seguir aprendiendo.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Erika Elodia Simeón Aguirre estudiante del Programa de Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 43557899, respectivamente, con la tesis titulada: Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018, declaro bajo juramento que:

- La tesis es de autoría propia.
- Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, noviembre del 2018.

---

Br. Erika Elodia Simeón Aguirre  
DNI.43557899

## Presentación

Señores miembros del jurado.

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra presento a ustedes mi tesis titulada: “Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018”, cuyo objetivo es determinar la incidencia de los grupos de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

La presente investigación está dividida en ocho capítulos: El primero describe la introducción, que consta de los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanista, justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo corresponde al marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. En el tercer capítulo se detallan los resultados, el cuarto capítulo comprende la discusión, en el quinto capítulo se presentan las conclusiones, en el sexto capítulo se formulan las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas y en el octavo capítulo se adjuntan los anexos.

Los resultados de este estudio son de mucha trascendencia debido a que describen las características y relación de los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de las competencias docentes, ambos aspectos claves en el logro de la calidad educativa. Por ello, espero se cumpla con los requerimientos y se logre su aprobación.

La autora

## Índice

	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Trabajos previos internacionales	17
1.2.2 Trabajos previos nacionales	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1 Grupos de interaprendizaje	24
1.3.2 Competencias docentes	37
1.3.3 Formulación del problema	40
1.4 Justificación del estudio	41
1.5 Hipótesis	42
1.6 Objetivos	43
<b>II. Método</b>	44
2.1 Diseño de investigación	45
2.2 Variables, operacionalización	47
2.3. Población y muestra	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	56

2.6. Aspectos éticos	57
<b>III: Resultados</b>	59
3.1. Resultados descriptivos	60
3.2. Resultados inferenciales	64
<b>IV. Discusión</b>	74
<b>V. Conclusiones</b>	80
<b>VI. Recomendaciones</b>	83
<b>VII. Referencias</b>	85
<b>Anexos</b>	91
Anexo1: Artículo científico	92
Anexo 2: Matriz de consistencia	113
Anexo 3: Instrumento de medición de la variable 1	116
Anexo 4: Instrumento de medición de la variable 2	119
Anexo 5: Certificados de validación de instrumentos	121
Anexo 6: Análisis de confiabilidad	145
Anexo 7: Base de datos de la prueba piloto	147
Anexo 8: Base de datos de la muestra	149

## Índice de tablas

		Página
Tabla 1.	Operacionalización de la variable grupos de interaprendizaje	49
Tabla 2.	Operacionalización de la variable desarrollo de competencias docentes	50
Tabla 3.	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre grupos de interaprendizaje	54
Tabla 4.	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desarrollo de competencias docentes	54
Tabla 5.	Niveles de confiabilidad del instrumento	55
Tabla 6.	Niveles de confiabilidad del instrumento	56
Tabla 7.	Distribución de frecuencias de grupos de interaprendizaje en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018	60
Tabla 8.	Distribución de frecuencias de las dimensiones de grupos de interaprendizaje en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.	61
Tabla 9.	Distribución de frecuencias de desarrollo de competencias docentes en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.	62
Tabla 10.	Distribución de frecuencias de las dimensiones de las competencias docentes en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.	63
Tabla 11.	Prueba de la bondad de ajuste para pertinencia del modelo para el análisis de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	65
Tabla 12.	Prueba de Pseudo R cuadrado para los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los	65

Olivos, 2018	
Tabla 13. Prueba de la estimación de parámetros de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018	66
Tabla 14. Prueba de Pseudo R cuadrado para los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias académicas docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	68
Tabla 15. Prueba de la estimación de parámetros de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias académicas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018	68
Tabla 16. Prueba de Pseudo R cuadrado para los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias administrativas docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	70
Tabla 17. Prueba de la estimación de parámetros de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias administrativas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	70
Tabla 18. Prueba de Pseudo R cuadrado para los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias humanas - sociales de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	72
Tabla 19. Prueba de la estimación de parámetros de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	72

## Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles de grupos de interaprendizaje en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.	60
Figura 2. Niveles de las dimensiones de grupos de interaprendizaje en la I.E E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.	61
Figura 3. Niveles de las competencias docentes en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.	62
Figura 4. Niveles de las dimensiones de las competencias docentes en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.	64
Figura 5. Curva de COR de la prueba del grupo de interaprendizaje en las competencias docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	67
Figura 6. Curva de COR de la prueba del grupo de interaprendizaje en las competencias académicas de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	69
Figura 7 Curva de COR de la prueba del grupo de interaprendizaje en las competencias administrativas de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	71
Figura 8 Curva de COR, área que representa la incidencia del grupo de interaprendizaje en las competencias humanas-sociales de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	73

## Resumen

La investigación titulada “Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018”, tuvo como objetivo general determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría de la UGEL 02, del Distrito de Los Olivos.

El enfoque de esta investigación pertenece al tipo cuantitativo, el diseño corresponde al tipo básico – correlacional causal. La población está integrada por 80 docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría del distrito de Los Olivos.

La hipótesis general se orientó en demostrar la incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría 2018. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios con 30 ítems cada uno, en los cuales se aplicó la técnica de la encuesta. Ambos documentos estuvieron basados en el Manual de Grupos de Interaprendizaje emitidos por el Minedu -Paeba (2005) y las teorías sobre el desarrollo de competencias docentes de Aldape (2008) respectivamente. Los instrumentos se validaron mediante el juicio de expertos y se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, obteniendo el 0,888 para grupos de interaprendizaje y el 0,884 para desarrollo de competencias docentes.

Los resultados descriptivos dieron a conocer que los docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos 2018, demostraron que los grupos de interaprendizaje se ubican en un nivel regular y eficiente con un 45% en ambos casos y con 10% en un nivel deficiente, en tanto, el desarrollo de competencias docentes muestra que el 46,3% se encuentra en un nivel logrado, el 28,8% en proceso y el 25% en inicio. Mientras que para los resultados inferenciales se aplicó el índice estadístico de Chi cuadrado, obteniendo como resultado que los grupos de interaprendizaje tienen incidencia significativa sobre el desarrollo de competencias docentes con el 77,2% de porcentaje representado en la curva de COR.

**Palabras claves:** Grupos de interaprendizaje y Desarrollo de competencias

docentes.

### **Abstract**

Entitled research "groups of inter-learning in the development of teaching skills in the educational institution Integral project Chavarria - Los Olivos, 2018", general objective was to determine the relationship between groups of inter-learning and the development of teaching skills in the educational institution project Integral Chavarria of the UGEL 02, of the District of Los Olivos.

The focus of this research is quantitative type, design corresponds to the basic type - correlational causal. The population consists of 80 teachers in the educational institution project Integral Chavarria of the District of Los Olivos.

The general hypothesis focused on demonstrating the significant incidence of groups of inter-learning in the development of teaching skills in the educational institution project Integral Chavarria 2018. The instruments used were two questionnaires with 30 items each, in which the technique was applied from the survey. Both documents were based manual inter-learning groups issued by the Minedu - Paeba (2005) and the theories on the development of teaching skills of Aldape (2008) respectively. The instruments were validated by expert opinion and Cronbach's alpha coefficient was used to measure reliability, obtaining the 0.888 inter-learning group and the 0,884 for development of teaching skills.

The descriptive results were announced that teachers in the educational institution project Integral Chavarria - Los Olivos 2018 showed that inter-learning groups are located in a regular and efficient level with 45% in both cases and 10% in a level poor, meanwhile, the development of teaching skills shows 46.3% is located in a level attained, 28.8% in process and 25% at home. While the Chi square statistical index was applied to the inferential results, obtaining as a result inter-learning groups have significant impact on the development of teaching skills with 77.2% of the percentage represented in the curve of COR.

**Key words:** Groups inter-learning and Development of teaching skills.

## **I. Introducción**

### 1.1. Realidad problemática

La educación ha alcanzado un nivel superlativo en cuanto a ser considerada la base del desarrollo de un país, sobre todo del que se encuentra en vía de desarrollo. En este ámbito algunas organizaciones plantean la implementación de una serie de estrategias y mecanismos con la finalidad de alcanzar la anhelada calidad educativa. Una de esas estrategias son los grupos de interaprendizaje, que han surgido como respuesta a la necesidad de intercambiar experiencias entre los docentes, es decir, promover el aprendizaje colectivo, a través de la creación de espacios donde el educador interactúe con su par de manera horizontal, compartiendo experiencias a través del debate y la reflexión sobre su práctica pedagógica, con la intención de establecer pautas para optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Un informe sobre el intercambio de experiencias revela que ha tenido repercusiones muy significativas en las políticas educativas de tres países, de acuerdo con de la UNESCO (2016), “el primero es Singapur, donde se ha mejorado en un 45% los procesos educativos y hoy es el país con mejores resultados en lógico matemática. El segundo es Japón, que hoy ocupa el segundo lugar en cuanto a resultados en las mediciones internacionales, y el tercero es Estonia, en donde se ha logrado un avance de hasta 25% en cuanto a razonamiento lógico de los estudiantes”. (p. 8)

Estos resultados no sólo se pueden atribuir a los grupos de interaprendizaje, debido a que existen muchos otros factores que facilitan el avance en el logro de la calidad educativa. Dentro de estos, se encuentra el desarrollo de competencias de los docentes, puesto que todo maestro debe orientar sus propósitos al logro de competencias específicas y diferenciadoras que le permitan desarrollar sus funciones de manera eficiente y efectiva, actuando en concordancia a las necesidades de sus estudiantes y de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, no todos los docentes cuentan con estas competencias y por ende terminan por cumplir una labor que dista mucho de lo que exigen o requieren sus educandos.

Osorio, Herrera, y Lorenzo (2016) manifiestan que los diversos cambios del currículo y su cumplimiento de acuerdo a las actuales exigencias educativas y los nuevos contextos sociales exigen poner nuevamente la atención hacia la imagen

del docente, con la intención de brindarle un mejor apoyo en cuanto al desarrollo de sus competencias, que a su vez orientarán adecuadamente los procesos de aprendizaje del estudiantado (p.40).

Lo expuesto entiende que, en el sector educativo, es de gran importancia identificar las competencias de los docentes debido a que son los maestros quienes desarrollan competencias en sus estudiantes, y por ende requieren demostrar ser competentes.

Colina (2017), menciona que “las competencias no son únicamente aprendidas en espacios profesionales simulados o reales, sino que van de la mano con el conocimiento que se adquiere de forma autónoma, colaborativa, así como, por experiencias vividas, o por medio de la educación formal y no formal” (p. 11). En este aspecto, las competencias pueden desarrollarse de forma personal, en pares y desde un intercambio de ideas y vivencias como lo es en un grupo de interaprendizaje.

En el Perú, existen controversias en cuanto al desarrollo de las actividades de interaprendizaje de los docentes y mucho más aún, en cuanto al desarrollo de competencias. En el primer aspecto se puede identificar que los docentes mayormente participan en estos grupos de interaprendizaje (GIA) sin ser conscientes de los procesos que ello abarca y de los grandes beneficios que se pueden lograr si se asume con criterio profesional y responsabilidad. Asimismo, existe desánimo, desinterés y egoísmo al momento de compartir experiencias exitosas o materiales educativos que hayan sido utilizados con beneficios probados en el aprendizaje de los estudiantes. En cuanto al segundo aspecto, aun cuando existen múltiples oportunidades para que los docentes desarrollen mejor sus capacidades y fortalezcan sus características profesionales, transformándose en docentes competentes y capaces de innovar y proponer nuevas formas de aprender y de enseñar; muchos de ellos se niegan a participar en los programas y espacios que les permitan fortalecer sus competencias.

MINEDU (2017), dio a conocer el informe de la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC), el cual presentó los últimos resultados obtenidos por el Perú en el Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA) en el año 2015, donde se detalló su ubicación en el puesto 64 de un total de 70, una mejor posición a diferencia de la prueba del año 2012

donde el país quedó en la última posición de los 65 evaluados. (p.37). Sin embargo, estos cambios continúan manteniendo en un nivel bajo al Perú respecto a países vecinos como Chile y Colombia.

Ante esta realidad, los GIA son grupos de docentes que se reúnen para compartir experiencias y pensar en nuevos aprendizajes; constituyen un espacio de reflexión y de aprendizaje relacionado con las prácticas pedagógicas. Este intercambio permite plantear propuestas y soluciones, profundizar marcos teóricos, desarrollar acciones de trabajo, promover el aprendizaje entre pares a mediano y largo plazo, incluso, puede ayudar a afirmar la identidad institucional y favorecer la creatividad y el desarrollo de habilidades autorreflexivas, autorreguladoras y metacognitivas. (Guerrero, 2018, p. 30).

Frente al contexto en el que se encuentra la educación, el Ministerio de Educación ha implementado programas como PELA (Programa Estratégico Logros de Aprendizaje), PRONAFCAP (Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente) y Soporte Pedagógico en favor del fortalecimiento y desarrollo de capacidades del docente para elevar el nivel de la calidad. En todos estos programas se han ido desarrollando diversas estrategias de acompañamiento pedagógico y entre ellas los grupos de interaprendizaje, que se promueven como un medio para hacer cambios y buscar soluciones en vías de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, como también lograr desarrollar aspectos personales y profesionales en los docentes.

En la institución educativa, “Proyecto Integral Chavarría” del Distrito de Los Olivos, la problemática descrita en el ámbito nacional se agudiza. Si bien es cierto, como cualquier institución educativa del Estado, la mayoría de sus docentes han desarrollado y continúan recibiendo el acompañamiento pedagógico de programas propuestos por el Ministerio de Educación como una alternativa para mejorar el desempeño docente y por ende elevar el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, muchos de los docentes muestran una actitud reacia a participar en las actividades de acompañamiento pedagógico institucional porque se realizan en horarios alternos a su trabajo o los días sábados y también por el continuo monitoreo de una Acompañante Pedagógica en el aula de clase.

El punto de partida del diagnóstico es el monitoreo y acompañamiento

pedagógico, el mismo que pone de manifiesto las falencias de los docentes en cuanto al aspecto pedagógico, hay deficiencias en de planificación curricular, desconocimiento de estrategias de enseñanza aprendizajes actuales y niveles bajos en cuanto a comprensión lectora y la resolución de problemas matemáticos, información que se puede corroborar mediante las evaluaciones ECE.

Por ello, los GIA siendo una estrategia del acompañamiento pedagógico de aprendizaje colectivo, donde los docentes comparten experiencias, reflexionan sobre su práctica pedagógica y establecen pautas para la mejora de los aprendizajes, representan una de las mejores oportunidades para poder fortalecer estas debilidades, sin embargo, en la Institución Educativa los GIA son dirigidos por los directivos desarrollando actividades tradicionalistas, expositivas como lecturas de PPT, que no responde al enfoque por competencias ni al pensamiento crítico reflexivo, desmereciendo los fines y objetivos para los cuales ha sido diseñada esta estrategia.

Por otro lado, la institución educativa cuenta con acompañantes del programa de Soporte Pedagógico y dentro del grupo de docentes, con dos profesionales que laboraron en programas de acompañamiento, quienes podrían ser tomados como referentes por los directivos para asumir la conducción de algunos de los GIA con la finalidad de aportar mayor conocimiento y experiencia sobre el desarrollo de esta estrategia.

Esta problemática genera la necesidad de poder encontrar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría - Los Olivos, 2018? sin duda es el cuestionamiento que da origen a esta investigación debido a que el desarrollo de las competencias de los docentes de esta Institución Educativa es otro de los problemas potenciales que requiere de una rápida atención.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Trabajos previos internacionales**

Serrano (2013), en la tesis: *Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de*

*secundaria, Córdoba, España.* Tuvo como objetivo general pretender conocer de qué forma comienzan a construir la Identidad Profesional Docente (IPD) los estudiantes del máster de FPES y cuáles son sus principales implicaciones para la mejora de la formación inicial del profesorado de secundaria. Esta investigación se caracterizó por tener un enfoque cuantitativo de tipo descriptiva y exploratoria. Se concluyó que existen diferencias apreciables entre la importancia atribuida a los objetivos y competencias del Máster de Formación del Profesorado de Enseñanza Secundaria y el nivel de desarrollo alcanzado en tales aspectos, tras el proceso de formación inicial del profesorado de secundaria. Por tanto, indicó tener en cuenta las deficiencias observadas para mejorar el proceso de desarrollo de competencias docentes.

Morazán (2013), realizó una investigación sobre: *Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del municipio de Danlí.* Sustentada por la universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (Honduras) para optar por el grado de maestría en Investigación Educativa. Tuvo como objetivo de investigación analizar la relación entre las competencias docentes y el rendimiento académico de los estudiantes de educación media pública de Danlí municipio de El Paraíso en el año 2013. Se utilizó un diseño de investigación no experimental de enfoque cuantitativo corte transeccional correlacional. Se trabajó con toda la población que asciende a 195 estudiantes, se utilizó la técnica la encuesta y el instrumento fueron dos cuestionarios. Como conclusión el autor manifestó: Desde esta perspectiva los resultados permiten afirmar que actualmente existe un significativo vacío en este sentido; que se pone de manifiesto en los resultados obtenidos por la mayoría de los y las estudiantes participantes de la investigación. El rendimiento académico se traduce como un indicador clave de la situación de las competencias docentes con que actualmente se desempeñan los involucrados en el estudio, como una tendencia de lo que sucede en la atmósfera educativa del país. Por lo cual recomendó institucionalizar una política que permita a los docentes actualizarse permanentemente, resultante de un proceso participativo que les permitan ejecutar sus clases con pertinencia para que los estudiantes comprendan el sentido práctico de los temas que se abordan.

Lozada (2013), en la tesis titulada: *Integración laboral y equipos de trabajo motivador en el personal docente del Liceo Bolivariano "Creación" de San Carlos, Estado Cojedes*. Sustentada por la Universidad de Carabobo (Venezuela), tuvo el objetivo de analizar la integración laboral y los equipos de trabajo motivador en el personal docente. La metodología estuvo enmarcada en un tipo de investigación descriptiva con un diseño transaccional no experimental. La población estuvo conformada por 52 docentes, considerándose como muestra a 17 docentes. El instrumento fue un instrumento de 24 ítems con opciones de respuesta Likert que se sometió a validez y confiabilidad en el mismo estudio. Y la técnica es la encuesta. Concluyó indicando que el equipo de trabajo fortalece la integración, relaciones interpersonales y motivación en la institución educativa; ya que se afianzan lo productivo y constructivo de los hechos que se suscitan y se toman decisiones. se evidencia que 59% reconoce que algunas veces el trabajo en equipo propicia la motivación laboral y el desarrollo de valores institucionales en todo el personal; por otro lado 41% expresa que siempre es motivador y medio propicio de fortalecimiento de valores las labores grupales consensuadas. El trabajo en equipo proporciona beneficios como: dedicación, motivación, empatía, calidad y satisfacción laboral en los docentes, lo que genera una ventaja para la institución porque permite lograr alcanzar los objetivos organizacionales en un ambiente armónico.

Furquerle y Graterol (2012), en su tesis titulada: *Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo en las organizaciones educativas, Venezuela*. Tuvo el objetivo de realizar un análisis acerca de las habilidades sociales y su incidencia para fortalecer el trabajo en equipo en entornos escolares. El estudio se ubica bajo el diseño documental de tipo analítico, bajo la premisa que el trabajo en equipo es una estrategia orientada a promover diversos valores que generen integración, consciencia y responsabilidad de cada uno de sus integrantes; y las habilidades sociales que pudieran desarrollar resultan imprescindibles para ello. Los autores llegaron a concluir que la calidad de las relaciones interpersonales, empatía, compañerismo y sinergia resultan ser habilidades sociales necesarias en el trabajo en equipo.

Navarro, Meneses, y Landsberger (2016), en su estudio titulado: *Desarrollo y desempeño en equipos de proyecto: validez incremental de la escala de*

*desarrollo grupal*, Barcelona – España, tuvo el objetivo de comprobar que el desarrollo del grupo influye significativamente en el desempeño eficiente del equipo de trabajo. El estudio fue de tipo cuantitativo y diseño transversal y correlacional, considerando una muestra de 30 equipos de proyecto a quienes se les aplicó la Escala de Desarrollo del Grupo (EDG) y el Group Development Questionnaire (GDQ). Los resultados los dieron respuesta y confirmaron la hipótesis del autor, es decir, que el desarrollo grupal es un determinante importante del desempeño alcanzado por este tipo de equipo, donde el 40% del desempeño de estos equipos puede ser explicado por su desarrollo grupal. Concluyó señalando que el desarrollo del grupo es buen predictor del desempeño eficaz de los equipos de trabajo sobre todo si se consideran criterios como la valoración de eficiencia y la satisfacción de necesidades.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Rodríguez (2015) en su tesis: *Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03- Lima, 2015*, presentada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Doctor en educación. Perú. El objetivo central fue determinar la relación entre Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03- Lima. El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y diseño no experimental correlacional. La población estuvo conformada por docente - Ugel 03- Lima. La muestra de tipo no probabilístico estaba conformada por 215 docentes del segundo grado de EBR de la Ugel 03- Lima. Los instrumentos utilizados fueron dos encuestas y una ficha de monitoreo docente. Las conclusiones indican: el p\_valor (significación) fue igual a 0.000 frente a 0.05 donde la variabilidad del desempeño docente se debe al 50.7% del acompañamiento pedagógico y de los grupos de interapredizaje en las IIEE de la Ugel 03, Lima, 2015, se relaciona la dependencia de una variable sobre la otra.

Vivanco (2017) en su tesis: *Competencias laborales y comunicación interna en los trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (Sunarp). Lima. 2016*. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de maestro en gestión. Perú. El objetivo fue determinar qué relación existe entre las Competencias laborales y la comunicación interna en los

trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos. Estudio de tipo descriptivo y enfoque cuantitativo. El diseño fue descriptivo, correlacional, no experimental. Población y muestra censal constituida por 60 trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos. Se recolectó información con la aplicación de la encuesta. Sus conclusiones fueron que las Competencias laborales se relacionan significativamente con la dimensión de patrones de la comunicación de la comunicación interna en los trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (Sunarp). Lima. 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.642, demostró una alta asociación entre las variables.

Tanta (2017) En la tesis: *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*. Sustentada por la Universidad Cesar Vallejo – Perú. Para optar por el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño docente en una institución educativa pública. Es una investigación de tipo básica de diseño de investigación no experimental correlacional de enfoque cuantitativo de corte transversal y método hipotético deductivo. La población se conformó por 75 docentes de la I.E. No fue necesario diseñar la muestra ya que se trabajó con toda la población; en este sentido la muestra es censal. La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Como resultados encontramos 42,7% de los docentes consideran que su nivel expresión emocional para el trabajo en equipo se encuentra en un nivel “Bajo”, el 41,3% en un nivel “Regular” y el 16% en nivel “Alto”. Se presenta la descripción de los niveles de desempeño docente en la I.E. se observa que el 46,7% de los docentes consideran que su desempeño en el aula en un nivel “Bajo”, el 38,7% en un nivel “Regular” y el 14,7% en nivel “Alto”. En Relación entre trabajo en equipo y desempeño docente se observa que el 42,7% de docentes que presentan nivel “Bajo en sus capacidades para el trabajo en equipo también presentan nivel “Bajo” en desempeño docente. Asimismo, el 38,7% que presentan capacidades para el trabajo en equipo en un nivel “Regular” también presentan ese mismo nivel en desempeño docente. Del mismo modo se observa que del 13,3% de los

docentes que presentan capacidades para el trabajo en equipo en un nivel “Alto” también presentan ese mismo nivel en desempeño docente. Esto describe una posible relación directa entre estas variables. Se ha obtenido correlación positiva considerable ( $r=0.805$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables trabajo en equipo y desempeño docente. Considerando estos resultados se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

Palma (2014) En la tesis: *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca – 2014*. Sustentada por la Universidad Cesar Vallejo – Perú. Para optar por el grado académico de magister en administración de la educación. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca. Es una investigación de tipo descriptiva de diseño no experimental, transaccional y descriptivo correlacional. La población de estudio está conformada por 95 docentes. La muestra seleccionada es aleatoria simple, y estuvo formada por 76 docentes. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se observa que el 38% de los docentes perciben que la comunicación organizacional es buena y el trabajo en equipo también es bueno, así mismo el 17% de los docentes perciben que la comunicación organizacional es regular, mientras que el trabajo en equipo es aceptable y el 7% de los docentes perciben que la comunicación organizacional es malo, mientras que el trabajo en equipo es malo. Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes (sig. bilateral = .001; Rho = ,767\*\*). Por lo que se concluye que existe relación significativa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas.

Flores (2015) En la tesis: *Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel González Prada, 2015*. Sustentada por la Universidad Cesar Vallejo – Perú. Para optar por el grado académico de magíster en educación con mención en docencia y gestión educativa. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre el trabajo en equipo y el

desempeño docente. Es una investigación de tipo básico, y diseño no experimental de corte transversal y correlacional; asimismo, el método utilizado fue el hipotético deductivo, con una población compuesta por 88 docentes y una muestra censal. La técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento que aplicó fue cuestionarios sobre trabajo en equipo y sobre desempeño docente. Como resultados se encontró mediante la prueba de Spearman que existe una relación directa, moderada y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público “Manuel González Prada” del distrito de Villa el Salvador, 2015, habiéndose obtenido un rho de Spearman igual a 0,523 y un p-valor igual a 0,000.

Gastañadui y Purizaca (2017) En la tesis *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*. Sustentada por la Universidad Cesar Vallejo – Perú. Para optar por el grado académico de maestra en administración de la educación. Tuvo como objetivo de investigación analizar la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017. Fue una investigación de tipo cuantitativo con un diseño no experimental correlacional. Se consideró una población de 118 docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, año 2017. Muestra de 91 docentes, seleccionados aleatoriamente. La técnica que se utilizó fue la encuesta, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, se utilizó para medir las variables trabajo en equipo y compromiso organizacional, con escala tipo Likert. Como resultados se encontraron sobre los niveles de trabajo en equipo percibido por los docentes, donde el mayor porcentaje de ellos indican que se ubica entre los niveles regular y malo (70,3%). El 29,7% lo sitúan en nivel bueno. El compromiso organizacional se correlaciona con el trabajo en equipo en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 siendo la correlación directa y muy alta [ $r_s = 0,986^{**}$  y  $p\text{-valor} < 0,01$ ]. Se concluye que existe correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017.

### **1.3. Teorías relacionadas**

#### **1.3.1. Grupos de interaprendizaje**

En todo el mundo la educación es un aspecto que determina la superación y calidad de vida de las personas, sin embargo, esto requiere que los docentes se encuentren preparados y fortalecidos en su conocimiento y práctica pedagógica. En este sentido, los grupos de interaprendizaje es una estrategia de acompañamiento que permite a los maestros reflexionar y aprender de forma interactiva sobre sus experiencias en el aula y construir conocimientos colectivos en base a temas de interés profesional.

El Ministerio de Educación (2018), considera al Grupo de Interaprendizaje (GIA) como:

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

El intercambio de experiencias que se genera en los grupos de interaprendizaje permite actuar a partir de una perspectiva en común, lo cual es sumamente enriquecedora para los miembros, debido a que se fortalece las relaciones interpersonales que es necesario para asumir desafíos en conjunto.

El acto de transmitir mensajes, experiencias, saberes es un proceso que no sólo se debe de dar entre profesionales de un mismo nivel, cargo o condición laboral, sino de manera integral, es decir, que el responsable de promover los grupos de interaprendizaje debe invitar a todos los participantes a reflexionar, compartir vivencias y construir nuevos aprendizajes.

Para el Ministerio de Educación (2017), los grupos de interaprendizaje son espacios en el cual tanto el personal docente y directivo de una misma escuela intercambian sus experiencias y aprenden de forma interactiva, abordando temas

de interés en común relacionados a la labor pedagógica, dando lugar a la socialización, comunicación, trabajo en equipo, valoración de las prácticas docentes y resolución compartida de problemas a través de la discusión y reflexión (p.7).

En este aspecto, este tipo de estrategia demanda un alto grado de participación entre sus miembros, de la misma manera exige el registro de las ideas fuerzas, así como también los consensos que deriven de la reflexión colectiva.

Así mismo, desde hace un buen tiempo el sector educativo tomó en cuenta el desarrollo de los grupos de interaprendizaje como parte metodológica para el trabajo pedagógico en modalidades como la educación básica alternativa, en este sentido el Ministerio de Educación - PAEBA (2005), explica que “los grupos de interaprendizaje desarrollan una experiencia en la cual el saber es algo inacabado, vivo e interactivo, mediante una experiencia conjunta, dinámica, comunicativa y reflexiva” (p. 11). Lo señalado demuestra que, un aprendizaje se vuelve enriquecedor cuando se realiza en interacción con otros y de esta manera no existe término, ya que el intercambio de experiencias incentiva una nueva reflexión y búsqueda de nuevos conocimientos para los participantes.

Los grupos de interaprendizaje requieren ser considerados como un entorno de trabajo y motivación para el docente, que como cualquier otro profesional necesita estar actualizado en sus conocimientos y fortalecido personalmente para responder a las necesidades e intereses de una sociedad cambiante.

Para Delgado y Cárdenas (2004), definen que los grupos de interaprendizaje son el encuentro de un trabajo en conjunto, que se conforma por el personal docente, técnico o directivo de una determinada institución educativa, que se reúne en forma periódica y permanente para aprender, motivados sus necesidades y objetivos comunes de desarrollo personal, y orientados por actitudes participativas, de pertenencia e integración, ante la búsqueda del saber. (p. 44). Asimismo, señalan que un educador es un profesional que reflexiona sobre su propia práctica y se organiza de manera asertiva y dinámica con sus pares. En este aspecto, los grupos de interaprendizaje se consideran una vivencia enriquecedora que de forma colectiva permite que se construyan aprendizajes

partiendo de un tema y reflexión en común. Del mismo modo, incentiva la participación y diálogo entre los miembros del grupo, es por ello que, en todo grupo laboral o estudiantil, esta estrategia garantiza la apropiación de los aprendizajes a través de experiencias donde los participantes movilicen sus conocimientos interactuando unos con otros.

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

Muchos docentes se reúnen para intercambiar experiencias relacionadas con su actuar pedagógico, sin embargo, esto no siempre garantiza que se reflexione adecuadamente y se logren aprender nuevos temas en base a las necesidades o intereses, esta situación genera que la mirada hacia este tipo de estrategia sea diferente de la que se plantee por los especialistas y entidades encargados del acompañamiento pedagógico. En este sentido, todo grupo encaminado hacia la construcción de aprendizajes presenta una serie de características que lo diferencian de cualquier otro conjunto de personas que se reúnen para realizar un trabajo.

De acuerdo con PASEM (2014), las características que en su mayoría sobresalen en un grupo de interaprendizaje son:

- Permite la acción, interacción y espontaneidad entre los participantes.
- Exige responsabilidad de todos los integrantes para la participación, y una buena preparación para el desarrollo de los temas.
- La conducción o liderazgo es coparticipativa y surge de manera democrática, generada por la misma dinámica del grupo.
- Propicia un ambiente armonioso, donde todos escuchan, reflexionan, emiten ideas, críticas y experiencias, en el marco del respeto mutuo. (p. 203)

Estos grupos se caracterizan porque existe una apropiación de los aprendizajes, debido a que se trata de un proceso en el cual se integran elementos o ideas en forma ordenada, por medio de la participación colectiva, basados en las experiencias y saberes del grupo, para llegar a construir nuevos

aprendizajes y nuevos enfoques teóricos que permitan mejorar la actuación en los procesos educativos y en los desempeños personales y colectivos.

### **Tipos de grupos de interaprendizaje**

Los grupos de interaprendizaje se clasifican en dos tipos; de acuerdo con el Ministerio de Educación (2018, P. 13), existen dos tipos de GIAS:

- **Institucionales:** Cuando se realizan entre docentes de una sola institución educativa.
- **Interinstitucionales:** Cuando se reúne a docentes de varias instituciones educativas.

Ambos tipos pueden ser propuestos por los acompañantes pedagógicos o especialistas de formación docente.

### **Objetivos del grupo de interaprendizaje**

Todo acto educativo tiene presente una finalidad que busca lograr durante su ejecución, en este caso los grupos de interaprendizaje también se desarrollan a partir de objetivos previamente formulados.

De acuerdo a lo expresado por el Ministerio de Educación - PAEBA (2005), los objetivos del grupo de Interaprendizaje se pueden centrar en:

- Dar respuestas pertinentes y diferenciadas a los docentes sobre sus necesidades de formación, tomando como punto de partida las reflexiones de sus prácticas pedagógicas.
- Incentivar la formación de equipos de docentes mediante el trabajo cooperativo.
- Fortalecer colectivamente la aplicación del marco curricular, uso de materiales educativos, estrategias de captación y permanencia de los miembros en el grupo.
- Aprobar los procesos educativos que favorezcan la innovación educativa. (p.9)

Los objetivos propuestos por el Ministerio de Educación para los grupos de

interaprendizaje, se orientan hacia la reflexión, trabajo cooperativo, mejorar la metodología, la innovación en los docentes, todo ello teniendo como centro de su atención la práctica pedagógica de los maestros y los aprendizajes de los estudiantes.

En cuanto a PASEM (2014), los grupos e interaprendizaje se orientan en permitir a los miembros de una institución educativa aprender a encontrarse, comunicarse, tomar decisiones para establecer soluciones y emprender acciones. Por ello, es preciso tener que aprovechar la dinámica social que se genera en el grupo, y disponerla al servicio de su desarrollo personal y profesional. Asimismo, es importante fomentar en los docentes actitudes de reflexión, crítica y comprometedoras con el objetivo que persiguen. Esto implica generar una conciencia reflexiva y analítica, y desarrollar actitudes de cogestión y autogestión. Todo ello contribuye a la formación permanente desde una forma autónoma y colectiva, despertar potencialidades, como también cambiar, renovar y garantizar nuevas actitudes y nuevos conocimientos, mediante la variedad de métodos y estrategias de participación activa. (p. 203)

En conclusión, el propósito del GIA es intercambiar experiencias partiendo de la reflexión sobre las necesidades que surgen de la práctica pedagógica del docente. Así también, plantea propuestas y soluciones que permitan a los maestros mejorar los aprendizajes de sus estudiantes y enriquecer sus competencias profesionales.

### **Rol de los participantes del grupo de interaprendizaje**

Todos los invitados a participar del círculo de interaprendizaje, requieren asumir roles para interactuar y trabajar de forma adecuada dentro de su equipo.

El Minedu (2016), en la cartilla de los grupos de interaprendizaje precisó que, el aprendizaje activo y creativo requiere como condición mostrar una actitud positiva y contar con la disposición de escucha; los acompañantes tienen un rol primordial en cuanto a las relaciones de comunicación que se establecen en el grupo para el desarrollo de la actividad. En este sentido, la comunicación logra importancia durante el intercambio de experiencias y en la puesta en común (p. 19). De acuerdo a lo expuesto por el Minedu, es importante que los participantes asuman el rol de crear un clima de trabajo agradable, a partir del cual los

docentes puedan intercambiar sus experiencias y construir sus aprendizajes demostrando confianza, apertura al cambio, escucha activa y la práctica de valores que son necesarios dentro de un trabajo entre profesionales.

### **Organización de los grupos de interaprendizaje**

La organización es una condición indispensable para garantizar la efectividad de un trabajo que realiza un grupo de personas.

De acuerdo al Minedu (2018, p.13) “cada profesor acompañado participa como mínimo de cuatro 4 GIAS, con una duración aproximada de 4 horas cada uno. Dicha estrategia se desarrolla en horario alterno”. En relación con lo señalado, es un deber del docente participar en los GIAS, como también es necesario que el líder encargado del manejo de este grupo comunique a los participantes de manera anticipada la fecha de la reunión con el fin de prever y asegurar la asistencia.

### **La reflexión crítica en los grupos de interaprendizaje**

Reflexionar es el acto que todo docente realiza después de cada jornada de trabajo, lo cual es importante porque le permite buscar nuevas formas de mejorar su práctica pedagógica, sin embargo, también es posible que algunas problemáticas por mínimas que parezcan pasen por alto en su persona. Por ello, el acto de compartir experiencias con sus pares profesionales es una oportunidad para esclarecer dudas que provienen del acto reflexivo en común y de esta manera abordar diversos temas de necesidad e interés relacionados con su campo laboral. El Ministerio de educación, (2017, p.7) refiere que “el trabajo desde los Grupos de Interaprendizaje (GIA) debe generar la reflexión crítica en cada docente”. En este aspecto, el GIA permite a los profesores reconocer sus éxitos y aspectos por mejorar sobre su práctica pedagógica, mediante el diálogo reflexivo e interacción con sus pares para construir un saber pedagógico y con ello extraer aprendizajes para la retroalimentación y transformación de su trabajo pedagógico.

## **Importancia de los grupos de interaprendizaje**

Todo acto o estrategia pedagógica es creada y aplicada con la finalidad de lograr un cambio en la educación, es así como adquiere su importancia. En consecuencia, los grupos de interaprendizaje también encierran relevancia en el trabajo pedagógico y formativo de los docentes.

El Ministerio de Educación – DIFODS (2018), manifiesta que es de suma importancia tener en cuenta que “los GIA constituyen una de las estrategias principales para la conformación de comunidades profesionales de aprendizaje y para el logro de los propósitos del Acompañamiento Pedagógico, entre estos: fortalecer a los docentes como líderes de cambio e innovación, como también mejorar la calidad de aprendizajes de los estudiantes” (p13).

De acuerdo con lo dicho, la importancia de los grupos de interaprendizaje radica en que incentivan el liderazgo en los docentes para búsqueda de calidad educativa a través de las comunidades de aprendizaje.

## **Momentos para el desarrollo de los grupos de interaprendizaje (GIA)**

Los grupos de interaprendizaje, es una estrategia de acompañamiento pedagógico, por lo cual conlleva todo un proceso que se encuentra dividido en momentos.

Según el Ministerio de Educación (2018, p.57), detalla que el GIA comprende tres momentos:

- **Antes del GIA:** Se propicia un clima de confianza donde se promueve la conformación de un equipo docente consiente de la importancia del interaprendizaje en pares y la comunicación efectiva entre ellos. Así también, se identifican las necesidades formativas de los docentes participantes, coordinando con el equipo directivo sobre la realización del GIA para garantizar las condiciones de ambiente, materiales, fecha, hora y participación de los docentes acompañados. Asimismo, el responsable debe orientar, coordinar y planificar con los profesores que van a compartir sus experiencias

pedagógicas en el GIA. Finalmente, se revisa el propósito que debe relacionarse con los desempeños docentes, se preparan los materiales, se determina la metodología del trabajo y se revisa el cronograma y horario de desarrollo del GIA, la temática o material y alistar el cuaderno de campo para hacer las anotaciones necesarias.

- **Durante el GIA:** Se desarrollan tres momentos: Inicio, desarrollo y cierre. En el inicio se recogen las expectativas de los docentes que participan, se presentan los propósitos que pretenden lograr y se establecen los acuerdos de convivencia para propiciar un clima de confianza, motivación, respeto, dinamismo y liderazgo.

En cuanto al proceso, se analiza una práctica pedagógica que se encuentre relacionada con el tema a tratar y a partir de ello se formulan las primeras interrogantes para motivar la participación orientando la reflexión crítica a partir del intercambio de experiencias y la discusión, como también se propicia el liderazgo, la participación del docente con el que se ha planificado el GIA, como también la identificación de aprendizajes y oportunidades de mejora en las experiencias compartidas. Finalmente, los docentes, equipo directivo y acompañante pedagógico construyen de manera participativa los nuevos significados de lo que se aprende con la finalidad de ampliar y dar mayor consistencia a los marcos de referencia de los docentes replanteando algunos supuestos para luego concluir con la retroalimentación.

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

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

De acuerdo con lo descrito anteriormente, los momentos que se desarrollan en los grupos de interaprendizaje requieren condiciones necesarias para que sea ejecutada de forma adecuada y respondiendo a las necesidades formativas de los docentes. En este sentido, el personal responsable en conducir esta estrategia debe tener presente la metodología de su desarrollo para garantizar de este modo la participación y el logro de sus propósitos propuestos.

Por otro lado, cabe señalar que los docentes interesados en compartir sus experiencias y conocimientos pueden participar previa planificación con los responsables de la conducción del GIA, esto permite que no sólo esta estrategia brinde un espacio de interacción sino también fortalezca el liderazgo.

### **Dimensiones de los grupos de interaprendizaje**

#### ***Dimensión 1: Participación activa.***

La participación activa es un aspecto que caracteriza al grupo de interaprendizaje, de esta manera el trabajo se hace productivo y enriquecedor con el aporte de todos los miembros que lo conforman.

Según el Ministerio de Educación – PAEBA (2005) Se refiere a:

La creación y generación de hábitos de participación, donde el docente deja de ser íntegramente receptorista de conocimientos. Debemos tener en cuenta que el propósito de los grupos de interaprendizaje es generar, compartiendo lo que se conoce, lo que se ha experimentado y se sabe que tendrá resultado. Generando con ello un espacio común de aprendizaje entre docentes. (p. 12)

La participación activa es una condición necesaria para lograr que un grupo construya sus propios aprendizajes, debido a que el trabajo tiene que llevarse a cabo con la participación conjunta de todos sus miembros. Es por ello que, el encargado de asumir la conducción de esta estrategia, debe de propiciar un clima armónico y horizontal, con la finalidad de lograr el acercamiento y diálogo entre los participantes.

### ***Dimensión 2: Creatividad.***

La creatividad es otro de los aspectos fundamentales para lograr aprendizajes, es vista como la manera de dar respuesta a las necesidades y con ello actualizar los conocimientos para innovar y generar cambios.

De acuerdo con el Ministerio de Educación – PAEBA (2005) Se entiende esta característica como:

La oportunidad de crear nuevos conocimientos a partir de la combinación de las experiencias individuales y de las sinergias en la creación de saberes nuevos que permitan una intervención acorde a las necesidades y expectativas de los actores educativos (p. 12).

Esta dimensión implica que los docentes no sólo tomen en cuenta sus experiencias sino también la de sus colegas para aprender de ello y poder crear aprendizajes.

### ***Dimensión 3: Interpretación de experiencias acumuladas en los círculos de interaprendizaje.***

Interpretar las experiencias de otros grupos de interaprendizaje es un aspecto que permite superar dificultades y mejorar paulatinamente el acto de reflexionar, interactuar con los demás, compartir experiencias y lograr nuevos aprendizajes.

Según lo manifestó el Ministerio de Educación - PAEBA (2005):

Este proceso se cumple cuando las distintas experiencias generadas en los grupos de aprendizaje, son el punto de partida para el análisis y la construcción de los nuevos conocimientos. El aporte de cada docente participante sirve para enriquecer el conocimiento colectivo al interior del grupo de interaprendizaje” (p. 12).

Esta dimensión, utiliza las experiencias de los grupos como punto de análisis para generar saberes colectivos. Del mismo modo, el acompañante o encargado de dirigir las GIAS, debe de recoger la opinión de cada participante y con ello garantizar que el trabajo sea provechoso, de todos y para todos.

#### **1.3.2. Desarrollo de competencias docentes**

Los docentes laboran en un ambiente que cada vez se vuelve más exigente en diversos aspectos, debido a ello necesitan estar preparados para recibir y educar a estudiantes que de la misma forma exigen mayor respuesta y herramientas para enfrentar la realidad desde muy temprana edad.

Aldape (2008), expresó que:

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

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

De acuerdo con lo señalado, los docentes requieren de la motivación interna para prepararse y con ello lograr los cambios en su entorno educativo. De esta manera, el participar en un acto grupal con sus pares incentivará sus deseos de superación profesional.

Asimismo, Ibarra y Marín (2011) manifiestan que:

Si partimos de que lo específico de la actividad docente es el contribuir al desarrollo de las competencias expresadas en un perfil de egreso, las competencias de los docentes tendrán que ser congruentes con la necesidad trabajar un currículo diseñado por competencias. (p. 157).

De acuerdo a lo señalado, los futuros docentes deben de recibir una formación de acuerdo con las competencias que la profesión exija, de manera que se sientan preparados para enfrentar un contexto educativo cambiante. Por ello, las competencias deben ir evolucionando con los docentes a través de su formación continua y su experiencia diaria en el aula. Sin embargo, este requerimiento presenta como condición determinante la actitud individual del profesor, esto significa que sea abierta y predispuesta hacia la actualización, innovación, experimentación de lo aprendido y el apoyo de las instituciones que busquen fomentar y premiar sus competencias.

El director de la institución educativa es el líder del cual debe partir el modelo a seguir para los demás miembros, que forman parte de la comunidad educativa.

En este sentido, Aldape (2008), señala que:

Lo que hace grande a una institución educativa, al igual que en toda organización, es su personal, su recurso humano. Es de crucial importancia que el director o administrador genere y aplique estrategias adecuadas en las administración y desarrollo de las

competencias trascendentales de dicho recurso, para que la institución se mantenga a la vanguardia y cuente con el personal motivado y comprometido con su progreso. (p. 26).

En consecuencia, la autora señala que es importante cumplir con las demandas de las necesidades de la sociedad actual y por ello los docentes no sólo estén fortalecidos en cuanto a sus conocimientos académicos, sino que también posea otras habilidades como las académicas, administrativas, y humano- sociales para demostrar una diferencia competitiva.

En cuanto al desarrollo de las competencias Aldape (2008), señala que es un proceso que implica superación, crecimiento y fortalecimiento al docente teniendo como punto de partida sus necesidades e intereses. Por lo tanto, las competencias de un profesional se desarrollan en el tiempo, sin embargo, es posible perfeccionarlas en el menor tiempo cuando existe la intención de hacerlo, para ello es necesario que el líder de la institución educativa sea y demuestre ser competente. (p.21)

Lo descrito anteriormente, se respalda con la definición de competencia que proporciona el Ministerio de Educación (2012):

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

En este sentido, la definición de competencia comprende una perspectiva integradora en la cual el saber de una persona se despliega en sus dimensiones ser, hacer, conocer y convivir, es decir, se movilizan un conjunto de conocimientos que actúan de forma combinada, organizada e integrada que se demuestran en la práctica ante un contexto retador. Además, tiene como propósito la obtención de resultados exitosos en situaciones variadas, lo que supone la adaptación a los cambios y exigencias del entorno.

### **Dimensiones del desarrollo de las competencias docentes**

#### ***Dimensión 1: competencias académicas.***

La dimensión académica es la primera que todo docente debe tener presente para desarrollar sus competencias, debido a que los conocimientos pedagógicos son importantes para responder adecuadamente a las necesidades e intereses de los educandos. Por este motivo, requieren ser actualizados constantemente ya que la realidad va modificándose diariamente.

Aldape (2008), en relación a estas competencias expresó:

Son aquellas que le permitirán al docente dominar los conocimientos y habilidades específicos sobre su materia de especialidad, es decir los métodos, herramientas, equipos y tecnología que le permitirán la enseñanza y el aprendizaje. Le facilitarán el trabajo y entenderán que es lo que se espera del rol que desempeña en el proceso educativo. (p. 18)

Las competencias académicas están compuestas por el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que permiten al docente analizar, comprender y buscar los mecanismos necesarios para enfrentar una situación problemática o retadora que se presente en su contexto profesional.

Dentro de las competencias académicas Aldape (2008), las organiza de la siguiente manera:

- Visión sistémica
- Manejo de grupos

- Tecnología del aprendizaje
- Diagnóstico
- Solución de problemas
- Toma de decisiones (p.18)

Estas competencias se enmarcan en el trabajo que el docente realiza diariamente en su práctica pedagógica, por lo que también es constantemente evaluado y requiere estar empoderado para brindar la calidad que tanto exige su entorno.

### ***Dimensión 2: competencias administrativas.***

Todo docente debe de contar con competencia administrativas, debido a que la institución educativa y el aula son espacios que como toda entidad requiere de mecanismos necesarios para su óptimo funcionamiento.

Aldape (2008) las definió:

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

Las competencias administrativas en un profesional educativo, implica un conjunto de herramientas que le permitan gestionar sus actividades diarias a partir de un pensamiento estratégico, creativo, planificado y coordinado con sus acciones. Todo ello, con el fin de cumplir con el objetivo principal de su trabajo, la preparación integral del estudiante y la adquisición de herramientas necesarias para enfrentar y sobresalir en la vida, y entregar un servicio y producto con un valor agregado que haga la diferencia a su institución.

En tal sentido, las competencias administrativas comprenden ciertos aspectos con los que todo docente debe de contar.

De acuerdo con Aldape (2008), las competencias administrativas que todo docente debe tener son:

- Organización del tiempo.
- Análisis de los resultados académicos de los estudiantes
- Pensamiento estratégico
- Planeación de contenidos pedagógicos
- Diseño de reportes y documentos de gestión
- Evaluar los objetivos trazados
- Coordinación de acciones pedagógicas (p.19)

En este aspecto, las competencias administrativas deben de ser vistos como un conjunto de saberes relacionados con los procesos de planificación, organización, dirección y control que se desarrollan para lograr un objetivo en común, en este caso asegurar los aprendizajes de los estudiantes mediante una enseñanza de calidad.

### ***Dimensión 3: competencias humanas – sociales***

Las competencias humanas sociales, es otro de los aspectos que los maestros requieren desarrollar, debido a encontrarnos ante una realidad que, si bien avanza en cuanto a los conocimientos y tecnologías, también ha sufrido descuidos en el aspecto formativo de las personas, por lo que se requiere de maestros competentes que atiendan estas necesidades.

Según Aldape (2008) estas competencias quedaron definidas como:

Las que constituyen los conocimientos y habilidades específicas, relacionadas con la capacidad del docente para trabajar armoniosamente con su grupo de clase, sus compañeros de trabajo, padres de familia y cualquier otra persona involucrada en el logro de su meta. Es la capacidad de interaccionar del docente, la cual

requiere de capacidades para dirigirse y comunicarse eficazmente con otros. (p. 20).

En cuanto a las competencias humano-sociales, se refieren a las habilidades sociales y personales con las que debe contar un docente, ya que es parte de un sistema total y necesita estar comunicado con todos los que le rodean. Este tipo de competencias también considera ciertos criterios para poder lograr su desarrollo.

Según, Aldape (2008), se consideran como competencias humano – sociales:

- Desarrollo personal
- Motivación
- Liderazgo
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Negociación

Es así que los docentes necesitan estar empoderados de estas competencias, y así brindar un servicio de calidad no sólo a sus estudiantes, sino también a la sociedad en general, que espera día a día los cambios necesarios para superar sus dificultades.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018?

### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las competencias académicas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018?

### **Problema específico 2**

¿Cuál es la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las competencias administrativas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018?

### **Problema específico 3**

¿Cuál es la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las competencias humanas-sociales de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica**

Esta investigación permitió, organizar, sistematizar y crear conocimiento científico teórico en favor de los estudiantes, profesionales, investigadores y otras personas que se interesan en el análisis, comprensión y planteamiento de soluciones al problema sobre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de las competencias de los docentes. Asimismo, las variables que se estudian, presentan fuentes teóricas variadas y abordadas desde diversas posturas.

En cuanto a la variable círculos de interaprendizaje se tomó en su mayoría el enfoque del Ministerio de Educación (2005), y para la variable desarrollo de competencias docentes a Aldape (2008).

### **1.5.2 Justificación práctica**

El desarrollo de las actividades de investigación que formaron parte del estudio sobre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de las competencias docentes, toma importancia práctica debido a que los resultados obtenidos generan recomendaciones, que servirán de aporte a las instituciones educativas para proponer y mejorar sus actividades y planes pedagógicos orientados en la búsqueda de la calidad educativa.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

Esta investigación ha hecho posible la construcción de instrumentos destinados a la recolección de datos; estos instrumentos fueron válidos y sometidos a prueba

de confiabilidad. Sobre todo, en la forma ordenada y acorde al diseño de investigación, dichos instrumentos y diseño podrán ser utilizados por otros investigadores que se apoyen en esta metodología y que se orienten a mejorar los procesos educativos de nuestro país.

En consecuencia, los datos obtenidos fueron analizados y contrastados con las hipótesis planteadas logrando de esta manera formular conclusiones y recomendaciones pertinentes.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias académicas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias administrativas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias humanas - sociales de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

## **1.7 Objetivos de investigación**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias académicas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias administrativas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.

## II. Método

## **2.1. Diseño de investigación**

### **2.1.1 Enfoque**

La presente investigación se orientó en el enfoque cuantitativo, en vista de que las respuestas se categorizaron e interpretaron de manera estadística y con la finalidad de demostrar la validez de los supuestos o hipótesis planteadas.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (p.184).

Lo señalado explica que el objetivo de una investigación cuantitativa, es profundizar y ampliar el conocimiento que se tiene sobre una realidad, partiendo de datos numéricos y el análisis estadístico para obtener resultados precisos y confiables.

### **2.1.2 Método**

El método es el camino por donde deberá avanzar para alcanzar los objetivos planteados en una investigación.

Según Bernal (2010), el método hipotético-deductivo es un procedimiento que toma como punto de partida las afirmaciones en calidad de hipótesis y trata de refutarlas o falsearlas, deduciendo de ellas conclusiones que deberán de compararse con los resultados (p.60). En este sentido, se entiende que el investigador debe dar a conocer su hipótesis deduciendo las conclusiones a las que se llegará frente al problema planteado y de esta manera tendrá que comprobar con los resultados de los datos que se obtengan de la realidad del cual parte el estudio.

En esta investigación el método empleado fue el hipotético deductivo debido a que se partió de la observación de los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes en una institución educativa, se formularon hipótesis de correlación entre las dos variables para validarlas o falsearlas mediante un análisis deductivo, todo ello como un acto previo a las conclusiones.

### 2.1.3 Tipo

El tipo de estudio varía de acuerdo al tipo de información que desee obtener el investigador y al análisis que deba realizar.

Hernández et al (2010) expresaron que: “cuando nos referimos al tipo remarcamos la manera cómo se llevará a cabo el estudio. Es decir, con qué propósito se está llevando a cabo”. (p. 112).

En este sentido, este estudio corresponde al tipo de investigación básica, ya que el propósito fue realizar una contribución teórica para la solución de la problemática. Este aporte acrecienta la cantidad de teorías de carácter científico sobre el problema de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes.

### 2.1.4 Diseño

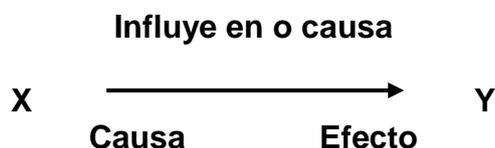
La presente investigación se ajustó al diseño no experimental porque no se realizó intencionalmente la manipulación de las variables de estudio, esto significa que el estudio se realizó sin la manipulación intencionada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014 p.149).

En esta situación el propósito no fue manipular intencionalmente las variables, sino por el contrario analizarlas en su contexto natural, por ello el diseño pertenece al tipo no experimental.

A partir de ello, el estudio optó el diseño transversal o transeccional, que según Hernández et al. (2014) se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.155). En este sentido, se analizaron las variables en un tiempo determinado y único para saber cómo afecta y se interrelaciona.

Asimismo, esta investigación responde al diseño correlacional-causal, porque de acuerdo con Hernández et al. (2014) estos diseños “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos, variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la correlación causa-efecto” (p.157). Esta cualidad es propia del presente estudio debido a que se buscó determinar las vinculaciones entre las variables a partir de planteamientos e hipótesis causales.

Los diseños son esquemas que se simbolizan usando un esbozo o una representación icónica. La representación que pertenece al diseño de tipo correlacional es la siguiente:



Donde:

X = Variable independiente: Grupos de interaprendizaje

Y = Variable dependiente: Desarrollo de competencias docentes.

## **2.2. Variables y operacionalización**

### **2.2.1. Grupos de interaprendizaje**

#### **Definición conceptual**

Ministerio de Educación (2018, p.13) señaló que: El Grupo de Interaprendizaje es considerado como una estrategia formativa dirigida a los docentes, donde se fomenta que el grupo intercambie experiencias y reflexione. Por otro lado, se orienta hacia la construcción progresiva de comunidades profesionales de aprendizaje. Esta estrategia se concretiza cuando el equipo directivo de la institución educativa, acompañante pedagógico o especialista en formación docente coordina con los docentes y planifican el GIA, para poder intercambiar experiencias desde sus prácticas pedagógicas (exitosas o con dificultades), evidenciadas en las aulas.

#### **Definición operacional**

La variable grupos de interaprendizaje se define mediante sus dimensiones: Participación activa, Creatividad e Interpretación de experiencias acumuladas en los círculos de interaprendizaje, cada una con sus respectivos indicadores, a los cuales se les cuantificará mediante índices Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5); mediante un cuestionario. Y para finalizar serán medidos en niveles alto, medio y bajo.

## **2.2.2 Desarrollo de competencias docentes**

### **Definición Conceptual**

Aldape (2008, p.7) expresó que las competencias abarcan el conjunto de capacidades que se desarrollan mediante procesos, para que los docentes puedan lograr ser competentes en múltiples aspectos (sociales, cognitivos, culturales, afectivos, laborales, productivos), los mismos que se construyen y desarrollan a partir de las motivaciones internas de cada quien. La competencia es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos, cognoscitivos, psicológicos y sensoriales que permiten desempeñar un papel, una actividad o tarea.

### **Definición operacional**

La variable desarrollo de competencias docentes se define mediante sus dimensiones: Competencias académicas, competencias administrativas y competencias humano sociales, cada una con sus respectivos indicadores, a los cuales se les cuantificará mediante índices Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5); mediante un cuestionario. Y para finalizar serán medidos en niveles alto, medio y bajo.

## **2.2.3 Operacionalización de las variables**

Las tablas 1 y 2 muestran la Operacionalización de las variables grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes de manera respectiva.

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable 1: Grupos de interaprendizaje*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala e índices</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Participación activa	- Formación de hábitos de participación.	1 - 10		
	- Intercambio de conocimientos. - Generación de espacios comunes de aprendizaje.			
Creatividad	- Generación de nuevos conocimientos.	11 - 20	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente [38 – 51]
	- Intercambio de experiencias individuales. - Intervención según necesidades de los actores educativos.			Regular [24 – 37] Deficiente [10 – 23]
Interpretación de experiencias acumuladas en los círculos de interaprendizaje.	- Análisis de experiencias previas. - Construcción de nuevos conocimientos en un clima de confianza. - Enriquecimiento del conocimiento colectivo.	21 - 30		

*Fuente:* Elaboración propia (2018).

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable 2: Desarrollo de competencias docentes*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala e índices</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Competencias académicas	- Visión sistémica - Manejo de grupos - Tecnologías para el aprendizaje. - Diagnóstico - Solución de problemas - Toma de decisiones.	1 - 10		Logrado
	- Organización del tiempo. - Análisis de los resultados académicos de los estudiantes - Pensamiento estratégico - Planeación de los contenidos pedagógicos - Diseño de reportes y documentos de gestión - Evaluación de objetivos trazados - Coordinación de acciones pedagógicas	11 - 20	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	[38 – 51] Proceso [24 – 37] Inicio [10 – 23]
Competencias humano – sociales	- Desarrollo personal - Motivación - Liderazgo - Comunicación - Trabajo en equipo	21 - 30		

*Fuente:* Elaboración propia (2018).

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

El conjunto de sujetos que comprende el presente estudio estuvo representado por 80 docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría del distrito de Los Olivos – Lima.

La población es entendida como “el cúmulo de elementos o individuos que serán analizados, ya que presentan particularidades o peculiaridades comunes que son motivo de estudio” (Hernández et. al, 2010, p. 183).

### **2.3.2 Muestra**

La muestra estuvo constituida por el mismo número de unidad de análisis que corresponde a la población. Por lo tanto, la muestra conformó los 80 docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría del distrito de Los Olivos – Lima.

De acuerdo con Hernández et. al (2010, p. 191) afirmó que: “Si la población es pequeña, la población es igual a la muestra”. Lo cual confirma el estudio realizado.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1 Técnicas de recolección de datos**

Para esta indagación, la técnica empleada fue la encuesta, la cual se realizó con la cooperación de los docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima.

En este sentido, la encuesta es una técnica que proporciona datos mediante la resolución de una serie de interrogantes organizadas en un texto, en el cual los encuestados brindarán sus puntos de vista sobre las características del problema investigado (Hernández, et. al, 2010, p.200).

### **2.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

De acuerdo con Hernández et al (2010, p. 138) señala que: un cuestionario es una herramienta en la cual se registra información recogida a través de las respuestas dadas a las interrogantes planteadas en un cuestionario resuelto por los sujetos encuestados acerca de un tema o problema detectado.

Los instrumentos de este estudio fueron redactados por la investigadora. En el caso del cuestionario sobre grupos de interaprendizaje se tomó como base la Ficha de monitoreo del desempeño del facilitador del GIA, publicada por el Ministerio de Educación (2005). En cuanto al cuestionario sobre desarrollo de competencias docentes se tomó como referencia las teorías establecidas por Aldape, T. (2008). Ambos cuestionarios se elaboraron considerando también la naturaleza y características de los docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima, así como cada una de las variables y dimensiones.

Se ha empelado como instrumento de recopilación de información dos cuestionarios de preguntas, que fueron redactadas según las dimensiones e indicadores de las variables de investigación.

### **2.4.3 Fichas técnicas de los instrumentos de las variables**

#### **Variable 1: Grupos de interaprendizaje**

El primer instrumento fue destinado para la recolección de datos sobre la variable grupos de interaprendizaje, utiliza la escala de opción múltiple estilo Likert con los índices: Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2) y Nunca (1). Así mismo, Está constituido por 30 preguntas o ítems, donde se evalúan 3 dimensiones de 10 ítems cada una.

<b>Nombre</b>	: Cuestionario para medir grupos de interaprendizaje
<b>Autor</b>	: Erika Elodia Simeón Aguirre Fundamentado en la Ficha de monitoreo del desempeño del facilitador de la GIA, Ministerio de Educación (2015).
<b>Lugar</b>	: Lima, Perú.
<b>Fecha de aplicación</b>	: Octubre 2018
<b>Objetivo</b>	: Determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.
<b>Administrado a</b>	: Docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos.
<b>Tiempo</b>	: 25 minutos aproximadamente.

**Margen de error** : 5%

### **Variable 2: Desarrollo de competencias docentes**

El segundo instrumento tuvo como fin recolectar información sobre el desarrollo de las competencias docentes. También fue redactado con 30 preguntas utilizando una escala politómica tipo Likert, cuyos índices fueron: Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2) y Nunca (1). La distribución de las preguntas o ítems se dieron en base a 3 dimensiones con 10 ítems cada una.

**Nombre** : Cuestionario para medir el desarrollo de competencias docentes

**Autor** : Erika Elodia Simeón Aguirre  
Fundamentado en las teorías de Aldape, T. (2008).

**Lugar** : Lima, Perú.

**Fecha de aplicación** : Octubre 2018

**Objetivo** : Determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.

**Administrado a** : Docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos.

**Tiempo** : 25 minutos

**Margen de error** : 5%

**Aplicación** : Individual y anónima.

#### **2.4.4 Validez y confiabilidad de los instrumentos**

##### **Validez del instrumento**

Hernández et al (2010), define la validez del instrumento de recolección de datos como “la capacidad que posee un instrumento para medir en forma equitativa y acertada las peculiaridades y particularidades de los individuos que son el motivo de estudio”. (p. 142)

Este proceso se cumplió utilizando el juicio de expertos. El procedimiento consistió en seleccionar tres profesionales expertos en investigación científica para que a través de fichas de validación emitan su veredicto sobre la coherencia,

relevancia y claridad de cada una de las preguntas que forman parte de los cuestionarios.

Quienes cumplieron la función de validadores de los instrumentos de medición, son profesionales que laboran en la universidad Cesar Vallejo y la Universidad del Callao con criterio técnico indicaron que ambos cuestionarios son aplicables en la muestra de estudio.

Tabla 3

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre grupos de interaprendizaje*

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Luís Whiston García Ramos	Aplicable
2	Magister	María Jesús López Vega	Aplicable
3	Magister	Felicita Dora Guevara Dávila	Aplicable

Fuente: *Ficha de validación*

Tabla 4

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre desarrollo de competencias docentes*

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Luís Whiston García Ramos	Aplicable
2	Magister	María Jesús López Vega	Aplicable
3	Magister	Felicita Dora Guevara Dávila	Aplicable

Fuente: *Ficha de validación*

#### 2.4.5 Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los cuestionarios se logró gracias al desarrollo de una prueba piloto, para ello, se eligió a 30 docentes de la institución educativa María Auxiliadora 2101 del distrito de San Martín de Porres 2018, con la finalidad de que puedan brindar información sobre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes. Estos docentes fueron seleccionados debido a que comparten rasgos comunes a los elementos de estudio de la muestra real, estos respondieron las preguntas de cada cuestionario, elaborando con ello la base de datos de la muestra piloto.

Hernández et al (2010, p. 152) expresó que la fiabilidad del instrumento es el nivel de confianza que proporciona el instrumento en relación a los resultados los cuales deben ser sólidos y lógicos. Por lo tanto, si el instrumento se aplica repetidas veces en el mismo individuo los resultados obtenidos serán iguales.

Todos estos resultados que se obtuvo con el desarrollo de la prueba piloto y el procesamiento estadístico con la prueba alfa de Cronbach se contrastaron con el siguiente baremo.

Tabla 5

*Niveles de confiabilidad del instrumento*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz (2002)

La información que se pudo obtener a través de la prueba piloto fue procesada en el sistema informático SPSS 24.0, en donde para determinar el nivel de confiabilidad fue necesario la utilización de la prueba estadística de Alfa de Cronbach. Esto se debe a que la escala del instrumento era politómica tipo Likert y estaba conformada por 5 índices y ambas variables eran categóricas.

Alfa de Cronbach determinó un valor de  $\alpha = ,888$  para el cuestionario sobre grupos de interaprendizaje. Del mismo modo, los valores de confiabilidad que se obtuvieron para desarrollo de competencias docentes fue de  $\alpha = 884$ .

Tabla 6

*Niveles de confiabilidad del instrumento*

Estadísticas de fiabilidad		
Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Grupos de interaprendizaje	,888	30
Desarrollo de competencias docentes	,884	30

Según los valores alcanzados por alfa en el nivel confiabilidad de cada

instrumento ( $\alpha = ,888$  y  $\alpha = ,884$ ) ambos cuestionarios expresados en la tabla 6, de acuerdo al baremo, tienen fuerte nivel de confiabilidad, el cual es de 88% para el cuestionario sobre grupos de interaprendizaje y 84% para desarrollo de competencias docentes.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Esta etapa de la investigación describe la manera en que los testimonios recogidos se someterán a medición. La técnica esencial para el procesamiento de datos se basa en la utilización del análisis estadístico.

Hernández et al (2010, p. 161) indica que los métodos son diversas técnicas empleadas para el análisis de los sucesos y su representación en términos numéricos, debido a que el propósito es recolectar información sólida y confiable.

Debido al diseño que se ha utilizado en este estudio, fue necesario el empleo de la estadística en sus dos formas:

### **Estadística descriptiva**

Ha hecho posible la preparación y representación de tablas de frecuencias porcentuales, que especifican numéricamente el comportamiento de las variables y sus dimensiones. Para este procedimiento fue indispensable el empleo de una simbolización representada en gráficos de barras, con la finalidad de poder apreciar los datos de manera general y con ello identificar las características más importantes. Asimismo, se utilizó en primer lugar, una hoja de cálculo Excel para vaciar la información de los datos obtenidos de los instrumentos aplicados a los docentes. En segundo lugar, se utilizó el programa SPSS versión 24.

### **Estadística inferencial**

Se ha utilizado el análisis de regresión logística, que es considerado como un modelo matemático con el objetivo de predecir el comportamiento de una variable dependiente en relación a otra independiente. Este tipo de herramienta estadística comprende un conjunto de técnicas para analizar mejor los datos y con ello

comprobar la hipótesis o relaciones causales cuando la variable dependiente es nominal., la misma que se llevó a cabo considerando los siguientes criterios:

### **Nivel de significación**

El valor teórico de la significancia es de  $\alpha = 0.05$ ; y corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

### **Regla de decisión**

La significación de Chi-cuadrado ( $p$ ) del modelo:

El nivel de significación " $p$ " es menor a 0.05; rechazar la  $H_0$ .

El nivel de significación " $p$ " es mayor a 0.05; no se rechaza la  $H_0$ .

### **Prueba estadística**

La elección de la prueba estadística para la comprobación de hipótesis de estudio se hizo en razón de las variables y los niveles de medición de las mismas.

Con relación a las variables los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes, pertenecen al tipo cualitativo y sus grados de medida o categorías fueron jerarquizadas. Teniendo en cuenta estas características la prueba se enmarca en el coeficiente de correlación de Pearson Chi-cuadrado.

## **2.6. Aspectos éticos**

En cuanto al aspecto ético, se pueden señalar que los datos que se especifican en la presente indagación se recopilaban de la muestra de investigación y se analizaron de manera confiable sin falsedades, además su registro está centrado en los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a través de la técnica de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría del distrito de los Olivos, con la intención de recabar información sobre los fenómenos que forman parte de esta investigación y que están referidos a los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes.

Por otra parte, para llevar a cabo los procesos de la investigación se contó con la autorización correspondiente de las autoridades de esta institución

educativa. Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) y se ha evitado el prejuizgamiento.

### **III. Resultados**

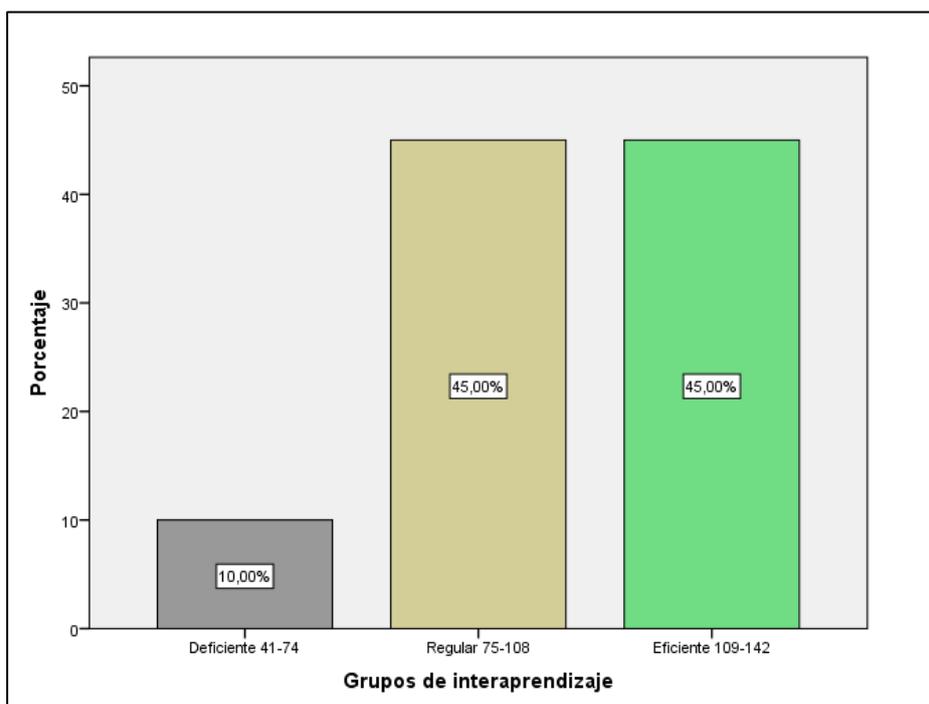
### 3.1 Resultados descriptivos

#### 3.1.1 Grupos de interaprendizaje

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de grupos de interaprendizaje en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Deficiente	41-74	8	10,0
Regular	75-108	36	45,0
Eficiente	109-142	36	45,0
Total		80	100,0



*Figura 1. Niveles de grupos de interaprendizaje en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*

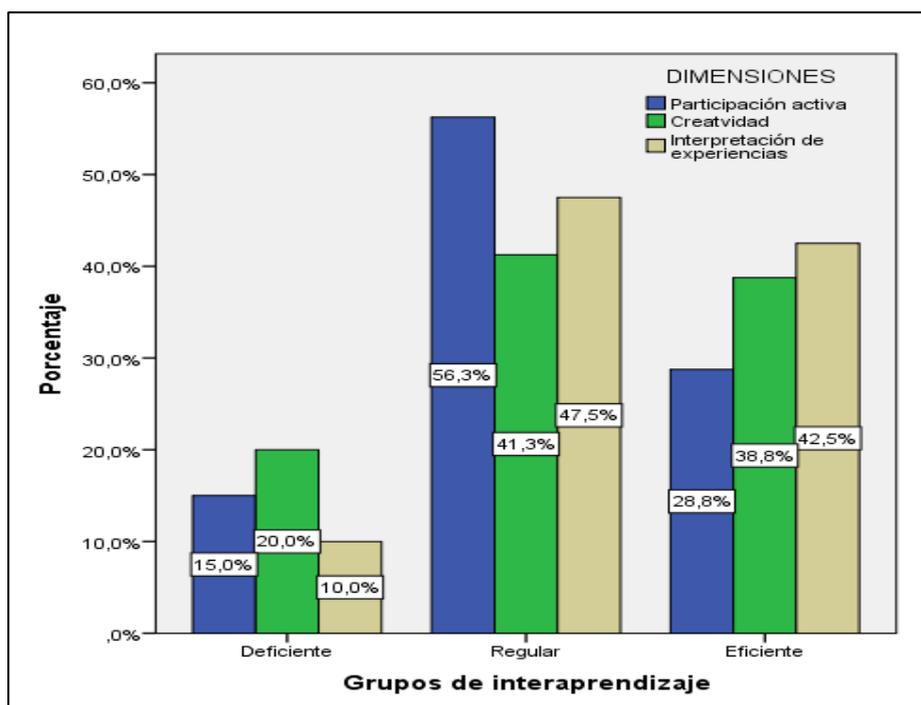
De acuerdo a los resultados de la tabla 7 y figura 1 la variable grupos de aprendizaje en la I. E. Proyecto Integral Chavarría, es deficiente sólo para el 10% de los encuestados, para el 90% de grupos compartidos con 45% cada una es considerado como regular y eficiente.

### 3.1.2 Dimensiones de los grupos de interaprendizaje

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de grupos de interaprendizaje en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.*

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Participación activa	Deficiente	14-25	12	15,0
	Regular	26-37	45	56,3
	Eficiente	38-49	23	28,8
Creatividad	Deficiente	15-25	16	20,0
	Regular	26-36	33	41,3
	Eficiente	37-48	31	38,8
Interpretación de experiencias	Deficiente	12-24	8	10,0
	Regular	25-37	38	47,5
	Eficiente	38-50	34	42,5



*Figura 2. Niveles de las dimensiones de grupos de interaprendizaje en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.*

De acuerdo a los resultados de la tabla 8 y la figura 2 con la misma tendencia de la variación general en la dimensión participación activa con 15 % como

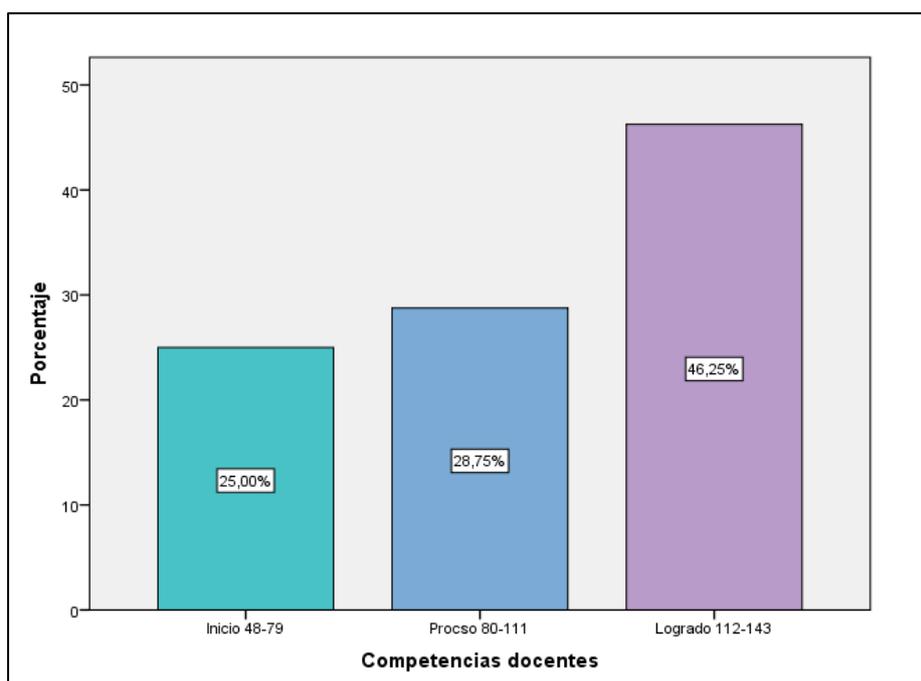
deficiente, 56,3% de regular y 28,8% de eficiente, seguido de la creatividad donde se registró el 20% como deficiente, 41,3% regular y el 38,8% de eficiente y con mejores resultados en la interpretación de las experiencias con el 10% de deficientes, 47,5% de regular y el 42,5% de eficientes, todo estos resultados como percepción de los encuestados para el presente trabajo de investigación.

### 3.1.3 Desarrollo de competencias docentes

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de desarrollo de competencias docentes en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018*

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Inicio	48-79	20	25,0
Proceso	80-111	23	28,8
Logrado	112-143	37	46,0
Total		80	100,0



*Figura 3. Niveles de las competencias docentes en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.*

De acuerdo a los resultados de la tabla 9 y figura 3 las competencias docentes en la I. E. Proyecto Integral Chavarría, permite conocer que de los 80 encuestados

20 que representa el 25% de la muestra se encuentran en el nivel de inicio, 23 que resulta el 28,8% en proceso y 37 que representan el 46,3% de las muestras constituyen el grupo que habrían alcanzado en nivel de logrados. Teniendo en cuenta los que alcanzaron el nivel en proceso y en el nivel logrado estarían alcanzando un nivel aceptable de competencias.

### 3.1.4 Dimensiones de competencias docentes

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de las competencias docentes en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.*

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Competencias académicas	Inicio	16-26	19	23.8
	Proceso	27-37	33	41.3
	Logrado	38-49	28	35.0
Competencias administrativas	Inicio	17-27	25	31.3
	Proceso	28-38	26	32.5
	Logrado	39-49	29	36.3
Competencias humanas sociales	Inicio	15-26	21	26.3
	Proceso	27-38	24	30.0
	Logrado	39-50	35	43.8

En la tabla 10 y figura 4 se presentan las competencias docentes en la I. E. Proyecto Integral Chavarría por dimensiones, lo cual permite reforzar los resultados ya descritos al interpretar el resultado general donde las competencias académicas muestra en más bajo nivel de inicio con el 23,8%, el más alto en proceso con el 41,3% y el 35% en el nivel logrado.

En cuanto a la dimensión competencias administrativas el 31,3% se encuentran en el nivel de inicio, el 32,5 % en el nivel de proceso y el 36,3% se ubican en el nivel logrado.

En la dimensión de competencias humanas y sociales si bien es cierto que aún el 26,3% se encuentran en el nivel de inicio y el 30% en el nivel de proceso, el 43,8% fue el que destacó por alcanzar el mayor porcentaje en el nivel logrado.

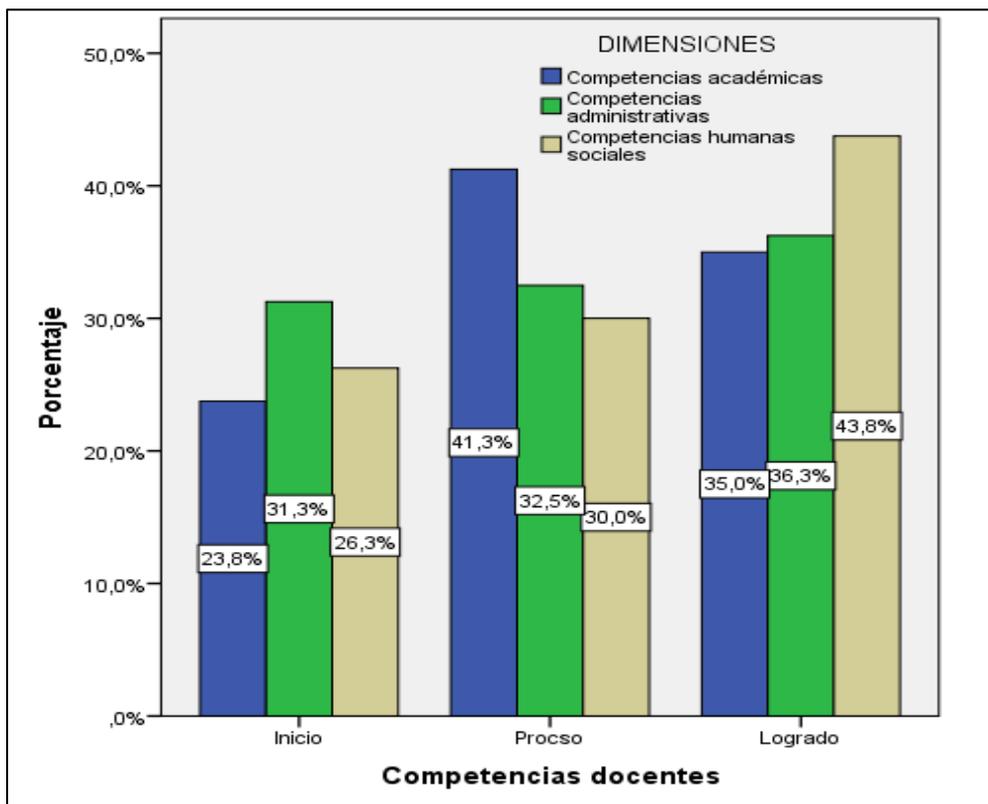


Figura 4. Niveles de las dimensiones de las competencias docentes en la I. E. Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.

## 3.2 Resultados inferenciales

### 3.2.1 Prueba de ajuste

Para la prueba de la bondad de ajuste para el análisis aplicando el modelo de análisis de regresión logística ordinal se parte de las siguientes hipótesis previo al procesamiento de datos:

Ho: El modelo NO se ajusta adecuadamente a los datos para el análisis de la variable independiente grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

H1: El modelo se ajusta adecuadamente a los datos para el análisis de la variable independiente grupos de inter aprendizaje y el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Tabla 11

*Prueba de la bondad de ajuste para pertinencia del modelo para el análisis de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	52.377			
Final	21.267	31.110	2	.000

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 11 los datos obtenidos explican la dependencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos 2018, así mismo, se tiene que el valor del Chi cuadrado es de 31,110 y p\_valor es igual a 0,000 frente a la significación estadística igual a 0,05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa que se rechaza la hipótesis nula y por tanto se prueba que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos que se utilizarán para los análisis pertinentes.

### 3.2.2 Grupos de interaprendizaje en competencias docentes

#### Hipótesis general

Ho: No existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

H1: Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Tabla 12

*Prueba de Pseudo R cuadrado para los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.322
Nagelkerke	.366
McFadden	.183

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 12 la prueba Nagelkerke de 0,366, indica que la variable independiente grupos interaprendizaje explica el 36,6% de la varianza de la variable desarrollo de las competencias de los docentes, motivo del presente estudio.

Tabla 13

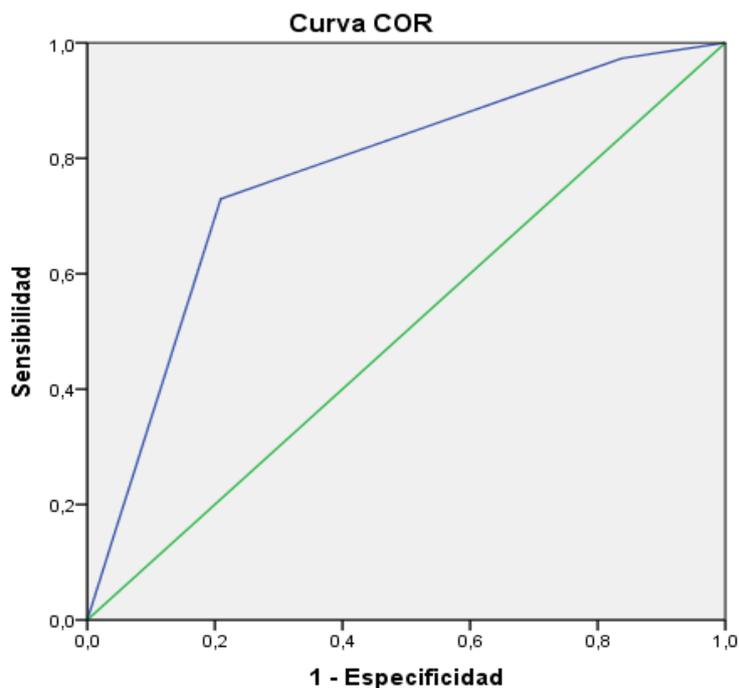
*Prueba de la estimación de parámetros de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.*

Estimaciones de parámetro								
Parámetros		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CDOC1 = 1.00]	-2.907	.498	34.109	1	.000	-3.883	-1.931
	[CDOC1 = 2.00]	-1.169	.390	8.982	1	.003	-1.933	-.404
Ubicación	[GINTER1=1.00]	-2.951	.815	13.116	1	.000	-4.547	-1.354
	[GINTER1=2.00]	-2.540	.537	22.382	1	.000	-3.592	-1.488
	[GINTER1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 13 el puntaje Wald de 22,382 para grupos de interaprendizaje que es mayor que el punto de corte de 4 en comparación con los niveles de competencias docentes y teniendo en cuenta la significación del p valor es menor que el valor de alfa ( $p: 0,000 < \alpha: 0,01$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que los grupos interaprendizaje aportan significativamente a la predicción de la variable desarrollo de competencias docente en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

### Área bajo la curva

Variables de resultado de prueba: Grupos de inter aprendizaje ,772

*Figura 5.* Curva de COR de la prueba del grupo de interaprendizaje en las competencias docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Según la curva de COR en el porcentaje 77,2% se encuentra la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, en el presente caso los grupos interaprendizaje en el desarrollo de las competencias docentes.

### 3.2.3 Grupos de interaprendizaje en competencias académicas

#### Hipótesis específica 1

Ho: No existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias académicas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

H1: Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias académicas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Tabla 14

*Prueba de Pseudo R cuadrado para los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias académicas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.200
Nagelkerke	.226
McFadden	.104

Función de enlace: Logit

Según los resultados de la tabla 14 la prueba Nagelkerke de 0,226, indica que la variable independiente grupos de interaprendizaje explica el 22,6% de la varianza de la variable desarrollo de las competencias académicas de los docentes.

Tabla 15

*Prueba de la estimación de parámetros de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias académicas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.*

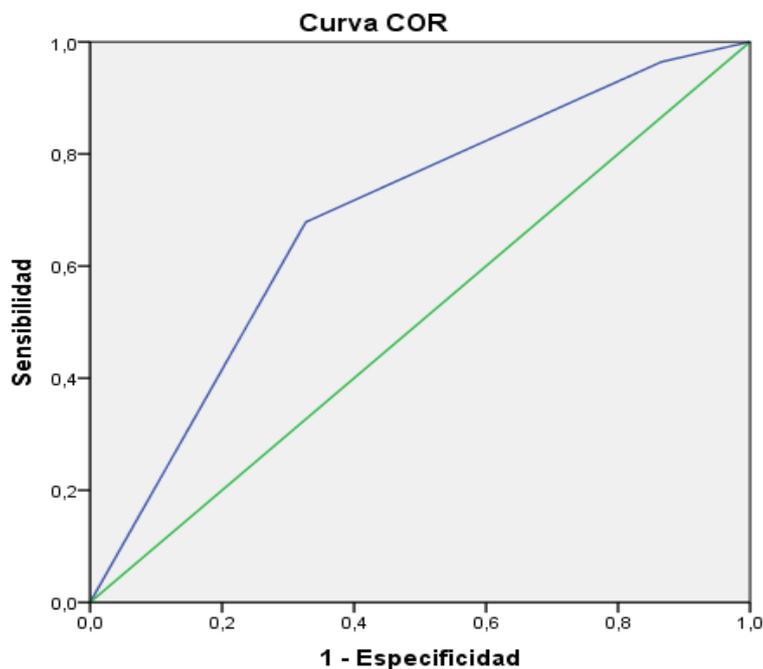
Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CACA1 = 1.00]	-2.378	.441	29.072	1	.000	-3.243	-1.514
	[CACA1 = 2.00]	-.223	.330	.457	1	.499	-.869	.423
Ubicación	[GINTER1=1.00]	-1.602	.759	4.459	1	.035	-3.090	-.115
	[GINTER1=2.00]	-1.947	.496	15.389	1	.000	-2.920	-.974
	[GINTER1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 15 el puntaje Wald de 29,072 para grupos de interaprendizaje que es mayor que el punto de corte de 4 en comparación con los niveles de competencias académicas y teniendo en cuenta la significación del p valor es menor que el valor de alfa ( $p: 0,000 < \alpha: 0,01$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que los grupos interaprendizaje aportan significativamente a la predicción

de la variable desarrollo de competencias académicas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Variables de resultado de prueba: Grupos de interaprendizaje .685

*Figura 6.* Curva de COR de la prueba del grupo de interaprendizaje en las competencias académicas de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Según la curva de COR el reporte porcentual 68,5% representa la incidencia de la variable independiente, en el presente caso de los grupos interaprendizaje en el desarrollo de las competencias académicas de los docentes.

### 3.2.4 Grupos de interaprendizaje en competencias administrativas

#### Hipótesis específica 2

Ho: No existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias administrativas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

H1: Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias administrativas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Tabla 16

*Prueba de Pseudo R cuadrado para los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias administrativas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.323
Nagelkerke	.364
McFadden	.178

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 16 la prueba Nagelkerke de 0,364, indica que la variable independiente grupos de interaprendizaje explica el 36,4% de la varianza de la variable desarrollo de las competencias administrativas de los docentes.

Tabla 17

*Prueba de la estimación de parámetros de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias administrativas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.*

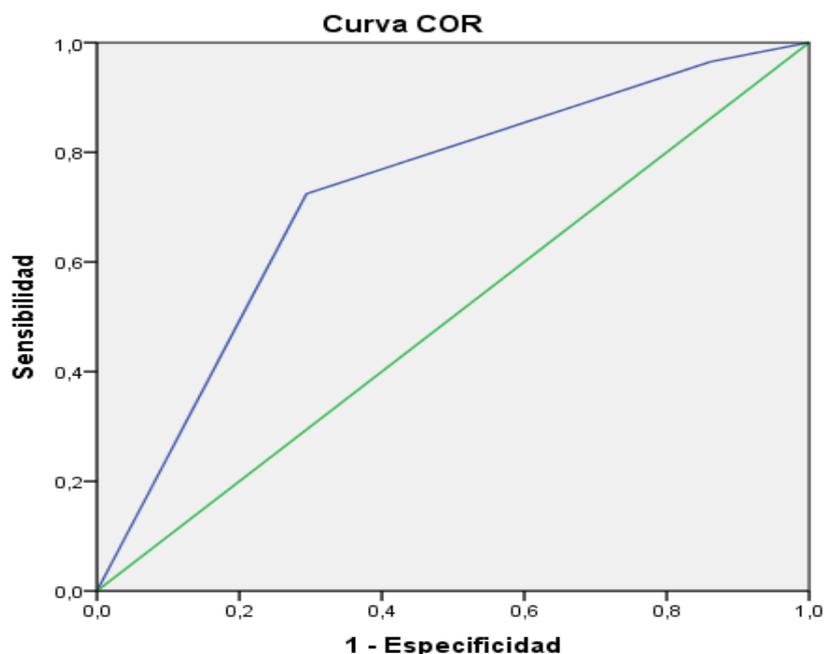
Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CADM1 = 1.00]	-2.330	.449	26.884	1	.000	-3.211	-1.449
	[CADM1 = 2.00]	-.445	.337	1.741	1	.187	-1.106	.216
Ubicación	[GINTER1=1.00]	-4.150	1.111	13.948	1	.000	-6.328	-1.972
	[GINTER1=2.00]	-2.122	.505	17.660	1	.000	-3.111	-1.132
	[GINTER1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 17 el puntaje Wald de 26,884 para grupos de interaprendizaje que es mayor que el punto de corte de 4 en comparación con los niveles de competencias administrativas y teniendo en cuenta la significación del p valor es

menor que el valor de alfa ( $p: 0,000 \alpha: 0,01$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que los grupos interaprendizaje aportan significativamente a la predicción de la variable desarrollo de competencias administrativas de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

### Área bajo la curva

Variables de resultado de prueba: Grupos de inter aprendizaje : .722

*Figura 7.* Curva de COR de la prueba del grupo de interaprendizaje en las competencias administrativas de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Según la curva de COR en el reporte porcentual 72,2% se muestra la incidencia de la variable independiente, en el presente caso de los grupos interaprendizaje en el desarrollo de las competencias administrativas de los docentes.

### 3.2.5 Grupos de interaprendizaje en competencias humanas – sociales

#### Hipótesis específica 3

Ho: No existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias humanas - sociales en los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

H1: Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias humanas - sociales de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Tabla 18

*Prueba de Pseudo R cuadrado para los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias humanas -sociales de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.274
Nagelkerke	.310
McFadden	.149

Función de enlace: Logit.

La tabla 18 detalla el valor de R cuadrado de Nagelkerke de 0,310 indica que el modelo propuesto explica el 31% la varianza de la variable dependiente desarrollo de las competencias humanas – sociales es explicada por la variable incluida en el modelo.

Tabla 19

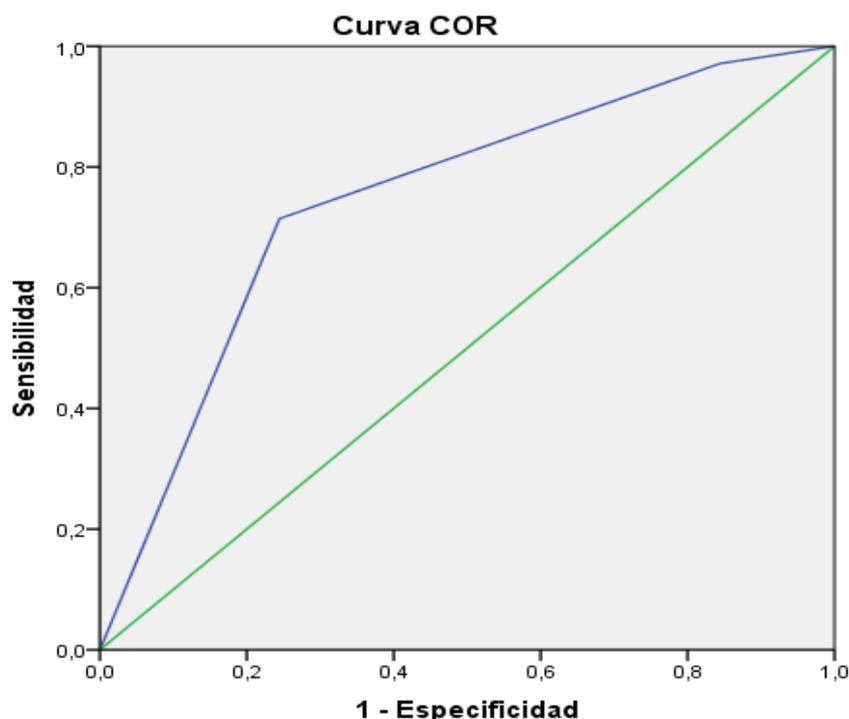
*Prueba de la estimación de parámetros de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.*

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CHUSO1 = 1.00]	-2.573	.462	30.952	1	.000	-3.479	-1.666
	[CHUSO1 = 2.00]	-.886	.364	5.930	1	.015	-1.599	-.173
Ubicación	[GINTER1=1.00]	-1.985	.764	6.755	1	.009	-3.481	-.488
	[GINTER1=2.00]	-2.390	.518	21.318	1	.000	-3.405	-1.376
	[GINTER1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 19 el puntaje Wald de 30,952 para grupos de interaprendizaje que es mayor que el punto de corte de 4 en comparación con los niveles de competencias humanas-sociales y teniendo en cuenta la significación del p valor es menor que el valor de alfa ( $p: 0,000 < \alpha: 0,01$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que los grupos interaprendizaje aportan significativamente a la predicción de la variable desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

### Área bajo la curva

Variables de resultado de prueba: Grupos de inter aprendizaje .746

*Figura 8.* Curva de COR, área que representa la incidencia del grupo de interaprendizaje en las competencias humanas-sociales de los docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Según la curva de COR en la figura 8, el reporte porcentual 74,6% representa la incidencia de la variable independiente, en el presente caso los grupos interaprendizaje en el desarrollo de las competencias humanas-sociales de los docentes.

## **IV. Discusión**

## Discusión

Los resultados de la contrastación de la hipótesis general indica que existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018, lo cual confirma la dependencia porcentual de los grupos de interaprendizaje respecto al desarrollo de competencias docentes. Los resultados Pseudo R cuadrado obtuvieron el coeficiente más alto de 36,6% en la prueba de Nagelkerke, demostrando así la dependencia entre las variables. Asimismo, en el área debajo de la curva COR se reportó el porcentaje de 77.2%, lo que implica que existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes. Estos resultados estadísticos concuerdan con los de Rodríguez (2015), que en su estudio sobre el acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente en las IIEE de la Ugel 03, Lima, 2015, concluye que la variabilidad del desempeño docente se debe al 50.7% del acompañamiento pedagógico y de los grupos de interapredizaje, se relaciona la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto, a la tesis doctoral de Serrano (2013), *Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria*, Córdoba, España, la cual concluyó que existen diferencias considerables entre la importancia atribuida a los objetivos y competencias del Máster de Formación del Profesorado de Enseñanza Secundaria y el nivel de desarrollo alcanzado en tales aspectos, si bien es cierto, no se comparten resultados similares, pero sí se concuerda con la observación que expuso en su estudio, este dicho manifiesta que durante el proceso de su investigación fue comprobando que los resultados obtenidos se debieron a que los docentes no realizaban la reflexión de su práctica pedagógica, simplemente eran profesores transmisivos de conocimientos. En este sentido, queda demostrado que la reflexión conjunta e interacción para la apropiación de nuevos aprendizajes entre docentes es indispensable para el desarrollo sus competencias. Estos resultados se corroboran con Aldape (2008), quien indica que el desarrollo de las competencias requiere de la administración y aplicación de estrategias adecuadas. Por lo tanto, los grupos de interaprendizaje son un

medio en el cual los docentes realizan la reflexión de su labor pedagógica y con ella dan el primer paso para desarrollar sus competencias profesionales. En tal sentido es recomendable que en las instituciones educativas se fomenten las comunidades de interaprendizaje como un medio oportuno para lograr el desarrollo de competencias en los docentes.

Los resultados obtenidos para la hipótesis 1 indicaron que existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias académicas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018, la investigación pudo encontrar en los Pseudos R cuadrados que la prueba de Nagelkerke reportó el coeficiente de 22,6% como la prueba que representaría mejor dependencia entre las variables. Esto significa que el 22,6% de los grupos de interaprendizaje tienen incidencia en las competencias académicas de los docentes. En cuanto a la representación del área debajo de la curva COR, se obtuvo el reporte porcentual de 68,5%, esto determina que existe la incidencia significativa de la variable independiente sobre la variable dependiente, en el presente caso, de los grupos interaprendizaje en el desarrollo de las competencias académicas de los docentes encuestados. Estos resultados concuerdan con el estudio de Vivanco (2017) en su tesis: *Competencias laborales y comunicación interna en los trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (Sunarp)*. Lima. 2016, cuyas conclusiones indican que las competencias laborales se relacionan de manera significativa con la comunicación interna en los trabajadores; lo cual demostró una alta asociación entre ambas variables siendo su coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.642. Del mismo modo, la presente investigación concuerda con la tesis de Lozada (2013), titulada *Integración laboral y equipos de trabajo motivador en el personal docente del Liceo Bolivariano “Creación” de San Carlos, Estado Cojedes*. Sustentada por la Universidad de Carabobo – Venezuela, en la cual tuvo como resultado que el 59% reconoce que algunas veces el trabajo en equipo propicia la motivación laboral y el desarrollo de valores institucionales en todo el personal; por otro lado 41% expresa que siempre es motivador y medio propicio de fortalecimiento de valores las labores grupales consensuadas. En contraposición con la tesis de Morazán (2013), en su tesis

titulada *Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del municipio de Danlí- Honduras*, el autor concluyó que existen vacíos significativos en relación a las variables, y evitó discutir estos resultados con el detalle que se merece. Sin embargo, queda demostrado en sus recomendaciones que los docentes requieren mayor preparación científica y metodológica de forma permanente y que resulte de un proceso participativo y que responda un contexto educativo exigente y cambiante. En este sentido, la interacción entre los miembros de un grupo permite la consecución del logro de competencias, esto es corroborado por el Ministerio de Educación – PAEBA (2005), quien refiere que la creación y generación de hábitos de participación, donde el docente genera, comparte, experimenta y predice el éxito de aprendizajes colectivos. De acuerdo con lo señalado, los grupos de interaprendizaje proporcionan beneficios en los docentes, entre ellos el de fortalecer en sus miembros los conocimientos pedagógicos en un ambiente armónico.

En cuanto a los resultados para la hipótesis específica 2, se demostró que existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias administrativas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018, de acuerdo a los resultados de los Pseudos R cuadrado, la prueba de Nagelkerke obtuvo el coeficiente de 36,4% la cual evidencia la mejor dependencia entre las variables. La representación del área debajo de la curva de COR muestra el reporte porcentual de 72.2%, el cual indica que los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa sobre el desarrollo de las competencias administrativas de los docentes encuestados. Estos hallazgos son similares a los de Tanta (2017), quien, en su tesis de maestría denominada *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*, donde obtuvo una correlación positiva considerable entre sus dos variables. Asimismo, concuerda con Palma (2014) en su tesis magistral titulada *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca – 2014*. Cuyas conclusiones indican que existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes. De igual manera coincide con la tesis de Navarro, Meneses, y Landsberger (2016), titulada

*Desarrollo y desempeño en equipos de proyecto: validez incremental de la escala de desarrollo grupal*, Barcelona – España, donde sus resultados fueron que el 40% del desempeño de los equipos se explica por su desarrollo grupal. Concluyó señalando que el desarrollo del grupo es buen predictor del desempeño eficaz de los equipos de trabajo sobre todo cuando se tienen en cuenta criterios como la valoración de eficiencia y la satisfacción de necesidades. Ello significa, que la oportunidad de crear nuevos conocimientos a partir de la combinación de las experiencias individuales y asociaciones permiten una intervención acorde con las necesidades y expectativas de los actores educativos (Ministerio de Educación – PAEBA, 2005), lo cual es importante para el desarrollo de las competencias, ya que es un proceso que implica la superación, crecimiento y fortalecimiento del docente, teniendo como punto de partida sus necesidades e intereses, Aldape (2008).

Los resultados de la hipótesis específica 3, demuestran que existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias humanas-sociales en los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018. Se tiene los Pseudos R-cuadrado, donde la prueba de Nagelkerke presenta un coeficiente de 31%, siendo esta la prueba que representaría mejor dependencia de los grupos de interaprendizaje sobre el desarrollo de competencias humanas-sociales. La representación del área debajo de la curva de COR entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias humanas-sociales, muestra el área representado por los datos de ambas variables, el cual genera como reporte el porcentaje de 74.6%, lo cual indica que los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa en el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes de la institución educativa de la cual parte esta investigación.

Estos resultados son similares a los de Flores (2015), en su tesis de maestría titulada *Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel González Prada*, 2015, donde los resultados concluyeron que el 52,3% demuestra la existencia una relación directa, moderada y significativa entre ambas variables. Asimismo, existen coincidencias con Gastañadui y Purizaca (2017), en su estudio de maestría titulado *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución*

*educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*, donde los resultados se ubican entre los niveles regular y malo (70,3%). El 29,7% lo sitúan en nivel bueno, por lo cual concluyeron que existe una correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y trabajo en equipo. Del mismo modo, existe congruencia con la tesis de Furguerle y Graterol (2012), en su tesis denominada *Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo en las organizaciones educativas, Venezuela*. Los autores llegaron a concluir que la calidad de las relaciones interpersonales, empatía, compañerismo y sinergia resultan ser habilidades sociales necesarias en el trabajo en equipo y para poder desenvolverse adecuadamente en otros entornos, logrando de esta manera el desarrollo personal de los participantes. Estos resultados se relacionan con Aldape (2008), cuando explica que las competencias humanas sociales se basan en la capacidad de interactuar del docente, la cual requiere de capacidades para dirigirse y comunicarse eficazmente con otros. Es así que las competencias referidas son aquellas que todo docente debe fortalecer diariamente ya que su labor es de naturaleza social, y como tal debe de interactuar con las personas de su entorno educativo teniendo en cuenta el trato asertivo y la práctica de valores.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. Los resultados Pseudo R cuadrado obtuvieron el coeficiente más alto de 36,6% en la prueba de Nagelkerke. Así mismo, se tiene la representación del área de COR entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes, el cual muestra el resultado estadístico del 77,2%, el porcentaje señalado indica que los grupos de interaprendizaje tienen incidencia significativa sobre el desarrollo de competencias docentes.
- Segunda:** Los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa en el desarrollo de las competencias académicas de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. Se encontró en los Pseudos R cuadrados que la prueba de Nagelkerke reportó el coeficiente de 22,6% de incidencia de una variable sobre la otra. Del mismo modo, se tiene la representación del área de COR entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes, el cual muestra el resultado estadístico del 68,5%, indicando de esta manera que los grupos de interaprendizaje tienen incidencia significativa en el desarrollo de las competencias académicas de los docentes.
- Tercera:** Los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa en el desarrollo de competencias administrativas de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. De acuerdo a los resultados de los Pseudos R cuadrados, la prueba de Nagelkerke obtuvo el coeficiente de 36,4% la cual evidencia la mejor dependencia entre las variables. Asimismo, se tiene la representación del área de COR entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias administrativas de los docentes, el cual presenta como reporte estadístico de 72,2%, porcentaje que indica que los grupos de interaprendizaje tiene

incidencia significativa sobre el desarrollo de competencias administrativas de los docentes.

**Cuarta:** Los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa en el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. Los resultados de los Pseudos R-cuadrados, en la prueba de Nagelkerke presenta el coeficiente de 31%, siendo esta la prueba que representaría mejor dependencia de los grupos de interaprendizaje sobre el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes. Así también, la representación del área de COR entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias humanas-sociales, presenta como resultado estadístico el 74,6%, porcentaje que indica que los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa sobre el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** De acuerdo a los resultados, se sugiere a los especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, fomentar las buenas prácticas docentes relacionadas a la formación de comunidades de interaprendizaje con el objetivo de incrementar en los docentes el desarrollo de sus competencias, que son necesarias para la educación de estudiantes que se forman desde ese enfoque curricular.
- Segunda:** Se sugiere al equipo directivo considerar a los grupos de interaprendizaje como una estrategia formativa de acompañamiento pedagógico, el cual requiere desarrollarse adecuadamente propiciando la reflexión y el intercambio de experiencias con la finalidad de garantizar el desarrollo de las competencias de los docentes de la institución educativa y por ende mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
- Tercera:** A los directivos, propiciar la participación de los docentes fortaleza o los que cuenten con experiencia en el desarrollo de estrategias de acompañamiento, como un referente para sus pares que los motiven a asumir nuevos retos y con ello impulsar el desarrollo de sus competencias.
- Cuarta:** Se recomienda a los docentes de las instituciones educativas fortalecer el desarrollo de sus competencias mediante la participación en los grupos de interaprendizaje, teniendo en cuenta una actitud proactiva y colaboradora para la construcción de nuevos aprendizajes.

## **VII. Referencias**

## Referencias bibliográficas

- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. Publicado por Libros en Red. Ubicado en Book Depository International. London- Reino Unido.
- Arellano, S. (2014) *Enfoque Curricular basado en las competencias: proceso descriptivo del cambio efectuado en carreras de educación en Universidades privadas de Santiago de Chile*. (Tesis Doctoral). Universitat de Barcelona. España.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Edit. Pearson (3ra ed.). Bogotá, Colombia.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Edit. San Marcos. Perú.
- Colina, A., Mgs. (2017). *Competencias docentes en la enseñanza de la educación superior en el Ecuador*. Edit. Universidad ECOTEC. Samborondón, Ecuador.
- Delgado, K. y G. Cárdenas (2004). *Aprendizaje eficaz y recuperación de saberes*. Ed. Magisterio, Colombia.
- Fernández J. (2013) *Competencias docentes y educación inclusiva, en instituciones educativas públicas de Educación Secundaria, de la ciudad de Granada y Sevilla* (Tesis de maestría) Universidad de Sevilla (España).
- Flores, A. (2015). *Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público "Manuel González Prada", 2015*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

- Fundación Chile. (2004). *Competencias Laborales para Chile 1999-2004*. (1ª Ed.). Chile: Recrea Ltda.
- Furguerle, J. y Graterol, C. (2012). *Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo en las organizaciones educativas*. Artículo presentado por la Universidad Valle del Momboy. Venezuela.
- Gastañadui, T. y Purizaca N. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Edit. McGraw-Hill. 5ta ed. México.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Edit. McGraw-Hill. 6ta ed. México.
- Ibarra, I. y Marin R. (2011). *La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación*. Universidad Autónoma de Chihuahua. México.
- Lozada, M. (2013), *Integración laboral y equipos de trabajo motivador en el personal docente del Liceo Bolivariano "Creación" de San Carlos, Estado Cojedes*. (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Ministerio de Educación - Programa de Alfabetización y Educación Básica PAEBA. (2005) *Manual para los grupos interaprendizaje – GIA*. Documento de trabajo. Lima, Perú. MINEDU.

- Ministerio de Educación (2016) *Cartilla de los grupos de interaprendizaje (GIA)*. Documento de trabajo. Ed. DIGEIBIRA, Perú.
- Ministerio de Educación (2017) *Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia*. Documento de trabajo. Ed. Biblioteca Nacional del Perú, Lima. Perú.
- Ministerio de Educación (2017) *Monitoreo, Acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica*. Edit. Ministerio de Educación. Lima: Programa Directivos Educan. Perú
- Ministerio de Educación (2017) *El Perú en PISA 2015. Informe nacional de resultados*. Ed. Biblioteca Nacional del Perú, Lima. Perú.
- Ministerio de Educación – DIFODS (2018). *Orientaciones y protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II. EE. del nivel primaria con acompañamiento pedagógico*. Documento de trabajo. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Ed. Biblioteca Nacional del Perú, Lima. Perú.
- Morazán, S. (2013) *Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del municipio de Danlí*. (Tesis de maestría) Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Honduras.
- Navarro, J., Meneses, R. y Landsberger, E. (2016). *Desarrollo y desempeño en equipos de proyecto: validez incremental de la escala de desarrollo grupal*. Anuario de psicología. Universidad de Barcelona. España.
- Osorio, J.; Herrera, L. y Lorenzo, O. (2016). *Competencias docentes de los profesores en formación según opinión de los docentes formadores*. Ed. Universidad Don Bosco. El Salvador.

- Palma, G. (2014). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca – 2014*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- PASEM (Programa de Apoyo al Sector Educativo del Mercosur - 2014). *Estudio sobre criterios de calidad y mejora de la formación docente del Mercosur*. Ed. Teseo, Buenos Aires, Argentina.
- Ramos, K. (2012). *La importancia de las competencias laborales*. Recuperado de: <http://revistaconsultoria.com.mx/la-importancia-de-las-competencias-laborales/>. México.
- Rodríguez, L. (2015). *Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03- Lima, 2015*. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Serrano, R. (2013) *Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria en Córdoba* (Tesis doctoral) Universidad de Córdoba España.
- Tanta, S. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- UNESCO (2016). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo*. Publicado en 2017 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 7, Place de Fontenoy, 75352. París 07 SP, Francia.
- Vivanco, A. (2017). *Competencias laborales y comunicación interna en los trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de*

*Registros Públicos (Sunarp). Lima. 2016. Tesis de maestría.*  
Universidad Cesar Vallejo. Perú.

## **Anexos**

### Anexo1. Artículo científico

## Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018

Br. Erika Elodia Simeón

[tutoria.simeon@gmail.com](mailto:tutoria.simeon@gmail.com)

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – CEDE LIMA NORTE

### Resumen

La investigación titulada “Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría de la UGEL 02, del Distrito de Los Olivos.

El enfoque de esta investigación pertenece al tipo cuantitativo, el diseño corresponde al tipo básico – correlacional causal. La población está integrada por 80 docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría del distrito de Los Olivos.

El objetivo general se orienta a demostrar la incidencia de los grupos de interaprendizaje y sobre el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría 2018. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios con 30 ítems cada uno, en los cuales se aplicó la técnica de la encuesta. Ambos documentos estuvieron basados en el manual de Grupos de Interaprendizaje emitidos por el Minedu -Paeba (2005) y las teorías sobre el desarrollo de competencias docentes de Aldape (2008) respectivamente. Los instrumentos se validaron mediante el juicio de expertos y se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, obteniendo el 0,888 para grupos de interaprendizaje y el 0,884 para desarrollo de competencias docentes.

Los resultados descriptivos dieron a conocer que los docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos 2018 demostraron que los grupos de interaprendizaje se ubican en un nivel regular y eficiente con un 45% en ambos casos y con 10% en un nivel deficiente, en tanto, el desarrollo de competencias docentes muestra que el 46,3% se encuentra en un nivel logrado, el 28,8% en proceso y el 25% en inicio. Mientras que para los resultados inferenciales se aplicó el índice estadístico de Chi cuadrado, obteniendo como resultado que los grupos de interaprendizaje tienen incidencia significativa sobre el desarrollo de competencias docentes con el 77,2% de porcentaje.

**Palabras claves:** Grupos de interaprendizaje y Desarrollo de competencias docentes.

### Abstract

Entitled research "groups of inter-learning in the development of teaching skills in the educational institution Integral project Chavarria - Los Olivos, 2018", general objective was to determine the relationship between groups of inter-learning and the development of teaching skills in the educational institution project Integral Chavarria of the UGEL 02, of the District of Los Olivos.

The focus of this research is quantitative type, design corresponds to the basic type - correlational causal. The population consists of 80 teachers in the educational institution project Integral Chavarria of the District of Los Olivos.

The general objective is oriented to show the incidence of inter-learning groups and on the development of teaching skills in the educational institution project Integral Chavarria 2018. The instruments used were two questionnaires with 30 items each, in which the technique was applied from the survey. Both documents were based manual inter-learning groups issued by the Minedu - Paeba (2005) and the theories on the development of teaching skills of Aldape (2008) respectively. The instruments were validated by expert opinion and Cronbach's alpha coefficient was used to measure reliability, obtaining the 0.888 inter-learning group and the 0,884 for development of teaching skills.

The descriptive results were announced that teachers in the educational institution project Integral Chavarria - Los Olivos 2018 showed that inter-learning groups are located in a regular and efficient level with 45% in both cases and 10% in a level poor, meanwhile, the development of teaching skills shows 46.3% is located in a level attained, 28.8% in process and 25% at home. While the Chi square statistical index was applied to the inferential results, obtaining as a result inter-learning groups have significant impact on the development of teaching skills with 77.2% of the percentage.

**Keywords:** Groups inter-learning and Development of teaching skills.

### Introducción.

En la actualidad, en países como Singapur, Finlandia, Chile y otros; este proceso de supervisan ha sido transformado y se habla de un proceso de acompañamiento y monitoreo al docente. Este último, ha tenido resultados exitosos, puesto que ya no está orientado a buscar la sanción del docente, sino a que se genere un espacio de reflexión sobre el dominio y las habilidades que demuestra el docente al momento de mediar los procesos de aprendizaje. En cuanto al monitoreo y acompañamiento al docente la OCDE (2016) manifestó que: “el 65% de los docentes de las escuelas rurales en los países

subdesarrollados, durante las acciones de monitoreo y acompañamiento demostraron estar desmotivados para la realización de sus actividades, sin embargo, luego del autorreflexión más del 23% de ellos demostró un cambio de actitud y predisposición a recibir acompañamiento pedagógico” (párr. 6).

Estas cifras demuestran el fracaso de la supervisión educativa como proceso de control en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. El acompañamiento al ser una estrategia formativa centrada en las instituciones educativas, cuyo propósito es mejorar la práctica pedagógica del docente de manera continua, con la participación de especialistas que son la clave para el éxito de esta estrategia. Pero, no todos los docentes se sienten cómodos o satisfechos con la implementación del monitoreo y el acompañamiento, pues hay quienes manifiesta su insatisfacción ya sea, porque requieren de plena libertad para poder desarrollar sus actividades pedagógicas o porque simplemente no tienen la capacidad de autorreflexión en favor de alcanzar mayores estándares en su enseñanza y por ello, siempre se tendrá docentes que protesten por la implementación del acompañamiento como estrategia para garantizar el éxito y la calidad de los procesos pedagógicos en el aula, sobre todo en los países que se encuentran en etapa de transformación de sus políticas educativas.

A nivel nacional, En el Perú, el acompañamiento y monitoreo surge con la transformación de las políticas educativas implementadas en los años 90. En esta época el estado peruano realizo una reingeniería de los procesos educativos tradicionales, por lo que, los procesos debieron ser monitoreados y el docente requería ser acompañado en su actividad pedagógica por algún especialista que garantice el cumplimiento y desarrollo de aprendizajes basados en el desarrollo de los nuevos paradigmas educativos, dentro del cual predomino el constructivismo. Esto produjo que cientos de docentes, de todos los niveles expresen su incomodidad al sentirse vulnerados en su famosa “autonomía en el aula”, la

misma que en muchas oportunidades era utilizada para evitar la supervisión por parte de las autoridades educativas. En síntesis, la implementación del acompañamiento y monitoreo dentro de los procedimientos administrativos orientados a lograr la mejora de la calidad, generó disconformidad en los docentes, no solo por ser un procedimiento nuevo, sino porque los docentes no asumían con criterio profesional la necesidad de reconocer que presentaban deficiencias en su labor y que requerían de una mejora continua.

A nivel institucional, sobre esta problemática identificada en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría”, ubicada en el distrito de Los Olivos, se puede puntualizar que las visitas en el aula se cumplen de acuerdo al programa de actividades que forma parte del Plan de monitoreo y acompañamiento, así también se cumple con la realización de los microtalleres y de los talleres de actualización docente, sin embargo el problema radica en que, estos son dirigidos por las directivos de la institución educativa que en múltiples oportunidades han demostrado su bajo dominio en cuanto a los procedimientos que se deben instaurar como parte del acompañamiento pedagógico. Cuando realizan las visitas al aula y observan las sesiones de clase de los docentes no utilizan de manera adecuada los instrumentos de recolección de información y en la asesoría no aplican el enfoque crítico reflexivo, se limitan a mencionar fortalezas del docente para no generarse problemas, así también en los microtalleres no aplican estrategias activas y reflexivas por lo contrario son muy expositivas y ante preguntas de los docentes los invitan a buscar información en páginas del internet, todo esto genera confusión en los docentes que lejos de sentirse fortalecidos, sienten que la realización de estas actividades son poco provechosas y pérdidas de tiempo. En el extremo, esta falta de dominio ha generado en un gran porcentaje de docentes de esta institución una aparente insatisfacción al momento de recibir al acompañante pedagógico externo, cuando este realiza la reflexión crítica en la

asesoría haciéndoles descubrir sus debilidades formativas, ellos responden aduciendo que estas observaciones son contradictorias con las asesorías del director, generando de este modo malestar y descontento. Por ello, surge el problema central de esta investigación que es ¿Cómo se relacionan las estrategias de acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral del docente? Problema que orienta nuestra intención de encontrar las respuestas más idóneas que permitan mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes en el aula, pero garantizando la satisfacción del docente en su práctica educativa, ya que de este modo su labor será más efectiva.

### **Trabajos previos.**

Serrano (2013), en la tesis: Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria, Córdova, España. Tuvo como objetivo general pretender conocer de qué forma comienzan a construir la Identidad Profesional Docente (IPD) los estudiantes del máster de FPES y cuáles son sus principales implicaciones para la mejora de la formación inicial del profesorado de secundaria. Esta investigación se caracterizó por tener un enfoque cuantitativo de tipo descriptiva y exploratoria. Se concluyó que existen diferencias apreciables entre la importancia atribuida a los objetivos y competencias del Máster de Formación del Profesorado de Enseñanza Secundaria y el nivel de desarrollo alcanzado en tales aspectos, tras el proceso de formación inicial del profesorado de secundaria. Por tanto, indicó tener en cuenta las deficiencias observadas para mejorar el proceso de desarrollo de competencias docentes.

Rodríguez (2015) en su tesis: Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03- Lima, 2015, presentada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Doctor en educación. Perú. El objetivo

central fue determinar la relación entre Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03- Lima. El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y diseño no experimental correlacional. La población estuvo conformada por docente - Ugel 03- Lima. La muestra de tipo no probabilístico estaba conformada por 215 docentes del segundo grado de EBR de la Ugel 03- Lima. Los instrumentos utilizados fueron dos encuestas y una ficha de monitoreo docente. Las conclusiones indican: el p\_valor (significación) fue igual a 0.000 frente a 0.05 donde la variabilidad del desempeño docente se debe al 50.7% del acompañamiento pedagógico y de los grupos de interaprendizaje en las IIEE de la Ugel 03, Lima, 2015, se relaciona la dependencia de una variable sobre la otra.

La redacción debe contener revisión de la literatura (antecedentes, marco conceptual) denotar adecuada organización, de tal modo que se aprecie la continuidad lógica de los trabajos anteriores y/o previos con el actual.

### **Teorías relacionadas al tema.**

### **Grupos de interaprendizaje.**

En todo el mundo la educación es un aspecto que determina la superación y calidad de vida de las personas, sin embargo, esto requiere que los docentes se encuentren preparados y fortalecidos en su conocimiento y práctica pedagógica. En este sentido, los grupos de interaprendizaje es una estrategia de acompañamiento que permite a los maestros reflexionar y aprender de forma interactiva sobre sus experiencias en el aula y construir conocimientos colectivos en base a temas de interés profesional.

El Ministerio de Educación (2018), considera al Grupo de Interaprendizaje (GIA) como:

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

El intercambio de experiencias que se genera en los grupos de interaprendizaje permite actuar a partir de una perspectiva en común, lo cual es sumamente enriquecedora para los miembros, debido a que se fortalece las relaciones interpersonales que es necesario para asumir desafíos en conjunto.

### **Desarrollo de competencias docentes.**

Los docentes laboran en un ambiente que cada vez se vuelve más exigente en diversos aspectos, debido a ello necesitan estar preparados para recibir y educar a estudiantes que de la misma forma exigen mayor respuesta y herramientas para enfrentar la realidad desde muy temprana edad.

Aldape (2008), expresó que:

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

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

De acuerdo con lo señalado, los docentes requieren de la motivación interna para prepararse y con ello lograr los cambios en su entorno educativo. De esta manera, el participar en un acto grupal con sus pares incentivará sus deseos de superación profesional.

Asimismo, Ibarra y Marín (2011) manifiestan que:

Si partimos de que lo específico de la actividad docente es el contribuir al desarrollo de las competencias expresadas en un perfil de egreso, las competencias de los docentes tendrán que ser congruentes con la necesidad trabajar un currículo diseñado por competencias. (p. 157).

De acuerdo a lo señalado, los futuros docentes deben de recibir una formación de acuerdo con las competencias que la profesión exija, de manera que se sientan preparados para enfrentar un contexto educativo cambiante. Por ello, las competencias deben ir evolucionando con los docentes a través de su formación continua y su experiencia diaria en el aula. Sin embargo, este requerimiento presenta como condición determinante la actitud individual del profesor, esto significa que sea abierta y predispuesta hacia la actualización, innovación, experimentación de lo aprendido y el apoyo de las instituciones que busquen fomentar y premiar sus competencias.

## **Metodología**

### **Diseño de estudio.**

La presente investigación se orientó en el enfoque cuantitativo, en vista de que las respuestas se categorizaron e interpretaron de manera estadística y con la finalidad de demostrar la validez de los supuestos o hipótesis planteadas.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (p.184).

Lo señalado explica que el objetivo de una investigación cuantitativa, es profundizar y ampliar el conocimiento que se tiene sobre una realidad, partiendo de datos numéricos y el análisis estadístico para obtener resultados precisos y confiables. El estudio corresponde al tipo de investigación básica, ya que el propósito fue realizar una contribución teórica para la solución de la problemática. Asimismo, se ajustó al diseño no experimental porque no se realizó intencionalmente la manipulación de las variables de estudio, esto significa que el estudio se realizó sin la manipulación intencionada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p.149).

En esta situación el propósito no fue manipular intencionalmente las variables, sino por el contrario analizarlas en su contexto natural, por ello el diseño pertenece al tipo no experimental.

A partir de ello, el estudio optó el diseño transversal o transeccional, que según Hernández et al. (2014) se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.155). En este sentido, se analizaron las variables en un tiempo determinado y único para saber cómo afecta y se interrelaciona.

Asimismo, esta investigación responde al diseño correlacional-causal, porque de acuerdo con Hernández et al. (2014) estos diseños “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos, variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la correlación causa-efecto” (p.157). Esta cualidad es

propia del presente estudio debido a que se buscó determinar las vinculaciones entre las variables a partir de planteamientos e hipótesis causales.

### **Población.**

El conjunto de sujetos que comprende el presente estudio estuvo representado por 80 docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría del distrito de Los Olivos – Lima. La población es entendida como “el cúmulo de elementos o individuos que serán analizados, ya que presentan particularidades o peculiaridades comunes que son motivo de estudio” (Hernández et. al, 2010, p. 183).

### **Muestra.**

La muestra estuvo constituida por el mismo número de unidad de análisis que corresponde a la población. Por lo tanto, la muestra conformó los 80 docentes de la institución educativa Proyecto Integral Chavarría del distrito de Los Olivos – Lima.

De acuerdo con Hernández et. al (2010, p. 191) afirmó que: “Si la población es pequeña, la población es igual a la muestra”. Lo cual confirma el estudio realizado.

### **Técnicas.**

Para esta indagación, la técnica empleada fue la encuesta, la cual se realizó con la cooperación de los docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima.

En este sentido, la encuesta es una técnica que proporciona datos mediante la resolución de una serie de interrogantes organizadas en un texto, en el cual los encuestados brindarán sus puntos de vista sobre las características del problema investigado (Hernández, et. al, 2010, p.200).

### **Instrumentos.**

Los instrumentos de este estudio fueron redactados por la investigadora. En el caso del cuestionario sobre grupos de interaprendizaje se tomó como base la Ficha de monitoreo del desempeño del facilitador del GIA, publicada por el Ministerio de Educación (2015). En cuanto al cuestionario sobre desarrollo de competencias docentes se tomó como referencia las teorías establecidas por Aldape (2008). Ambos cuestionarios se elaboraron considerando también la naturaleza y características de los docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima, así como cada una de las variables y dimensiones. Se ha empelado como instrumento de recopilación de información dos cuestionarios de preguntas, que fueron redactadas según las dimensiones e indicadores de las variables de investigación.

## **Resultados.**

### **Pruebas de ajuste.**

Para la prueba de la bondad de ajuste para el análisis aplicando el modelo de análisis de regresión logística ordinal se parte de las siguientes hipótesis previo al procesamiento de datos:

H<sub>0</sub>: El modelo NO se ajusta adecuadamente a los datos para el análisis de la variable independiente grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

H<sub>1</sub>: El modelo se ajusta adecuadamente a los datos para el análisis de la variable independiente grupos de inter aprendizaje y el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Tabla 11

*Prueba de la bondad de ajuste para pertinencia del modelo para el análisis de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	52.377			
Final	21.267	31.110	2	.000

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 11 los datos obtenidos explican la dependencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos 2018, así mismo, se tiene que el valor del Chi cuadrado es de 31,110 y p\_valor es igual a 0,000 frente a la significación estadística igual a 0,05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa que se rechaza la hipótesis nula y por tanto se prueba que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos que se utilizarán para los análisis pertinentes.

### **Grupos de interaprendizaje en competencias docentes.**

Hipótesis general

Ho: No existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

H1: Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Tabla 12

*Prueba de Pseudo R cuadrado para los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.322
Nagelkerke	.366
McFadden	.183

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 12 la prueba Nagelkerke de 0,366, indica que la variable independiente grupos interaprendizaje explica el 36,6% de la varianza de la variable desarrollo de las competencias de los docentes, motivo del presente estudio.

Tabla 13

*Prueba de la estimación de parámetros de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018*

#### Estimaciones de parámetro

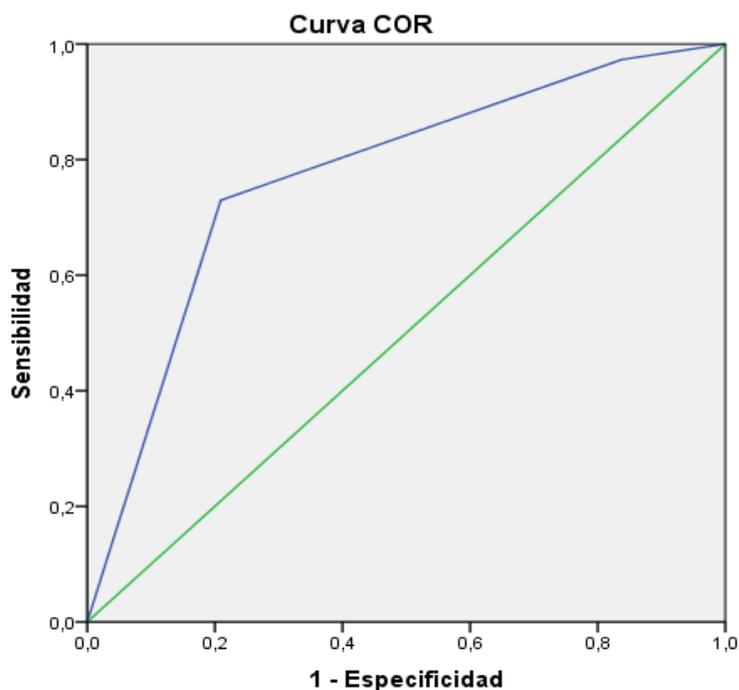
Parámetros	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[CDOC1 = 1.00]	-2.907	.498	34.109	1	.000	-3.883	-1.931
	[CDOC1 = 2.00]	-1.169	.390	8.982	1	.003	-1.933	-.404
Ubicación	[GINTER1=1.00]	-2.951	.815	13.116	1	.000	-4.547	-1.354
	[GINTER1=2.00]	-2.540	.537	22.382	1	.000	-3.592	-1.488
	[GINTER1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 13 el puntaje Wald de 22,382 para grupos de interaprendizaje que es mayor que el punto de corte de 4 en comparación con los niveles de competencias docentes y

teniendo en cuenta la significación del p valor es menor que el valor de alfa ( $p: 0,000 < \alpha : 0,01$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que los grupos interaprendizaje aportan significativamente a la predicción de la variable desarrollo de competencias docente en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

### Área bajo la curva

Variables de resultado de prueba: Grupos de inter aprendizaje ,772

*Figura 5.* Curva de COR de la prueba del grupo de interaprendizaje en las competencias docentes en la I. E. “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.

Según la curva de COR en el porcentaje 77,2% se encuentra la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, en el presente caso los grupos interaprendizaje en el desarrollo de las competencias docentes.

### **Discusión.**

Los resultados de la contrastación de la hipótesis general indica que existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018, lo cual confirma la dependencia porcentual de los grupos de interaprendizaje respecto al desarrollo de competencias docentes. Los resultados Pseudo R cuadrado obtuvieron el coeficiente más alto de 36,6% en la prueba de Nagelkerke, demostrando así la dependencia entre las variables. Asimismo, en el área debajo de la curva COR se reportó el porcentaje de 77.2%, lo que implica que existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes. Estos resultados estadísticos concuerdan con los de Rodríguez (2015), que en su estudio sobre el acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente en las IIEE de la Ugel 03, Lima, 2015, concluye que la variabilidad del desempeño docente se debe al 50.7% del acompañamiento pedagógico y de los grupos de interapredizaje, se relaciona la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto, a la tesis doctoral de Serrano (2013), Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria, Córdoba, España, la cual concluyó que existen diferencias considerables entre la importancia atribuida a los objetivos y competencias del Máster de Formación del Profesorado de Enseñanza Secundaria y el nivel de desarrollo alcanzado en tales aspectos, si bien es cierto, no se comparten resultados similares, pero sí se concuerda con la observación que expuso en su estudio, este dicho manifiesta que durante el proceso de su investigación fue comprobando que los resultados obtenidos se debieron a que los docentes no realizaban la reflexión de su práctica pedagógica, simplemente eran profesores transmisivos de conocimientos. En este sentido, queda demostrado que la reflexión conjunta e interacción para la apropiación de nuevos aprendizajes entre docentes es indispensable para el desarrollo sus competencias. Estos resultados se corroboran con

Aldape, T. (2008), quien indica que el desarrollo de las competencias requiere de la administración y aplicación de estrategias adecuadas. Por lo tanto, los grupos de interaprendizaje son un medio en el cual los docentes realizan la reflexión de su labor pedagógica y con ella dan el primer paso para desarrollar sus competencias profesionales. En tal sentido es recomendable que en las instituciones educativas se fomenten las comunidades de interaprendizaje como un medio oportuno para lograr el desarrollo de competencias en los docentes.

Los resultados obtenidos para la hipótesis 1 indicaron que existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias académicas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018, la investigación pudo encontrar en los Pseudos R cuadrados que la prueba de Nagelkerke reportó el coeficiente de 22,6% como la prueba que representaría mejor dependencia entre las variables. Esto significa que el 22,6% de los grupos de interaprendizaje tienen incidencia en las competencias académicas de los docentes. En cuanto a la representación del área debajo de la curva COR, se obtuvo el reporte porcentual de 68,5%, esto determina que existe la incidencia significativa de la variable independiente sobre la variable dependiente, en el presente caso, de los grupos interaprendizaje en el desarrollo de las competencias académicas de los docentes encuestados. Estos resultados concuerdan con el estudio de Vivanco (2017) en su tesis: Competencias laborales y comunicación interna en los trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (Sunarp). Lima. 2016, cuyas conclusiones indican que las competencias laborales se relacionan de manera significativa con la comunicación interna en los trabajadores; lo cual demostró una alta asociación entre ambas variables siendo su coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.642. Del mismo modo, la presente investigación concuerda con la tesis

de Lozada (2013), titulada Integración laboral y equipos de trabajo motivador en el personal docente del Liceo Bolivariano “Creación” de San Carlos, Estado Cojedes. Sustentada por la Universidad de Carabobo – Venezuela, en la cual tuvo como resultado que el 59% reconoce que algunas veces el trabajo en equipo propicia la motivación laboral y el desarrollo de valores institucionales en todo el personal; por otro lado 41% expresa que siempre es motivador y medio propicio de fortalecimiento de valores las labores grupales consensuadas. En contraposición con la tesis de Morazán (2013), en su tesis titulada Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del municipio de Danlí-Honduras, el autor concluyó que existen vacíos significativos en relación a las variables, y evitó discutir estos resultados con el detalle que se merece. Sin embargo, queda demostrado en sus recomendaciones que los docentes requieren mayor preparación científica y metodológica de forma permanente y que resulte de un proceso participativo y que responda un contexto educativo exigente y cambiante. En este sentido, la interacción entre los miembros de un grupo permite la consecución del logro de competencias, esto es corroborado por el Ministerio de Educación – PAEBA (2005), quien refiere que la creación y generación de hábitos de participación, donde el docente genera, comparte, experimenta y predice el éxito de aprendizajes colectivos. De acuerdo con lo señalado, los grupos de interaprendizaje proporcionan beneficios en los docentes, entre ellos el de fortalecer en sus miembros los conocimientos pedagógicos en un ambiente armónico.

En cuanto a los resultados para la hipótesis específica 2, se demostró que existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias administrativas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018, de acuerdo a los resultados de los Pseudos R cuadrado, la prueba de

Nagelkerke obtuvo el coeficiente de 36,4% la cual evidencia la mejor dependencia entre las variables. La representación del área debajo de la curva de COR muestra el reporte porcentual de 72.2%, el cual indica que los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa sobre el desarrollo de las competencias administrativas de los docentes encuestados. Estos hallazgos son similares a los de Tanta (2017), quien, en su tesis de maestría denominada Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017, donde obtuvo una correlación positiva considerable entre sus dos variables. Asimismo, concuerda con Palma (2014) en su tesis magistral titulada La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca – 2014. Cuyas conclusiones indican que existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes. De igual manera coincide con la tesis de Navarro, Meneses, y Landsberger (2016), titulada Desarrollo y desempeño en equipos de proyecto: validez incremental de la escala de desarrollo grupal, Barcelona – España, donde sus resultados fueron que el 40% del desempeño de los equipos se explica por su desarrollo grupal. Concluyó señalando que el desarrollo del grupo es buen predictor del desempeño eficaz de los equipos de trabajo sobre todo cuando se tienen en cuenta criterios como la valoración de eficiencia y la satisfacción de necesidades. Ello significa, que la oportunidad de crear nuevos conocimientos a partir de la combinación de las experiencias individuales y asociaciones permiten una intervención acorde con las necesidades y expectativas de los actores educativos (Ministerio de Educación – PAEBA, 2005), lo cual es importante para el desarrollo de las competencias, ya que es un proceso que implica la superación, crecimiento y fortalecimiento del docente, teniendo como punto de partida sus necesidades e intereses, Aldape (2008).

Los resultados de la hipótesis específica 3, demuestran que existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias humanas-sociales en los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018. Se tiene los Pseudos R-cuadrado, donde la prueba de Nagelkerke presenta un coeficiente de 31%, siendo esta la prueba que representaría mejor dependencia de los grupos de interaprendizaje sobre el desarrollo de competencias humanas-sociales. La representación del área debajo de la curva de COR entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias humanas-sociales, muestra el área representado por los datos de ambas variables, el cual genera como reporte el porcentaje de 74.6%, lo cual indica que los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa en el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes de la institución educativa de la cual parte esta investigación.

Estos resultados son similares a los de Flores (2015), en su tesis de maestría titulada Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel González Prada, 2015, donde los resultados concluyeron que el 52,3% demuestra la existencia una relación directa, moderada y significativa entre ambas variables. Asimismo, existen coincidencias con Gastañadui y Purizaca (2017), en su estudio de maestría titulado Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017, donde los resultados se ubican entre los niveles regular y malo (70,3%). El 29,7% lo sitúan en nivel bueno, por lo cual concluyeron que existe una correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y trabajo en equipo. Del mismo modo, existe congruencia con la tesis de Furguerle y Graterol (2012), en su tesis denominada Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo en las organizaciones educativas, Venezuela. Los

autores llegaron a concluir que la calidad de las relaciones interpersonales, empatía, compañerismo y sinergia resultan ser habilidades sociales necesarias en el trabajo en equipo y para poder desenvolverse adecuadamente en otros entornos, logrando de esta manera el desarrollo personal de los participantes. Estos resultados se relacionan con Aldape (2008), cuando explica que las competencias humanas sociales se basan en la capacidad de interactuar del docente, la cual requiere de capacidades para dirigirse y comunicarse eficazmente con otros. Es así que las competencias referidas son aquellas que todo docente debe fortalecer diariamente ya que su labor es de naturaleza social, y como tal debe de interactuar con las personas de su entorno educativo teniendo en cuenta el trato asertivo y la práctica de valores.

### **Conclusiones.**

**Primera:** Los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. Se tiene la representación del área de COR entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes, el cual muestra el resultado estadístico del 77,2%, el porcentaje señalado indica que los grupos de interaprendizaje tienen incidencia significativa sobre el desarrollo de competencias docentes.

**Segunda:** Los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa en el desarrollo de las competencias académicas de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018, 2018. Se tiene la representación del área de COR entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes, el cual muestra el resultado estadístico del 68,5%, indicando de esta manera que los grupos de interaprendizaje

tienen incidencia significativa en el desarrollo de las competencias académicas de los docentes.

**Tercera:** Los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa en el desarrollo de competencias administrativas de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. Se tiene la representación del área de COR entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias administrativas docentes, el cual presenta como resultado estadístico el 72,2%, porcentaje que indica que los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa sobre el desarrollo de competencias administrativas de los docentes.

**Cuarta:** Los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa en el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes de la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018. Se tiene la representación del área de COR entre los grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias humanas-sociales, el cual presenta como resultado estadístico el 74,6%, porcentaje que indica que los grupos de interaprendizaje tiene incidencia significativa sobre el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes.

### **Referencias.**

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. Publicado por Libros en Red. Ubicado en Book Depository International. London- Reino Unido.

- Flores, A. (2015). *Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público “Manuel González Prada”, 2015*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Furguerle, J. y Graterol, C. (2012). *Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo en las organizaciones educativas*. Artículo presentado por la Universidad Valle del Momboy. Venezuela.
- Gastañadui, T. y Purizaca N. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Edit. McGraw-Hill. 5ta ed. México.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Edit. McGraw-Hill. 6ta ed. México.
- Ibarra, I. y Marin R. (2011). *La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación*. Universidad Autónoma de Chihuahua. México.
- Lozada, M. (2013), *Integración laboral y equipos de trabajo motivador en el personal docente del Liceo Bolivariano “Creación” de San Carlos, Estado Cojedes*. (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Ministerio de Educación - Programa de Alfabetización y Educación Básica PAEBA. (2005) *Manual para los grupos interaprendizaje – GIA*. Documento de trabajo. Lima, Perú.

- Ministerio de Educación – DIFODS (2018). *Orientaciones y protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II. EE. del nivel primaria con acompañamiento pedagógico*. Documento de trabajo. Lima, Perú.
- Navarro, J., Meneses, R. y Landsberger, E. (2016). *Desarrollo y desempeño en equipos de proyecto: validez incremental de la escala de desarrollo grupal*. Anuario de psicología. Universidad de Barcelona. España.
- Palma, G. (2014). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca – 2014*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Rodríguez, L. (2015). *Acompañamiento pedagógico y grupos de interaprendizaje en el desempeño docente - Ugel 03- Lima, 2015*. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Serrano, R. (2013) *Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria en Córdoba* (Tesis doctoral) Universidad de Córdoba España.
- Tanta, S. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Vivanco, A. (2017). *Competencias laborales y comunicación interna en los trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (Sunarp)*. Lima. 2016. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Grupos de interaprendizaje y el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, año 2018							
Autor: Br. Erika Elodia Simeón Aguirre							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	<b>Variable 1: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las competencias académicas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias académicas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>  <b>Hipótesis específica 1</b> Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias académicas en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.	<b>Participación activa</b>	- Formación de hábitos de participación. - Intercambio de conocimientos. - Generación de espacios comunes de aprendizaje.	1,2,3 4,5,6 7,8,9, 10	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente [38 – 51]  Regular [24 – 37]  Deficiente [10 – 23]
			<b>Creatividad</b>	- Generación de nuevos conocimientos. - Intercambio de experiencias individuales. - Intervención según necesidades de los actores educativos.	11,12,13,14 15,16,17 18,19,20		
<b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las	<b>Objetivo específico 2</b> Determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de	<b>Hipótesis específica 2</b> Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el	<b>Interpretación de experiencias acumuladas en los círculos de interaprendizaje.</b>	- Análisis de experiencias previas. - Construcción de nuevos conocimientos en un clima de confianza. - Enriquecimiento del conocimiento colectivo.	21,22,23,24 ,25,26,27 28,29,30.		

<p>competencias administrativas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de las competencias humanas-sociales de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018?</p>	<p>competencias administrativas de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la incidencia de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias humanas-sociales de los docentes en la institución educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018.</p>	<p>desarrollo de competencias administrativas en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe incidencia significativa de los grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias humanas - sociales en la Institución Educativa “Proyecto Integral Chavarría” – Los Olivos, 2018</p>	<b>Variable 2: DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Competencias académicas</b>	- Visión sistémica	1,2	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Logrado [38 – 51]  Proceso [24 – 37]  Inicio [10 – 23]
				- Manejo de grupos	3,4		
				- Tecnologías para el aprendizaje.	5,6		
				- Diagnostico	7		
				- Solución de problemas	8		
				- Toma de decisiones.	9, 10		
			<b>Competencias administrativas</b>	- Organización del tiempo.	11, 12		
				- Análisis de los resultados académicos de los estudiantes	13,14		
				- Pensamiento estratégico	15, 16		
				- Planeación de contenidos pedagógicos	17		
				- Diseño de actividades didácticas	18		
				- Evaluar los objetivos trazados.	19		
			<b>Competencias humano – sociales</b>	- Coordinación de acciones pedagógicas	20		
				- Desarrollo personal	21,22		
				- Motivación	23,24		
				- Liderazgo	25,26		
				- Comunicación	27,28		
			- Trabajo en equipo	29,30.			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transversal Correlacional Causal</p>	<p><b>Población:</b> 80 docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico</p> <p><b>Tamaño de la muestra:</b> 80 docentes de la I.E. Proyecto Integral Chavarría de Los Olivos – Lima.</p>	<p><b>Variable 1: Grupos de interaprendizaje</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario (Adaptado del MINEDU)</p> <p><b>Variable 2: Desarrollo de competencias docentes</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario (Elaboración propia)</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) gráficos de barras.</p> <p><b>Inferencial:</b> Se ha contrastado las hipótesis mediante el análisis estadístico inferencial de regresión logística, que es considerado como un modelo matemático con el objetivo de predecir el comportamiento de una variable dependiente en relación a otra independiente.</p>

### Anexo 3. Instrumento de medición de la variable 1

#### CUESTIONARIO SOBRE GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

Estimado docente en esta encuesta se presentan un total de 30 preguntas. Todas ellas sobre el desarrollo de los Grupos de Interaprendizaje que se llevan a cabo en su institución. analiza detenidamente cada una de las preguntas y luego de manera veraz, responde.

#### INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>Participación activa</b>					
1	Muestra interés por participar en las actividades de los GIA.					
2	Se organiza para contar con tiempo disponible para participar en los GIA.					
3	Si no participa en las actividades del GIA siente que incumplió con un proceso valioso de fortalecimiento docente.					
4	Intercambiar conocimientos ha fortalecido su trabajo docente.					
5	Reconoce que intercambiar conocimientos con sus colegas ha favorecido el aprendizaje de sus estudiantes.					
6	Los mejores logros en el aprendizaje de sus estudiantes se dieron a partir de su participación en los GIA.					
7	Los GIA han logrado que un docente aprenda de las experiencias de los demás.					
8	Los docentes han asumido que aprender en equipo es más beneficioso para el área o grado.					
9	Los GIA se desarrollan en ambientes que son positivos para el intercambio de experiencias entre docentes.					
10	Las autoridades se preocupan por contar con un ambiente adecuado para el desarrollo de los GIA.					

<b>Creatividad</b>					
11	Considera que cada vez que participa en un GIA algo nuevo aprende.				
12	Cuando culminan las actividades del GIA siente que logró disipar sus dudas respecto a algunas estrategias que pensaba aplicar con sus estudiantes.				
13	Luego de cumplir con las actividades del GIA siente que por fin cuenta con más estrategias para enseñar.				
14	Las experiencias personales de los GIA son tan fructíferas que de inmediato las aplica en sus estudiantes.				
15	Cada intercambio de experiencias educativas contribuyen al desarrollo de las actividades curriculares.				
16	El GIA garantiza que la próxima sesión se dé cuenta sobre los resultados de cada docente al aplicar las nuevas estrategias o conocimientos en el aula.				
17	El desarrollo de las actividades del GIA en tu institución se basa en el proceso de innovación del docente.				
18	Los GIA se desarrollan según las necesidades de los docentes.				
19	Previo al desarrollo de los GIA se realiza un diagnóstico de las necesidades de los docentes.				
20	Los GIA que se desarrollan en la institución obedecen a promover la formación de equipos de docentes a través del trabajo cooperativo.				
<b>Interpretación de experiencias acumuladas en los círculos de interaprendizaje.</b>					
21	El responsable del desarrollo del GIA demuestra tener dominio y conocimiento de diversas experiencias exitosas.				
22	Quien dirige el desarrollo del GIA logra que los docentes tomen como punto de partida el análisis de su propio actuar educativo.				
23	El responsable del GIA logra que los docentes incrementen su conocimiento sobre su práctica laboral.				
24	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.				
25	Las actividades del GIA se basan en las prácticas de las buenas relaciones interpersonales.				

<b>26</b>	En el desarrollo de las actividades del GIA se tiene en cuenta las dimensiones subjetivas de cada docente: emociones, expectativas, afecto.					
<b>27</b>	Las áreas o grados se han fortalecido gracias al desarrollo de los GIA.					
<b>28</b>	El grupo de docentes del grado contextualizan con mayor eficiencia los contenidos a desarrollar con los estudiantes.					
<b>29</b>	Los docentes han logrado entender que el conocimiento colectivo es mejor que el dominio individual.					
<b>30</b>	Los GIA lograron que todos los docentes intercambien sus materiales y educativos y sesiones de aprendizaje.					

## Anexo 4. Instrumento de medición de la variable 2

### CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES

Estimado docente la presente encuesta tiene la intención de recoger información sobre el desarrollo de sus competencias, por ello se le presentan 30 preguntas, las cuales debe leer detenidamente para luego responder con veracidad.

#### INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>Competencias académicas</b>					
1	Gracias al intercambio de experiencias se siente preparado para enfrentar el presente y futuro en su campo laboral.					
2	Gracias a los GIA logro ser un docente que lejos de restar beneficios a su institución, aporta en bien de ella.					
3	En los GIA logro dominio y conocimiento sobre el manejo de estrategias grupales.					
4	Los intercambios de interaprendizaje docente le han permitido desarrollar el aprendizaje colaborativo en sus estudiantes					
5	Gracias a los GIA es un docente que utiliza constantemente las TICs para generar aprendizajes en sus estudiantes.					
6	En los GIA aprendió que las redes sociales pueden ser medios de aprendizaje para los estudiantes.					
7	En los GIA aprendió que realizar el diagnostico de necesidades de aprendizaje del estudiante es la base de la motivación.					
8	Las actividades de los GIA te han servido para que encuentres solución a los problemas de manera más eficiente y acertada.					
9	Has aprendido que la toma de decisiones en conjunto es mejor que cuando se hace unitariamente.					
10	Aprendiste a impulsar en tus estudiantes la					

	toma de decisiones grupal.					
<b>Competencias administrativas</b>						
11	Ha logrado aprender a organizar mejor la distribución del tiempo pedagógico en el aula.					
12	Gracias a los GIA distribuye su tiempo laboral de manera más eficiente.					
13	Incluye en su práctica laboral la actividad de análisis y reflexión con sus pares sobre los logros de sus estudiantes.					
14	Elabora cuadros estadísticos en base al análisis sobre el desempeño de sus estudiantes para informar a las autoridades institucionales.					
15	En los GIA aprendió a lograr desarrollar su pensamiento estratégico.					
16	Es común para usted aportar con ideas estratégicas a los directivos.					
17	Planifica unidades didácticas en los GIA.					
18	Participa activamente en la elaboración de documentos de gestión institucional.					
19	Evalúa con sus pares los objetivos planificados durante el año escolar.					
20	Aprendió en los GIA a realizar eficazmente acciones de coordinación pedagógica.					
<b>Competencias humano – sociales</b>						
21	Se considera una persona que toma en cuenta sus debilidades con fines de mejora.					
22	Se considera un docente capaz de desenvolverse asertivamente con las personas de su entorno educativo.					
23	Es un docente motivado a lograr lo que planifica.					
24	Su actitud docente motiva a los demás.					
25	Su colegas lo consideran un docente líder.					
26	Sus padres de familia lo consideran un docente líder.					
27	Aprendió que la comunicación es la base del éxito.					
28	Practica estrategias de comunicación efectiva con sus colegas, estudiantes y padres.					
29	Se considera un docente que gusta de trabajar en equipo.					
30	Sus ideas las propone para que sean debatidas a nivel institucional .					

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Respetado Juez: Mg. María Jesús, López Vega

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría** con mención **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la UCV, en la sede Lima **Norte - Los Olivos**, promoción **2018**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PROYECTO INTEGRAL CHAVARRÍA – LOS OLIVOS, 2018”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Firma  
Br. Simeón Aguirre, Erika Elodia  
D.N.I: 43557899

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE**

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

### **DIMENSIONES:**

De acuerdo con el Ministerio de Educación – PAEBA (2005, p.12), los grupos de interaprendizaje comprenden las siguientes dimensiones:

#### **Participación activa**

Se refiere a la creación y generación de hábitos de participación, donde el docente deja de ser íntegramente receptorista de conocimientos.

#### **Creatividad**

Se entiende esta característica como "la oportunidad de crear nuevos conocimientos a partir de la combinación de las experiencias individuales y de las sinergias en la creación de saberes nuevos que permitan una intervención acorde a las necesidades y expectativas de los actores educativos.

#### **Interpretación de experiencias acumuladas en los círculos de interaprendizaje**

Este proceso se cumple cuando las distintas experiencias generadas en los grupos de aprendizaje, son el punto de partida para el análisis y la construcción de los nuevos conocimientos. El aporte de cada docente participante sirve para enriquecer el conocimiento colectivo al interior del grupo de interaprendizaje.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**
**Variable: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Participación activa	FORMACIÓN DE HÁBITOS DE PARTICIPACIÓN.  INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS.  GENERACIÓN DE ESPACIOS COMUNES DE APRENDIZAJE.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Muestra interés por participar en las actividades de los GIA.</li> <li>2. Se organiza para contar con tiempo disponible para participar en los GIA.</li> <li>3. Si no participa en las actividades del GIA siente que incumplió con un proceso valioso de fortalecimiento docente.</li> <li>4. Intercambiar conocimientos ha fortalecido su trabajo docente.</li> <li>5. Reconoce que intercambiar conocimientos con sus colegas ha favorecido el aprendizaje de sus estudiantes.</li> <li>6. Los mejores logros en el aprendizaje de sus estudiantes se dieron a partir de su participación en los GIA.</li> <li>7. Los GIA han logran que un docente aprenda de las experiencias de los demás.</li> <li>8. Los docentes han asumido que aprender en equipo es más beneficioso para el área o grado.</li> <li>9. Los GIA se desarrollan en ambientes que son positivos para el intercambio de experiencias entre docentes.</li> <li>10. Las autoridades se preocupan por contar con un ambiente adecuado para el desarrollo de los GIA.</li> </ol>	Eficiente/Regular/Deficiente

Creatividad	<p>GENERACIÓN DE NUEVO CONOCIMIENTOS.</p> <p>INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS INDIVIDUALES.</p> <p>INTERVENCIÓN SEGÚN NECESIDADES DE LOS ACTORES EDUCATIVOS.</p>	<p>11. Considera que cada vez que participa en un GIA alguno nuevo aprende.</p> <p>12. Cuando culminan las actividades del GIA siente que logro disipar sus dudas respecto a algunas estrategias que pensaba aplicar con sus estudiantes.</p> <p>13. Luego de cumplir con las actividades del GIA siente que por fin cuenta con más estrategias para enseñar.</p> <p>14. Las experiencias personales de los GIA son tan fructíferas que de inmediato las aplica en sus estudiantes.</p> <p>15. Cada intercambio de experiencias educativas contribuye al desarrollo de las actividades curriculares.</p> <p>16. El GIA garantiza que la próxima sesión se dé cuenta sobre los resultados de cada docente al aplicar las nuevas estrategias o conocimientos en el aula.</p> <p>17. Los GIA se desarrollan según las necesidades de los docentes.</p> <p>18. Previo al desarrollo de los GIA se realiza un diagnóstico de necesidades de los docentes.</p> <p>19. Los GIA que se desarrollan en la institución obedecen a promover la formación de equipos de docentes a través del trabajo cooperativo.</p> <p>20. El desarrollo de las actividades del GIA en tu institución se basa en el proceso de innovación del docente.</p>	Eficiente/Regular/Deficiente
Interpretación de experiencias acumuladas en los círculos de interaprendizaje	<p>ANÁLISIS DE EXPERIENCIAS PREVIAS.</p> <p>ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS.</p> <p>ENRIQUECIMIENTO DEL CONOCIMIENTO COLECTIVO.</p>	<p>21. El responsable del desarrollo del GIA demuestra tener dominio y conocimiento de diversas experiencias exitosas.</p> <p>22. Quien dirige el desarrollo del GIA logra que los docentes tomen como punto de partida el análisis de su propia actuar educativo.</p> <p>23. El responsable del GIA logra que los docentes incrementen su conocimiento sobre su práctica laboral.</p> <p>24. Las actividades del GIA se basan en las prácticas de las buenas relaciones interpersonales.</p> <p>25. En el desarrollo del as actividades del GIA se tiene en cuenta las dimensiones subjetivas de cada docente: emociones, expectativas, afecto.</p> <p>26. El responsable del GIA propia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.</p>	Eficiente/Regular/Deficiente

		<p>27. Las áreas o grados se han fortalecido gracias al desarrollo de los GIA.</p> <p>28. El grupo de docentes del grado contextualizan con mayor eficiencia los contenidos a desarrollar con los estudiantes.</p> <p>29. Los docentes han logrado entender que el conocimiento colectivo es mejor que el dominio individual.</p> <p>30. Los GIA lograron que todos los docentes intercambien sus materiales y educativos y sesiones de aprendizaje.</p>	
--	--	--	--

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable: COMPETENCIAS DOCENTES**

"Son las que constituyen los conocimientos y habilidades específicos, relacionados con la capacidad del docente para trabajar armoniosamente con su grupo de clase, sus compañeros de trabajo, padres de familia y cualquier otra persona involucrada en el logro de su meta. Es la capacidad de interaccionar del docente, la cual requiere de capacidades para dirigirse y comunicarse eficazmente con otros". (Aldape, 2018).

### **DIMENSIONES:**

#### **Competencias académicas**

Son aquellas que le permitirán al docente dominar los conocimientos y habilidades específicos sobre su materia de especialidad, es decir los métodos, herramientas, equipos y tecnología que le permitirán la enseñanza y el aprendizaje. Le facilitarán el trabajo y entenderán que es lo que se espera del rol que desempeña en el proceso educativo.

#### **Competencias administrativas**

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

#### **Competencias humano-sociales**

Son las que constituyen los conocimientos y habilidades específicos, relacionados con la capacidad del docente para trabajar armoniosamente con su grupo de clase, sus compañeros de trabajo, padres de familia y cualquier otra persona involucrada en el logro de su meta. Es la capacidad de interaccionar del docente, la cual requiere de capacidades para dirigirse y comunicarse eficazmente con otros.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: COMPETENCIAS DOCENTES

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Competencias académicas	VISIÓN SISTÉMICA  MANEJO DE GRUPOS  TECNOLOGÍAS PARA EL APRENDIZAJE.  DIAGNOSTICO  SOLUCIÓN DE PROBLEMAS  TOMA DE DECISIONES.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gracias al intercambio de experiencias se siente preparado para enfrentar el presente y futuro en su campo laboral.</li> <li>2. Gracias a los GIA logro ser un docente que lejos de restar beneficios a su institución, aporta en bien de ella.</li> <li>3. En los GIA logro dominio y conocimiento sobre el manejo de estrategias grupales.</li> <li>4. Los intercambios de interaprendizaje docente le han permitido desarrollar el aprendizaje colaborativo en sus estudiantes</li> <li>5. Gracias a los GIA es un docente que utiliza constantemente las TICs para generar aprendizajes en sus estudiantes.</li> <li>6. En los GIA aprendió que las redes sociales pueden ser medios de aprendizaje para los estudiantes.</li> <li>7. En los GIA aprendió que realizar el diagnostico de necesidades de aprendizaje del estudiante es la base de la motivación.</li> <li>8. Las actividades de los GIA te han servido para que encuentres solución a los problemas de manera más eficiente y acertada.</li> <li>9. Has aprendido que la toma de decisiones en conjunto es mejor que cuando se hace unitariamente.</li> <li>10. Aprendiste a impulsar en tus estudiantes la toma de decisiones grupal.</li> </ol>	Logrado/ Proceso/ Inicio
Competencias administrativas	ORGANIZACIÓN DE SU TIEMPO.  GENERAR ESTADÍSTICAS SOBRE LOS RESULTADOS ACADÉMICOS.	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Has logrado aprender a organizar mejor la distribución del tiempo pedagógico en el aula.</li> <li>12. Gracias a los GIA distribuyes tu tiempo laboral de manera más eficiente.</li> <li>13. Actualmente analizas con tus estudiantes los resultados de sus evaluaciones.</li> <li>14. Incluyes en tu practica laboral la actividad de reflexión sobre sus logros por parte de tus alumnos y alumnas.</li> </ol>	Logrado/ Proceso/ Inicio

	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO  PLANEACIÓN  COORDINACIÓN DE ACCIONES	15. Elaboras cuadros estadísticos sobre el desempeño de tus estudiantes para informar a las autoridades institucionales. 16. En los GIA aprendió a logrado desarrollar su pensamiento estratégico. 17. Es común para usted diseñar aportar con ideas estrategias a los directivos. 18. Participa activamente en la elaboración de documentos de gestión institucional. 19. Aprendió en los GIA a realizar eficazmente acciones de coordinación pedagógica. 20. Su actuar se basa en las buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	
Competencias humano – sociales	DESARROLLO PERSONAL  MOTIVACIÓN  LIDERAZGO  COMUNICACIÓN  TRABAJO EN EQUIPO	21. Se considera un docente con habilidades específicas para realizar eficientemente su trabajo. 22. Se considera un docente capaz de trabajar coordinadamente con sus padres de familia. 23. Es un docente motivado a lograr lo que planifica. 24. Su actitud docente motiva a los demás. 25. Sus colegas lo consideran un docente líder. 26. Sus padres de familia lo consideran un docente líder. 27. Aprendió que la comunicación es la base del éxito. 28. Practica estrategias de comunicación efectiva con sus colegas, estudiantes y padres. 29. Se considera un docente que gusta de trabajar en equipo. 30. Sus ideas las propone para que sean debatidas a nivel institucional.	Logrado/ Proceso/ Inicio

## Anexo 5. Certificados de validación de instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN ACTIVA</b>								
1.	Muestra interés por participar en las actividades de los GIA.	✓		✓		✓		
2.	Se organiza para contar con tiempo disponible para participar en los GIA.	✓		✓		✓		
3.	Si no participa en las actividades del GIA siente que incumplió con un proceso valioso de fortalecimiento docente.	✓		✓		✓		
4.	Intercambiar conocimientos ha fortalecido su trabajo docente.	✓		✓		✓		
5.	Reconoce que intercambiar conocimientos con sus colegas ha favorecido el aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6.	Los mejores logros en el aprendizaje de sus estudiantes se dieron a partir de su participación en los GIA.	✓		✓		✓		
7.	Los GIA han logrado que un docente aprenda de las experiencias de los demás.	✓		✓		✓		
8.	Los docentes han asumido que aprender en equipo es más beneficioso para el área o grado.	✓		✓		✓		
9.	Los GIA se desarrollan en ambientes que son positivos para el intercambio de experiencias entre docentes.	✓		✓		✓		
10.	Las autoridades se preocupan por contar con un ambiente adecuado para el desarrollo de los GIA.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CREATIVIDAD</b>								
11.	Considera que cada vez que participa en un GIA algo nuevo aprende.	✓		✓		✓		
12.	Cuando culminan las actividades del GIA siente que logró disipar sus dudas respecto a algunas estrategias que pensaba aplicar con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
13.	Luego de cumplir con las actividades del GIA siente que por fin cuenta con más estrategias para enseñar.	✓		✓		✓		
14.	Las experiencias personales de los GIA son tan fructíferas que de inmediato las aplica en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
15.	Cada intercambio de experiencias educativas contribuyen al desarrollo de las actividades curriculares.	✓		✓		✓		
16.	El GIA garantiza que la próxima sesión se dé cuenta sobre los resultados de cada docente al aplicar las nuevas estrategias o conocimientos en el aula.	✓		✓		✓		

17.	El desarrollo de las actividades del GIA en tu institución se basa en el proceso de innovación del docente.	✓		✓		✓	
18.	Los GIA se desarrollan según las necesidades de los docentes.	✓		✓		✓	
19.	Previo al desarrollo de los GIA se realiza un diagnóstico de las necesidades de los docentes.	✓		✓		✓	
20.	Los GIA que se desarrollan en la institución obedecen a promover la formación de equipos de docentes a través del trabajo cooperativo.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: INTERPRETACIÓN DE EXPERIENCIAS ACUMULADAS EN LOS CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE</b>	Si	No	Si	No	Si	No
21.	El responsable del desarrollo del GIA demuestra tener dominio y conocimiento de diversas experiencias exitosas.	✓		✓		✓	
22.	Quien dirige el desarrollo del GIA logra que los docentes tomen como punto de partida el análisis de su propio actuar educativo.	✓		✓		✓	
23.	El responsable del GIA logra que los docentes incrementen su conocimiento sobre su práctica laboral.	✓		✓		✓	
24.	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.	✓		✓		✓	
25.	Las actividades del GIA se basan en las práctica de las buenas relaciones interpersonales.	✓		✓		✓	
26.	En el desarrollo de las actividades del GIA se tiene en cuenta las dimensiones subjetivas de cada docente: emociones, expectativas, afecto.	✓		✓		✓	
27.	Las áreas o grados se han fortalecido gracias al desarrollo de los GIA.	✓		✓		✓	
28.	El grupo de docentes del grado contextualizan con mayor eficiencia los contenidos a desarrollar con los estudiantes.	✓		✓		✓	
29.	Los docentes han logrado entender que el conocimiento colectivo es mejor que el dominio individual.	✓		✓		✓	
30.	Los GIA lograron que todos los docentes intercambien sus materiales y educativos y sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS   DNI: 06022070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02.de.10 del 2018



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DOCENTES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ACADÉMICAS</b>								
1.	Gracias al intercambio de experiencias se siente preparado para enfrentar el presente y futuro en su campo laboral.	✓		✓		✓		
2.	Gracias a los GIA logro ser un docente que lejos de restar beneficios a su institución, aporta en bien de ella.	✓		✓		✓		
3.	En los GIA logro dominio y conocimiento sobre el manejo de estrategias grupales.	✓		✓		✓		
4.	Los intercambios de interaprendizaje docente le han permitido desarrollar el aprendizaje colaborativo en sus estudiantes	✓		✓		✓		
5.	Gracias a los GIA es un docente que utiliza constantemente las TICs para generar aprendizajes en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6.	En los GIA aprendió que las redes sociales pueden ser medios de aprendizaje para los estudiantes.	✓		✓		✓		
7.	En los GIA aprendió que realizar el diagnostico de necesidades de aprendizaje del estudiante es la base de la motivación.	✓		✓		✓		
8.	Las actividades de los GIA te han servido para que encuentres solución a los problemas de manera más eficiente y acertada.	✓		✓		✓		
9.	Has aprendido que la toma de decisiones en conjunto es mejor que cuando se hace unitariamente.	✓		✓		✓		
10.	Aprendiste a impulsar en tus estudiantes la toma de decisiones grupal.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>								
11.	Ha logrado aprender a organizar mejor la distribución del tiempo pedagógico en el aula.	✓		✓		✓		
12.	Gracias a los GIA distribuye su tiempo laboral de manera más eficiente.	✓		✓		✓		
13.	Incluye en su práctica laboral la actividad de análisis y reflexión con sus pares sobre los logros de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
14.	Elabora cuadros estadísticos en base al análisis sobre el desempeño de sus estudiantes para informar a las autoridades institucionales.	✓		✓		✓		
15.	En los GIA aprendió a lograr desarrollar su pensamiento estratégico.	✓		✓		✓		
16.	Es común para usted aportar con ideas estratégicas a los directivos.	✓		✓		✓		
17.	Planifica unidades didácticas en los GIA.	✓		✓		✓		
18.	Participa activamente en la elaboración de documentos de gestión	✓		✓		✓		

	institucional.						
19.	Evalúa con sus pares los objetivos planificados durante el año escolar.	✓		✓		✓	
20.	Aprendió en los GIA a realizar eficazmente acciones de coordinación pedagógica.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS HUMANO – SOCIALES</b>	Si	No	Si	No	Si	No
21.	Se considera una persona que toma en cuenta sus debilidades con fines de mejora.	✓		✓		✓	
22.	Se considera un docente capaz de desenvolverse asertivamente con las personas de su entorno educativo.	✓		✓		✓	
23.	Es un docente motivado a lograr lo que planifica.	✓		✓		✓	
24.	Su actitud docente motiva a los demás.	✓		✓		✓	
25.	Su colegas lo consideran un docente líder.	✓		✓		✓	
26.	Sus padres de familia lo consideran un docente líder.	✓		✓		✓	
27.	Aprendió que la comunicación es la base del éxito.	✓		✓		✓	
28.	Practica estrategias de comunicación efectiva con sus colegas, estudiantes y padres.	✓		✓		✓	
29.	Se considera un docente que gusta de trabajar en equipo.	✓		✓		✓	
30.	Sus ideas las propone para que sean debatidas a nivel institucional .	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS    DNI: 16022070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02.de10.del 2018



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN ACTIVA</b>							
1.	Muestra interés por participar en las actividades de los GIA.	X		X		X		
2.	Se organiza para contar con tiempo disponible para participar en los GIA.	X		X		X		
3.	Si no participa en las actividades del GIA siente que incumplió con un proceso valioso de fortalecimiento docente.	X		X		X		
4.	Intercambiar conocimientos ha fortalecido su trabajo docente.	X		X		X		
5.	Reconoce que intercambiar conocimientos con sus colegas ha favorecido el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
6.	Los mejores logros en el aprendizaje de sus estudiantes se dieron a partir de su participación en los GIA.	X		X		X		
7.	Los GIA han logrado que un docente aprenda de las experiencias de los demás.	X		X		X		
8.	Los docentes han asumido que aprender en equipo es más beneficioso para el área o grado.	X		X		X		
9.	Los GIA se desarrollan en ambientes que son positivos para el intercambio de experiencias entre docentes.	X		X		X		
10.	Las autoridades se preocupan por contar con un ambiente adecuado para el desarrollo de los GIA.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CREATIVIDAD</b>							
11.	Considera que cada vez que participa en un GIA algo nuevo aprende.	X		X		X		
12.	Cuando culminan las actividades del GIA siente que logró disipar sus dudas respecto a algunas estrategias que pensaba aplicar con sus estudiantes.	X		X		X		
13.	Luego de cumplir con las actividades del GIA siente que por fin cuenta con más estrategias para enseñar.	X		X		X		
14.	Las experiencias personales de los GIA son tan fructíferas que de inmediato las aplica en sus estudiantes.	X		X		X		
15.	Cada intercambio de experiencias educativas contribuyen al desarrollo de las actividades curriculares.	X		X		X		
16.	El GIA garantiza que la próxima sesión se dé cuenta sobre los resultados de cada docente al aplicar las nuevas estrategias o conocimientos en el aula.	X		X		X		

17.	El desarrollo de las actividades del GIA en tu institución se basa en el proceso de innovación del docente.	X		X		X	
18.	Los GIA se desarrollan según las necesidades de los docentes.	X		X		X	
19.	Previo al desarrollo de los GIA se realiza un diagnóstico de las necesidades de los docentes.	X		X		X	
20.	Los GIA que se desarrollan en la institución obedecen a promover la formación de equipos de docentes a través del trabajo cooperativo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: INTERPRETACIÓN DE EXPERIENCIAS ACUMULADAS EN LOS CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE</b>	Si	No	Si	No	Si	No
21.	El responsable del desarrollo del GIA demuestra tener dominio y conocimiento de diversas experiencias exitosas.	X		X		X	
22.	Quien dirige el desarrollo del GIA logra que los docentes tomen como punto de partida el análisis de su propio actuar educativo.	X		X		X	
23.	El responsable del GIA logra que los docentes incrementen su conocimiento sobre su práctica laboral.	X		X		X	
24.	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.	X		X		X	
25.	Las actividades del GIA se basan en las práctica de las buenas relaciones interpersonales.	X		X		X	
26.	En el desarrollo de las actividades del GIA se tiene en cuenta las dimensiones subjetivas de cada docente: emociones, expectativas, afecto.	X		X		X	
27.	Las áreas o grados se han fortalecido gracias al desarrollo de los GIA.	X		X		X	
28.	El grupo de docentes del grado contextualizan con mayor eficiencia los contenidos a desarrollar con los estudiantes.	X		X		X	
29.	Los docentes han logrado entender que el conocimiento colectivo es mejor que el dominio individual.	X		X		X	
30.	Los GIA lograron que todos los docentes intercambien sus materiales y educativos y sesiones de aprendizaje.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): LUIS WHISTON GARCIA RAMOS..... DNI: 17976166.....

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...03...de...10...del 2018

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DOCENTES**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ACADÉMICAS</b>								
1.	Gracias al intercambio de experiencias se siente preparado para enfrentar el presente y futuro en su campo laboral.	X		X		X		
2.	Gracias a los GIA logro ser un docente que lejos de restar beneficios a su institución, aporta en bien de ella.	X		X		X		
3.	En los GIA logro dominio y conocimiento sobre el manejo de estrategias grupales.	X		X		X		
4.	Los intercambios de interaprendizaje docente le han permitido desarrollar el aprendizaje colaborativo en sus estudiantes	X		X		X		
5.	Gracias a los GIA es un docente que utiliza constantemente las TICs para generar aprendizajes en sus estudiantes.	X		X		X		
6.	En los GIA aprendió que las redes sociales pueden ser medios de aprendizaje para los estudiantes.	X		X		X		
7.	En los GIA aprendió que realizar el diagnostico de necesidades de aprendizaje del estudiante es la base de la motivación.	X		X		X		
8.	Las actividades de los GIA te han servido para que encuentres solución a los problemas de manera más eficiente y acertada.	X		X		X		
9.	Has aprendido que la toma de decisiones en conjunto es mejor que cuando se hace unitariamente.	X		X		X		
10.	Aprendiste a impulsar en tus estudiantes la toma de decisiones grupal.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>								
11.	Ha logrado aprender a organizar mejor la distribución del tiempo pedagógico en el aula.	X		X		X		
12.	Gracias a los GIA distribuye su tiempo laboral de manera más eficiente.	X		X		X		
13.	Incluye en su práctica laboral la actividad de análisis y reflexión con sus pares sobre los logros de sus estudiantes.	X		X		X		
14.	Elabora cuadros estadísticos en base al análisis sobre el desempeño de sus estudiantes para informar a las autoridades institucionales.	X		X		X		
15.	En los GIA aprendió a lograr desarrollar su pensamiento estratégico.	X		X		X		
16.	Es común para usted aportar con ideas estratégicas a los directivos.	X		X		X		
17.	Planifica unidades didácticas en los GIA.	X		X		X		
18.	Participa activamente en la elaboración de documentos de gestión	X		X		X		

	institucional.						
19.	Evalúa con sus pares los objetivos planificados durante el año escolar.	X		X		X	
20.	Aprendió en los GIA a realizar eficazmente acciones de coordinación pedagógica.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS HUMANO – SOCIALES</b>		Si	No	Si	No	Si	No
21.	Se considera una persona que toma en cuenta sus debilidades con fines de mejora.	X		X		X	
22.	Se considera un docente capaz de desenvolverse asertivamente con las personas de su entorno educativo.	X		X		X	
23.	Es un docente motivado a lograr lo que planifica.	X		X		X	
24.	Su actitud docente motiva a los demás.	X		X		X	
25.	Su colegas lo consideran un docente líder.	X		X		X	
26.	Sus padres de familia lo consideran un docente líder.	X		X		X	
27.	Aprendió que la comunicación es la base del éxito.	X		X		X	
28.	Practica estrategias de comunicación efectiva con sus colegas, estudiantes y padres.	X		X		X	
29.	Se considera un docente que gusta de trabajar en equipo.	X		X		X	
30.	Sus ideas las propone para que sean debatidas a nivel institucional .	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. LUIS WHISTON GARCÍA RAMOS ..... DNI: 17976166 .....

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...03 de 10 del 2018



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN ACTIVA</b>								
1.	Muestra interés por participar en las actividades de los GIA.	X		X		X		
2.	Se organiza para contar con tiempo disponible para participar en los GIA.	X		X		X		
3.	Si no participa en las actividades del GIA siente que incumplió con un proceso valioso de fortalecimiento docente.	X		X		X		
4.	Intercambiar conocimientos ha fortalecido su trabajo docente.	X		X		X		
5.	Reconoce que intercambiar conocimientos con sus colegas ha favorecido el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
6.	Los mejores logros en el aprendizaje de sus estudiantes se dieron a partir de su participación en los GIA.	X		X		X		
7.	Los GIA han logrado que un docente aprenda de las experiencias de los demás.	X		X		X		
8.	Los docentes han asumido que aprender en equipo es más beneficioso para el área o grado.	X		X		X		
9.	Los GIA se desarrollan en ambientes que son positivos para el intercambio de experiencias entre docentes.	X		X		X		
10.	Las autoridades se preocupan por contar con un ambiente adecuado para el desarrollo de los GIA.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CREATIVIDAD</b>								
11.	Considera que cada vez que participa en un GIA algo nuevo aprende.	X		X		X		
12.	Cuando culminan las actividades del GIA siente que logró disipar sus dudas respecto a algunas estrategias que pensaba aplicar con sus estudiantes.	X		X		X		
13.	Luego de cumplir con las actividades del GIA siente que por fin cuenta con más estrategias para enseñar.	X		X		X		
14.	Las experiencias personales de los GIA son tan fructíferas que de inmediato las aplica en sus estudiantes.	X		X		X		
15.	Cada intercambio de experiencias educativas contribuyen al desarrollo de las actividades curriculares.	X		X		X		
16.	El GIA garantiza que la próxima sesión se dé cuenta sobre los resultados de cada docente al aplicar las nuevas estrategias o conocimientos en el aula.	X		X		X		

17.	El desarrollo de las actividades del GIA en tu institución se basa en el proceso de innovación del docente.	X		X		X	
18.	Los GIA se desarrollan según las necesidades de los docentes.	X		X		X	
19.	Previo al desarrollo de los GIA se realiza un diagnóstico de las necesidades de los docentes.	X		X		X	
20.	Los GIA que se desarrollan en la institución obedecen a promover la formación de equipos de docentes a través del trabajo cooperativo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: INTERPRETACIÓN DE EXPERIENCIAS ACUMULADAS EN LOS CÍRCULOS DE INTERAPRENDIZAJE</b>	Si	No	Si	No	Si	No
21.	El responsable del desarrollo del GIA demuestra tener dominio y conocimiento de diversas experiencias exitosas.	X		X		X	
22.	Quien dirige el desarrollo del GIA logra que los docentes tomen como punto de partida el análisis de su propio actuar educativo.	X		X		X	
23.	El responsable del GIA logra que los docentes incrementen su conocimiento sobre su práctica laboral.	X		X		X	
24.	El responsable del GIA propicia que todos propongan ideas a partir de sus experiencias personales, en el marco del respeto y la tolerancia.	X		X		X	
25.	Las actividades del GIA se basan en la práctica de las buenas relaciones interpersonales.	X		X		X	
26.	En el desarrollo de las actividades del GIA se tiene en cuenta las dimensiones subjetivas de cada docente: emociones, expectativas, afecto.	X		X		X	
27.	Las áreas o grados se han fortalecido gracias al desarrollo de los GIA.	X		X		X	
28.	El grupo de docentes del grado contextualizan con mayor eficiencia los contenidos a desarrollar con los estudiantes.	X		X		X	
29.	Los docentes han logrado entender que el conocimiento colectivo es mejor que el dominio individual.	X		X		X	
30.	Los GIA lograron que todos los docentes intercambien sus materiales y educativos y sesiones de aprendizaje.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FELICITA DORA GUEVARA DÁVILA   DNI: 27418280

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN - DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03.de.10 del 2018

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DOCENTES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS ACADÉMICAS</b>								
1.	Gracias al intercambio de experiencias se siente preparado para enfrentar el presente y futuro en su campo laboral.	X		X		X		
2.	Gracias a los GIA logro ser un docente que lejos de restar beneficios a su institución, aporta en bien de ella.	X		X		X		
3.	En los GIA logro dominio y conocimiento sobre el manejo de estrategias grupales.	X		X		X		
4.	Los intercambios de interaprendizaje docente le han permitido desarrollar el aprendizaje colaborativo en sus estudiantes	X		X		X		
5.	Gracias a los GIA es un docente que utiliza constantemente las TICs para generar aprendizajes en sus estudiantes.	X		X		X		
6.	En los GIA aprendió que las redes sociales pueden ser medios de aprendizaje para los estudiantes.	X		X		X		
7.	En los GIA aprendió que realizar el diagnostico de necesidades de aprendizaje del estudiante es la base de la motivación.	X		X		X		
8.	Las actividades de los GIA te han servido para que encuentres solución a los problemas de manera más eficiente y acertada.	X		X		X		
9.	Has aprendido que la toma de decisiones en conjunto es mejor que cuando se hace unitariamente.	X		X		X		
10.	Aprendiste a impulsar en tus estudiantes la toma de decisiones grupal.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>								
11.	Ha logrado aprender a organizar mejor la distribución del tiempo pedagógico en el aula.	X		X		X		
12.	Gracias a los GIA distribuye su tiempo laboral de manera más eficiente.	X		X		X		
13.	Incluye en su práctica laboral la actividad de análisis y reflexión con sus pares sobre los logros de sus estudiantes.	X		X		X		
14.	Elabora cuadros estadísticos en base al análisis sobre el desempeño de sus estudiantes para informar a las autoridades institucionales.	X		X		X		
15.	En los GIA aprendió a lograr desarrollar su pensamiento estratégico.	X		X		X		
16.	Es común para usted aportar con ideas estratégicas a los directivos.	X		X		X		
17.	Planifica unidades didácticas en los GIA.	X		X		X		
18.	Participa activamente en la elaboración de documentos de gestión	X		X		X		

	institucional.						
19.	Evalúa con sus pares los objetivos planificados durante el año escolar.	X		X		X	
20.	Aprendió en los GIA a realizar eficazmente acciones de coordinación pedagógica.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS HUMANO – SOCIALES</b>	Si	No	Si	No	Si	No
21.	Se considera una persona que toma en cuenta sus debilidades con fines de mejora.	X		X		X	
22.	Se considera un docente capaz de desenvolverse asertivamente con las personas de su entorno educativo.	X		X		X	
23.	Es un docente motivado a lograr lo que planifica.	X		X		X	
24.	Su actitud docente motiva a los demás.	X		X		X	
25.	Su colegas lo consideran un docente líder.	X		X		X	
26.	Sus padres de familia lo consideran un docente líder.	X		X		X	
27.	Aprendió que la comunicación es la base del éxito.	X		X		X	
28.	Practica estrategias de comunicación efectiva con sus colegas, estudiantes y padres.	X		X		X	
29.	Se considera un docente que gusta de trabajar en equipo.	X		X		X	
30.	Sus ideas las propone para que sean debatidas a nivel institucional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FELICITA DORA GUEVARA DAVALA    DNI: 27418280

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN - DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

03 de 10 del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 6. Análisis de confiabilidad

### RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD (Alfa de Cronbach)

Escala: GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	30

#### Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	79,8000	31,683	,349	,887
2	80,2000	27,890	,899	,872
3	79,7667	33,082	-,058	,892
4	79,7667	33,633	-,245	,894
5	80,2000	27,890	,899	,872
6	79,8333	32,282	,146	,890
7	79,7667	33,082	-,058	,892
8	79,8333	32,764	,005	,895
9	80,2000	27,890	,899	,872
10	79,8000	32,510	,107	,890
11	79,8000	31,476	,411	,886
12	80,2000	27,890	,899	,872
13	79,7667	33,082	-,058	,892
14	79,7667	33,633	-,245	,894
15	80,2000	27,890	,899	,872
16	79,8333	32,282	,146	,890
17	79,7667	33,082	-,058	,892
18	79,8333	32,764	,005	,895
19	80,2000	27,890	,899	,872
20	79,8000	32,510	,107	,890
21	79,8000	31,476	,411	,886
22	80,2000	27,890	,899	,872
23	79,8000	32,855	,008	,892
24	80,2000	27,890	,899	,872
25	80,2000	27,890	,899	,872
26	80,2000	27,890	,899	,872
27	79,7667	33,082	-,058	,892
28	79,7667	33,633	-,245	,894
29	80,2000	27,890	,899	,872
30	79,8333	32,282	,146	,890

## Escala: DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	30

### Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	72,7000	67,045	-,076	,855
2	72,3667	67,206	-,123	,848
3	72,7333	55,444	,921	,817
4	72,7000	70,217	-,448	,858
5	72,7000	56,079	,863	,820
6	72,4667	66,464	,008	,847
7	72,7667	54,875	,917	,816
8	73,3333	65,816	,035	,850
9	72,7333	55,444	,921	,817
10	72,8000	64,648	,218	,843
11	72,7667	54,875	,917	,816
12	72,9667	64,378	,145	,847
13	72,7333	55,444	,921	,817
14	73,4000	62,938	,336	,840
15	72,7667	64,806	,198	,843
16	72,3333	66,161	,111	,844
17	72,3333	66,989	-,089	,846
18	72,7667	64,806	,198	,843
19	72,4000	67,076	-,090	,848
20	73,6667	65,540	,037	,852
21	72,7000	67,045	-,076	,855
22	72,3667	67,206	-,123	,848
23	72,7333	55,444	,921	,817
24	72,7000	70,217	-,448	,858
25	72,7000	56,079	,863	,820
26	72,4667	66,464	,008	,847
27	72,7667	54,875	,917	,816
28	73,3333	65,816	,035	,850
29	72,7333	55,444	,921	,817
30	72,8000	64,648	,218	,843

## Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto

## GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE

Nº	Participación activa										Creatividad										Interpretación de experiencias acumuladas en los círculos de interaprendizaje									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	
2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
9	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
10	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
13	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
15	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	
16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
20	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
21	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
24	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
26	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	
27	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	

## DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES

Nº	Competencias académicas										Competencias administrativas										Competencias humano – sociales									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
4	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3
5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2
9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
11	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
12	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
14	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
15	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3
16	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2
20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
22	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
23	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
25	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
26	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3
27	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
28	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2





61	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5
62	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	5
63	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4
64	5	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3
65	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	5
66	4	3	2	3	3	4	5	3	3	3	4	5	2	3	3	5	2	3	4	5	2	5	5	2	3	4	5	2	3	4
67	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4
68	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4
69	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	3	2	3	4	5	5
70	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3
71	2	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3
72	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	2
73	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	1
74	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
75	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4
76	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4
77	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
78	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
79	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
80	3	4	3	4	2	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	1	1	3	2	1	2	3

## DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES

Nº	Competencias académicas										Competencias administrativas										Competencias humano – sociales									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3
2	3	4	5	3	3	2	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4
3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4
4	3	4	5	3	2	3	4	4	2	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4
5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2
9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
11	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
12	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
14	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
15	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3
16	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2
20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
22	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
23	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
25	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
26	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3

27	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
28	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	
31	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	
32	5	5	3	3	4	2	1	3	5	1	1	4	5	3	2	3	4	5	3	2	1	2	5	4	2	1	2	1	4	5	5		
33	5	4	3	5	5	4	5	3	1	3	5	1	5	3	2	1	1	5	5	1	2	1	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	
34	3	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	1	3	1	4	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	2	
35	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	
36	4	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	1	1	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	5	2	2	2	
37	5	3	3	3	1	1	3	3	4	1	4	3	1	4	5	3	1	5	4	3	4	3	5	4	1	3	2	3	5	2	2	2	
38	5	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	
39	3	4	3	3	4	3	4	2	1	3	2	3	4	5	3	4	2	3	4	5	3	4	5	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
40	2	1	1	1	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	2	3	4	5	5	5	
41	4	4	3	4	3	4	5	4	2	3	2	3	4	5	3	4	3	4	5	2	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	
42	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	
43	1	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	
44	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
45	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	3	3	2	4	4	2	2	3	3	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	
46	3	4	5	4	5	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
47	4	3	4	3	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	
48	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	
49	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
50	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	
51	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	
52	5	3	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	
54	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
55	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
56	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
57	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	3	3	2	5	5	5	5	5	4	4	
58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
59	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

60	5	4	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	1	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	1	1	1	
61	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	
62	2	2	1	2	5	2	3	4	2	2	3	4	2	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	5	4	5	
63	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	
64	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	
65	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	
66	5	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	
67	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	5	
68	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	4	5	2	3	3	5	2	3	4	5	2	5	5	2	3	4	5	2	3	5	
69	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	
70	3	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	
71	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	3	2	3	4	5	4	
72	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	
73	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	
74	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	
75	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	
76	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	
77	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	
78	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	
79	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	2	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5
80	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, María Jesús López Vega, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesora de la tesis titulada: Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría – Los Olivos, 2018. Presentado por Simeón Aguirre, Erika Elodia, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de noviembre del 2018

---

Mgr. María Jesús López Vega

DNI: 16022070

Universidad César Vallejo | **Elip2** | Pos-Esta Sumada - ma... | También

Es seguro | <https://av.furnitort.com/app/carta/mz/?u=10737804288a=1643247195&ip=18a=3&lang=es>

Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proy...

Resumen de coincidencias

**25 %**

1	repositorio ucv.edu.pe	16 %
Fuente de Internet		
2	Entregado a Universidad...	1 %
Trabajo en estudiante		
3	Entregado a Instituto S...	1 %
Trabajo del estudiante		
4	www.scribd.com	1 %
Fuente de Internet		
5	Entregado a Universida...	1 %
Trabajo del estudiante		
6	Entregado a Tecsup	1 %
Trabajo de estudiante		
7	fr.aliexpress.net	<1 %
Fuente de Internet		
8	Entregado a Universida...	<1 %
Trabajo del estudiante		



**ESUELA DE POSGRADO**  
DE EDUCACIÓN CONTINUADA

Grupos de interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la institución educativa Proyector Insignia (Huayra) - Los Olivos, 2018

**BASES PARA OPTAR EL GRUPO ACADÉMICO DE:**  
Módulo de Administración de Librerías

**AUTORES:**  
Dr. Efraín Echevarría Aguirre

**ASESOR:**  
Mg. María Antonia Lopez Vega

**SECCIONES:**  
Educación a Distancia

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y Calidad Educativa

25

🔍 📄 📑 📌 📁

07:39 p. m. 23/11/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... *Simón Aguayo Erika Eledia* .....

D.N.I. : *43557899* .....

Domicilio : *Calle 29 y 36 Urb. El Trabajo M.Z.F. 1524 - Los Olivos*

Teléfono : Fijo : *5-328504* Móvil *952259954*

E-mail : *tutoria.simcon@gmail.com* .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : *Maestra* .....

Mención : *Administración de la Educación* .....

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

*Simón Aguayo Erika Eledia* .....

.....

.....

Título de la tesis:

*Grupos de Interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa Proyecto Integral Chacarilla Los Olivos - 2018*

Año de publicación : *2019* .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

*Erika Simón*

Fecha :

*08-02-2019*



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Simón Aguino Erika Eledia

INFORME TÍTULADO:

Grupos de Interaprendizaje en el desarrollo de competencias docentes en la Institución Educativa Proyecto Integral Characra Los Olivos - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad.



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN