



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Comunidades de aprendizaje y compromiso docente en instituciones
educativas, San Juan de Lurigancho – 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Herrera Leon, Iris Magaly (orcid.org/0009-0006-2136-7663)

ASESORES:

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Félix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencia de la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

A mi única hija “Ashaaly” quien es mi impulso y la razón para seguir esforzándome cada día. A mis sobrinos: Antony, Miguel Angel, Gerson, Pilar, Jamely para demostrarles que en esta vida nada es imposible y que con esfuerzo y tenacidad las metas se pueden lograr, nunca se rindan.

Agradecimiento:

A Dios por haberme dado la fortaleza y resiliencia para enfrentar y superar las vicisitudes durante el tiempo que duraron mis estudios. A mis mejores amigas que fueron el aliciente oportuno en los momentos de debilidad. Y un agradecimiento especial a mi asesor Dr. Johnny Felix Farfan Pimentel, por su paciencia, apoyo y tolerancia.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de la investigación	17
Tabla 2. Muestra de la investigación	18
Tabla 3. Juicio de expertos	19
Tabla 4. Confiabilidad de los cuestionarios	20
Tabla 5. Distribución de la variable Comunidades de aprendizaje	22
Tabla 6. Distribución de la variable Compromiso docente	23
Tabla 7. Tabla cruzada entre las variables Compromiso docente y Comunidades de aprendizaje.	24
Tabla 8. Prueba de la normalidad de Comunidades de aprendizaje y Compromiso docente.	25
Tabla 9. Prueba de la correlación entre Comunidades de aprendizaje y Compromiso docente.	26
Tabla 10. Prueba de la correlación entre Comunidades de aprendizaje y Compromiso afectivo.	27
Tabla 11. Prueba de la correlación entre Comunidades de aprendizaje y Compromiso de continuidad.	28
Tabla 12. Prueba de la correlación entre Comunidades de aprendizaje y Compromiso normativo.	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de la variable Comunidades de aprendizaje.	22
Figura 2. Distribución de la variable Compromiso docente.	23

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las comunidades de aprendizaje y el compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023. Además, se consideró como proceso metódico realizar un trabajo de tipo básico, de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, de nivel correlacional y de diseño no experimental. En cuanto a la población, fue integrada por 100 docentes, donde por medio probabilístico aleatoria simple se determinó la muestra integrada por 80 docentes. Respecto a la técnica para recopilar la información se seleccionó a la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios que se validaron por especialistas y también se determinó su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, afirmando que el coeficiente de confiabilidad para el cuestionario de comunidades de aprendizaje fue de 0,979 y para el compromiso docente fue de 0,987. Sobre los resultados, la prueba de Spearman evidenció que la correlacional fue de 0.659, y la significancia de 0.000, permitiendo aseverar que existe relación directa y de moderada potencialidad, por ello se concluyó que a mayor nivel de comunidades de aprendizaje mayor será el compromiso docente y viceversa.

Palabras clave: Comunidades, aprendizaje, compromiso, docente.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between learning communities and teacher commitment in educational institutions, San Juan de Lurigancho - 2023. In addition, it was considered as a methodical process to carry out a basic type of work, with a quantitative approach, hypothetical method -deductive, correlational level and non-experimental design. Regarding the population, it was made up of 100 teachers, where the sample made up of 80 teachers was determined by simple random probabilistic means. Regarding the technique to collect the information, the survey was selected and the instruments were two questionnaires that were validated by specialists and their reliability was also determined using Cronbach's alpha, stating that the reliability coefficient for the learning communities questionnaire was of 0.979 and for the teaching commitment it was 0.987. On the results, the Spearman test showed that the correlation was 0.659, and the significance of 0.000, allowing to assert that there is a direct relationship and of low potentiality, For this reason, it was concluded that the higher the level of learning communities, the greater the teaching commitment and vice versa.

Keywords: *Communities, learning, commitment, teacher.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel universal, la pedagogía ha mostrado ser una metodología primordial a fin de desobstruir las brechas comunitarias en distintos territorios. Tales brechas aún se perciben dentro de la práctica pedagógica, como: la repetición de la praxis laboral, el burocratismo de las modificaciones, la falta de coordinación de los educadores, la labor, de modo personal y apartado que efectúan los maestros (Guerra, 2019). Hay reducido tiempo para el diálogo educativo reflexivo y la realización del trabajo cooperativo. De este modo se demuestra la necesidad de formar en los colegios, las comunidades de aprendizaje a través de la comunidad educativa; que examinen de modo reflexivo la participación académica e intercambios de sus experiencias.

La gobernanza educativa en estos últimos tiempos viene produciendo cambios, tomando en cuenta que la enseñanza instituye el pilar para el desenvolvimiento de las comunidades. Se puso en vigencia los propósitos de Desarrollo Sostenible, en ello se establecen metas que se debe lograr por los Estados, en tal sentido, asegurar una formación inclusiva, ecuánime de calidad y fomentar oportunidades en la enseñanza, para el desarrollo de ello, se requiere de una buena reforma educativa, en especial la labor del maestro (Escriba, 2018), por lo contrario, la falta de compromiso hace que no se cumpla con el adecuado desarrollo educativo.

El compromiso del educador se percibe en los resultados que se logra por medio de las evaluaciones que se les atribuye a los educandos, tales resultados no son prósperos; debido a los problemas que enfrentan los maestros en sus respectivas funciones, en el entorno estudiantil han aparecido nuevas posibilidades, las que, se han planteado partiendo de las modificaciones culturales, sociales y económicos. La interculturalidad ha incrementado ampliamente, la inclusión y el avance de las TIC, se convirtieron en tal prodigio que los educandos desarrollan a más rapidez que los educadores en su utilización y manipulación, en las que desean modificar el modo de enfrentar las sesiones de clase (Tejada y Pozos, 2018). Ante este cambio aparecen nuevos retos que establecen a su vez

contrariedades recientes, así como diversas circunstancias morales en el trabajo del educador quienes requieren nuevos conocimientos y capacidades, que tienen derecho a ser discutidos por medio de estudios que faciliten un acercamiento a tal dificultad, con intención de que ocurra con más transparencia, de lo que debe conocer el profesor para enseñar, y como realizar frente a los problemas con la finalidad de ejecutar su labor elemental garantando la calidad.

El docente es uno de los personajes más primordiales del sistema pedagógico, apto de marcar, en las próximas generaciones de jóvenes y niños, en sentido a que pueden modificar el porvenir de algún territorio. Pero, memorablemente, se le ha brindado poca consideración a su estudio y compañía laboral a lo largo de las distintas reformas académicas que ha comprobado en diversas regiones (Calle, 2021) viéndose evidenciado en la instrucción y calidad de los maestros.

En el Perú, en los resultados de la formación de los discentes no son positivos, circunstancias que señalan que hay una división a través del compromiso del maestro y el manejo de la instrucción que se ejecuta en los salones de clase. Este hecho preocupa a la política educativa de turno por lo que desean restablecer la calidad educativa. Igualmente, los educadores no están contentos con su trabajo en el salón de clase, dado que son varias las causas que influyen en el deber y la conducción del estudio con relación a la realización de las acciones académicas.

El MINEDU, busca transformar la educación implementando una serie de metodologías para mejorar la calidad educativa, en el ámbito de una política académica de calidad, ha puesto en marcha distintas evaluaciones que, tienen el objetivo de medir el desempeño y compromiso docente (Pocco, 2018). Tal situación ha generado recelos entre la comunidad docente siendo necesario la formación individual en aras de mejoras en cuanto al trabajo en el aula con la finalidad de acrecentar el rendimiento pedagógico en sus estudiantes.

La mayoría de los maestros se perciben abandonados en su centro de trabajo. Dedicar el tiempo solamente con sus estudiantes o están solos para

planificar y evaluar. Sin embargo, la evidencia muestra que las interrelaciones a través de los maestros son esenciales para el incremento de la praxis y para ayudar a restablecer la enseñanza (Villant, 2019). De ahí que, como una forma de hacer frente a la incomunicación y promocionar el trueque y cooperación entre compañeros, han producido las congregaciones de práctica o la colectividad de aprendizaje.

La colectividad o las comunidades educativas representan como aspecto esencial el componente comunitario del trabajo de un pedagogo. La labor comunitaria desarrollada bajo la manera de comunidades, en el que se distribuyen principios y prioridades, puede encaminarse hacia la correlación personal o hacia la asociación laboral (Calle, 2021). Este tipo de comunidad se produce del problema profesional, el centro de la discusión. Se procura aventajar fases y de transcurrir de reuniones grupales presenciales o virtuales al refuerzo de equipos de labores y a la fundación de comunidades laborales y de comunidades pedagógicas que se desempeñan como gremios de aprendizaje.

Las Comunidades de aprendizaje son una nueva manera de instruirse en conjunto y equipo, es la reconstrucción y redefinición de las escuelas en las que: la incomunicación, el particularismo, falta de solidaridad, poca empatía no tiene espacio ni lugar, y donde el compromiso que asume cada docente va a fomentar la mejora de los aprendizajes y por ende la calidad académica (Ortiz, 2019).

En la institución pedagógica donde se realizó el estudio se percibió un ambiente distinto y dificultoso para el maestro, por las numerosas tareas y compromisos que le conceden, las funciones, los vínculos, imposiciones e intercambios que piden por este medio (MINEDU, 2018). El maestro afronta un ámbito donde se dan diversos conflictos, emergencias y violencias afianzados en el clima laboral, ante el accionamiento de currículos, estructuras, patrones y proyectos en algunas ocasiones, sin haber contribuido en su conceptualización o con una organización rigurosa, con situaciones de posibilidad de empleo lamentables, se enfrentan, a una marcada sobreposición de normas numerosas, que trajeron consigo; mayor cantidad de discentes por áreas, que ocasiona

agotamiento físico, afectivo y psicológico para el pedagogo, el escaso reconocimiento de su labores y una marcada posición al cambio y al comienzo en asunto de capacidad e instrucción del maestro en ejercicio (Director Regional de Educación de Lima Metropolitana, 2022).

En la institución la labor del maestro necesita, un mayor empeño motivacional, ya que los educadores tienen el deber de estar dispuestos a afrontar distintos escenarios como la pérdida del entusiasmo de los discentes, exigencias e imposiciones de los apoderados de los educandos, el escaso soporte de la escuela, la falta de medios, plan, organización y evaluación (Franco et al., 2020). Inédita realidad y complicados como la moderna tecnología, la diversidad de la unidad familiar (Abril y Peinado, 2018), así como las actuales formas de maltrato escolar, la migración y el estudio en entorno vulnerable. Todo ello genera el compromiso en el trabajo del docente.

Por todo lo referido se propuso la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023?

Los problemas específicos son: P₁ ¿Cuál es la relación entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023?; P₂ ¿Cuál es la relación entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso de continuidad en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023?; P₃ ¿Cuál es la relación entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso normativo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023?

La justificación de la investigación expone las razones por la cual es primordial ejecutar la pesquisa, es decir, se demuestra los motivos e intereses que llevan al indagador a escoger el tema a desarrollar (Baena, 2017) los criterios para evaluar la justificación son: teóricos, prácticos, metodológicos y epistemológicos (Bernal, 2010)

Justificación teórica, por medio del estudio se colaborará con conocimientos actualizados a la comunidad científica, para ello se tiene en cuenta las categorías, comunidades de aprendizaje y el compromiso docente (Bernal, 2010). Estas variables son fundamentales en el desenvolvimiento de la docencia en la etapa activa, debido a esto se reconoce el rol valioso en la educación del país y en desarrollo de la educación inicial. Asimismo, la inquisición buscará saber el grado de asociación a través las categorías mencionadas.

La justificación práctica, en lo práctico, se considerará lo fundamental que es realizar la investigación porque permitirá localizar los conflictos con el objetivo de hacer saber a la sociedad formativa sobre sus progresos, y de ese modo asistir las carencias. Además, se presta atención en la labor que cumple o el compromiso que tiene el docente considerando el vínculo que existe entre las personas en el entorno educativo admite guiar hacia la modificación de la practica pedagógica (Bernal, 2010). Igualmente, la pesquisa buscará que la tarea del maestro realizada diariamente sea de manera óptima, brindando así un servicio de mejor calidad, dando como resultado, profesionales con un mayor grado de competitividad.

Justificación metodológica, desde esta perspectiva, dicha inquisición proporcionará datos actualizados, transparentes y válidos al conocimiento de comunidades de aprendizaje y el compromiso docente (Bernal, 2010). También aportará con un instrumento válido y confiable, dicho instrumento podría ser usado en otros estudios.

El objetivo general: Establecer la relación entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

Los objetivos específicos son: O₁ Establecer la relación entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023; O₂ Establecer la relación entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso de continuidad en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023; O₃ Establecer la relación entre las Comunidades de

aprendizaje y el compromiso normativo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

Las hipótesis específicas son: H₁ Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023; H₂ Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso de continuidad en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023; H₃ Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso normativo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Esta indagación tiene estudios previos desarrollados con semejantes variables, estos contribuirán a dar un respaldo teórico. A nivel internacional, Cabezas et al. (2022), el estudio se desarrolló en Chile, su inquisición se basó en la exploración de los diversos componentes que conforman una Comunidad de Aprendizaje laboral, la asociación con las peculiaridades personales de sus participantes y sus instauraciones. El estudio fue de enfoque mixto secuencial, la población y muestra estuvo formado por 989 participantes. Los resultados arrojan, que solo 5 colegios se localizan en la etapa adelantada con casi la mayoría de sus componentes en grado mayor, en tanto 23 se encuentran en una etapa básica y 21 en un periodo intermedia. Existe una correspondencia positiva entre la extensión de la institución y el grado de desenvolvimiento en que se hallan. Los establecimientos en el periodo destacado poseen la máxima institución extrínseca respaldando sus procedimientos de desarrollo laboral.

Hernández y Rodríguez (2022), el estudio se realizó en Ecuador, tuvo como propósito reconocer las metodologías de conformación de la comunidad de aprendizaje en afinidad a los talentos emprendedores de los discentes de bachillerato de Manabí, Ecuador. Hizo un estudio cuali-cuantitativo, de tipo bibliográfico, descriptivo y exploratorio; la población se constituyó por 143 discentes y la muestra de 77 discentes. Los resultados; de las contestaciones de los discentes fueron que el 68,8% creen que las comunidades de enseñanza en el colegio promueven una equivalencia académica y social; el 13,00% optó que los pedagogos se ajustan a solucionar las dificultades que posee la comunidad; el 10,40% estiman que las comunidades de enseñanza dan prioridad a una parte de la población; en tanto que el 7,80% indican que los maestros sucintan un entorno enriquecedor inventivo en sus asociados. En conclusión, revelaron que entre las didácticas de refuerzo de la comunidad de enseñanza para suscitar habilidades emprendedoras se consigue de mayor prioridad en las charlas motivacionales que presentan una mayor inclinación, seguida de los talleres de liderato, valores y oratorias.

Montoya (2020), en su indagación tuvo la finalidad de determinar los componentes preponderantes de la metodología CPA en el colegio Félix Naranjo, Samaná, Caldas y asentar desemejanzas a través de los maestros que corresponden y no corresponden a las CPA. El estudio fue de diseño transversal descriptivo. Se contó con la intervención de 29 integrantes. Dentro de los resultados se encontró, el informe a la prueba de Chi cuadrado de Pearson, se alcanzó un valor de vínculo revelador para la variable Condiciones y estructuras de apoyo ($V=6,01$, $DF=2$, $Pv= ,049$). Los aciertos de la asociación confirmaron que sí existe un vínculo entre las categorías del estudio. Concluyo, mostrando que la seguridad, la inteligencia y el sentido crítico, mejora las relaciones entre directores, docentes y educandos.

Castillo (2020), el estudio se desarrolló en Ecuador su objetivo fue inquirir en qué consiste las comunidades de aprendizaje; y examinar la percepción de los pedagogos en razón a las relaciones, formación y reflexión de sus prácticas, en un centro educativo de San Lorenzo, Ecuador. Hizo un estudio de enfoque mixto, la población y muestra conformaron 38 participantes. En los resultados del enfoque cuantitativo los pedagogos revelan que, en los recientes años, no se desarrollaron proyectos de restauración educativa ($\mu =1.88$). Por otra parte, se visualiza que aprecian y reconocen la labor y esfuerzo del discente ($\mu =3.88$). En relación a las evaluaciones de las demás alternativas, la inclinación no está basada en la experiencia y tampoco en datos ($\mu =3,87$ y $\sigma=0,81$). Concluyo, expresando que en el colegio participante prima un sentido vertical, que falta de una labor organizado entre los pedagogos, con escasos ámbitos de reflexión y búsqueda sobre los procedimientos de la formación.

Manzano (2019), quien determinó el vínculo entre el sentido de pertenencia y la responsabilidad institucional de los docentes por medio de un estudio comparativo. Hizo un estudio cuantitativo, descriptivo comparativo; la población y muestra fue conformado por 65 docentes. En los resultados en el compromiso normativo de los docentes poseen una correlación medianamente fuerte con el sentido de pertenencia inferido ($rP =0,510$; $p=0,004$). La responsabilidad de la continuidad en la asociación con el sentido de pertenencia está dada según $rP= 0,064$, $p= 0,738$, de modo que, la correspondencia es mínima y no es significativa.

El compromiso afectivo con el sentido de pertenencia posee una asociación de $r_P = 0,798$, $p = 0,000$, la correlación alta y directamente proporcional entre las categorías.

En los precedentes a escala nacional se consideró a Muñoz (2021), El estudio efectuado en Lima tuvo la finalidad de establecer el vínculo que hay a través las comunidades de aprendizaje y la administración pedagógica de la UGEL N° 10-Huaral Lima. El tipo de pesquisa fue básico, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la población formado 200 individuos, la muestra de 136 sujetos; en los hallazgos se observa que es menor al alfa de $p < 0.05$, por tal, se logró una correspondencia positiva alta poseyendo como coeficiente Rho de Spearman, 0,726. Por ende, las comunidades de aprendizaje se asocian en forma directa con la cualidad de la gestión educativa. Concluyo que, el manejo de comunidades de enseñanza progresa la gestión gerencial, la gestión académica.

Villanueva (2020), quien tuvo como propósito reconocer el: Compromiso de maestro y la conducción de instrucción en la I.E. N° 84016 de Quinuabamba, Ancash - 2020. Hizo una pesquisa cuantitativa, de diseño descriptivo correlacional, la muestra fue de 30 educandos. En los hallazgos se percibieron que $r_{xy} = 0,24$, el cual señala que hay una correspondencia débil según la escala de Pearson entre las categorías compromiso docente y la conducción de la enseñanza. Y como $t_{cal} = 1,33 < t_{tab} = 2,045$ la asociación no es significativa, demuestra que el 63,33% de los educandos manifiestan que el compromiso de los pedagogos se localiza en un grado medio, un 36,67% asegura que el nivel de compromiso es débil y un inquietante 0,00% que dice ningún maestro muestra un mayor nivel de compromiso del maestro. Se concluyó que el compromiso docente y la conducción de los aprendizajes en los docentes tiene una asociación de medio a bajo encontrándose debilidades que requieren ser atendidas con el propósito de mejorar la calidad educativa de los estudiantes del nivel de educación primaria.

Rosales (2019), El propósito de la presente inquisición fue establecer la asociación entre las variables implicación laboral y la actuación profesional en maestros del centro superior del área de Estudios Generales del centro superior Privada del Norte. Hizo una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional; la población fue conformada por 106 maestros. Los resultados, el nivel de correspondencia a través de categoría de estudio es ($r =$

,787); lo que representa la asociación mayor y significativa entre las categorías de estudio.

Pocco (2018), la pesquisa desarrollada en Tacna tuvo como objetivo establecer el vínculo a través del compromiso del maestro y el trabajo educativo en el colegio 40025 Santa Dorotea – 2017; el tipo de estudio fue básica y correlacional, la muestra estuvo formado de 16 profesores, la técnica del recojo del informe fue la encuesta y la herramienta el cuestionario. Se halló una correlación directa y moderada (valor de Rho = 0,541 y valor de p = 0,000) entre las categorías de estudio. Finalmente, los maestros tienen en cuenta que su grado de compromiso del maestro es mayor, siendo el componente más sobresaliente el Compromiso afectivo; y el 81,3 % conjetura que su grado de desempeño educativo es mayor, siendo el componente más relevante la intervención en la administración del colegio ligado a la comunidad.

Escriba (2018), determinó la correlación que hay entre la administración Escolar y Compromiso Laboral de los educadores en el colegio nacional “Micaela Bastidas”, Ayacucho, 2018. Hizo un estudio de diseño no experimental, correlacional, transversal, de enfoque cuantitativo, la población fue conformada por 21 educadores. Los resultados obtenidos el significado asintótico de valor de p (nivel de significancia) es $0,001 < 0,05$ y valor del coeficiente de relación de Tau_{bi} de Kendall es 0,685 el que revela un alto grado de correspondencia, con un nivel de significancia del 5% y un grado de seguridad del 95%. Finalizo exhibiendo una alta asociación a través de administración escolar y compromiso docente en el colegio mencionado.

Bases teóricas de la variable comunidades de aprendizaje. Según los especialistas del MINEDU (2021), se fundamenta en la tarea cooperativa originando y fortificando una cultura de descubrimiento con la finalidad de emplear estrategias académicas a fin de guiar y retro informar a la familia acerca de la enseñanza de los educandos según las obligaciones privativos y en ambiente. Para Hebermas (1989), citado en Flecha y Pulgvert (S.F.) desarrolló una teoría de la competencia comunicativa en que muestra que la mayoría de los individuos son capaces de comunicarse y causar hechos. Los individuos en general tienen aptitudes comunicativas, comprendidas como aquellas que consiente comunicarse y actuar

en el entorno. Asimismo, de las aptitudes pedagógicas y la praxis existen capacidades colaborativas que dirigen hechos a través del consenso.

Las teorías constructivistas de Jean Piaget (1950) y Lev Vygotsky (1962) sirven como poderosas herramientas. Los maestros que siguen la teoría constructivista en la enseñanza-aprendizaje se involucran en un trabajo colaborativo para instituir una comunidad de enseñanza. Profesores implicados en las comunidades de enseñanza se involucran activamente en la planificación-implementación-observación-análisis y procesos de reflexión, que son los atributos claves para reconstruir habitualmente normas, creencias y rutinas (Villaluz, 2018).

El constructivismo y el aprendizaje se admite como un referente claro al momento de evaluar la cognición profesional de los maestros. Esta teoría del aprendizaje conjetura que la labor del profesor consiste en facilitar oportunidades e incentivos para que los discentes edifican su propia cognición, en lugar de “darlo o impartirlo” (Eirín, 2018).

Enfoque teórico. De acuerdo a Vygotsky, el aprendizaje es un procedimiento social en el que los maestros laboran, dialogan y reflexionan compartiendo sus experiencias personales en una sociedad edificando conocimiento de modo colectivo (Magallanes et al., 2021).

Conceptualización de la primera variable: Las comunidades de aprendizaje. Según Villaluz et al. (2018), es una agrupación pequeña de individuos de diferentes niveles, clases, tradiciones y situación económico-social que labora de modo colaborativa en una tarea. Para García, N. (S.F.), la comunidad de aprendizaje es conceptualizado de manera sencilla como una agrupación de individuos que se instruyen en común, usando instrumentos generales en un mismo ambiente. Elboj et al (2000), citado en Rondón et al (s.f.), expone que una comunidad de enseñanza es el desenlace de la modificación colectivo y formativo de un colegio y de su ambiente mediante una formación integrada, participativa y continua, fundamentada en el aprendizaje dialógico. Sullivan (2007) citado en Eirín (2018) conceptualiza comunidad de aprendizaje como una entidad que se realiza a uno mismo, conformada por los vínculos conservadas en el tiempo entre sus participantes y por las resoluciones que dan a los problemas que les inquieta.

Conceptualización de la primera dimensión: Aprendizaje cooperativo. Según Azorín (2018), es una praxis académica que se ha realizado con gran éxito en los últimos años. Se le contempla como un instrumento metodológico capaz de brindar contestaciones a las diversas necesidades que muestran las personas del siglo XXI. Para Pachay et al. (2020), es un método activo que repotencia la labor en grupo en los educandos; la integración de pequeños grupos apoya a que ellos que edifican una cognición propia, sobrellevando a la construcción de saberes, por el cúmulo de ideas de cada uno de los participantes que lo constituyen. Al mismo tiempo Sánchez, et al., (2020), denominan como una estrategia de aprendizaje basado en el discente, si se aplica justamente se alcanzará dar origen a capacidades y aptitudes que se observará reflejadas en su etapa profesional y social. De igual forma para Castagnola et al. (2021), indican que la formación cooperaba se tiene en cuenta una estrategia didáctica que indaga agrupar en pequeños equipos a maestros a fin de unir esfuerzos con otros para extender su educación y del grupo. Finalmente, Sánchez et al. (2020), mencionan que se le nombra como un procedimiento de enseñanza basada en el educando, si se emplea de modo adecuado se alcanza generar capacidades y destrezas que se plasmaran en la vida colectiva y profesional.

Conceptualización de la segunda dimensión: Comunidades Profesionales. Según Villaluz et al. (2018), es la agrupación de profesionales para compartir aspiraciones, sueños y expectativas, el proceso de construir conceptos pasados y reconstruir un nuevo enfoque. Para Flores (2021), son ámbitos donde los educadores se desenvuelven de lo personal a lo común, alcanzando, en este procedimiento, una práctica enriquecedora en beneficio de la organización formativa. De igual manera para García (2018), son organizaciones participativas en las que tanto el discente como el pedagogo se encuentran en un continuo aprendizaje, en una educación cooperativa en la que consiente intercambiar de saberes, fundamentalmente entre maestros. Malpica, F. (2018), son, por ende, grupos de individuos que se desenvuelven unidos compartiendo sus metodologías sobre su trabajo y su propósito general. Del mismo modo para Mahimuang (2018), se responsabiliza continuamente de la enseñanza de los educandos en forma colectiva.

Conceptualización de la tercera dimensión: Comunidades virtuales. Según Cabero (2020) es la incorporación que se ejecuta por medio de la red, de comunidades de individuos, que distribuye unos principios e intereses generales, y que se informan por medio de los distintos instrumentos de comunicación que dan las redes telemáticas, sean asincrónicas o sincrónicas. Para Kumar, et al. (2018) Es el aprendizaje soportado por herramientas y medios electrónicos digitales y aprendizaje virtuales se da usando dispositivos móviles y transmisión inalámbrica” (Hoppe et al., 2003: 255) y finalmente, el aprendizaje electrónico es cualquier aprendizaje proporcionado por la tecnología o por la praxis de la enseñanza que realiza una utilización efectiva de la tecnología y ocurre en todas las áreas y dominios académico.

Principios de las comunidades de enseñanza. Según Merma y Ramos (s.f.) organización estructural, articulación, superación, respeto por los otros, aceptación del fracaso, a multiplicidad de vías de participación, de negociación y de la calidad. Los principios fundamentales de las comunidades de enseñanza se esquematizan en: modificar en lugar de adaptar, la intervención grupal y el coloquio igualitario.

La importancia de las comunidades de aprendizaje. Para García (s.f.), el beneficio principal de comunidad de aprendizaje, es que inicia de la conversación como pilar central del procedimiento. Bien administrado se puede alcanzar una alta interacción y participación, y buena atención y vinculo educando-discente. Las obligaciones repartidas, en general los integrantes de la comunidad son partícipes en el procedimiento de aprendizaje. La cognición se comprende como dinámico, conseguirlo no supone ingerir una lista de componentes a elaborar en una evaluación, sino origina un entendimiento propio de la materia. Es un procedimiento activo y colaborativo. Esto contribuye a evitar la posibilidad que constantemente exhibe el discente en otros enfoques.

Conceptualización de la segunda variable: Compromiso docente, para Rosales et al. (2022) el compromiso se asocia con el esfuerzo o empeño organizado que expresan quienes laboran para una definida organización. De la misma manera, Dai (2020) definió como la agrupación de habilidades, pericias y competencias que emplea el trabajador para cumplir y la obtención de las metas

institucionales, en el contexto académico. Según Gutiérrez et al. (2020) la pesquisa del compromiso laboral ha despertado un gran interés debido a que es uno de los principales factores ligados a la comodidad del personal y a su apropiado desempeño profesional.

Conceptualización de la primera dimensión: Compromiso afectivo; según Manzano (2019), se alude al vínculo afectivo de un trabajador con la institución, de modo que éste determina proseguir por aspiraciones propio. Para, Aldana et al. (2018), compromiso emotivo, refleja la inclinación afectiva, a la identidad y la repercusión con la institución. Los individuos con un elemento emotivo alta se muestran ansiosas de realizar sacrificios complementarios en su labor. Hadi y Tentama (2020), el compromiso afectivo, sucede cuando las personas adquieren absolutamente los objetivos y principios de la institución.

Conceptualización de la segunda dimensión: Compromiso de continuidad. Según Manzano (2019), indica a que el participante toma conocimiento sobre los costos relacionados a dejar la institución, de modo que los trabajadores continúan en su trabajo porque estiman que lo requieren. Para Aldana et al. (2018), el componente de compromiso constante hace referencia al coste, tales como inversiones, ganancias, etc., el que dispararía un jornalero al licenciarse de una organización, de modo que abandonarlo significaría costo un alto para el trabajador, en virtud a escasas posibilidades de encontrar otro trabajo similar (Arias, 2001).

Conceptualización de la tercera dimensión: Compromiso normativo. Para Manzano (2019) se vincula con el afecto del deber, debido a lo cual los trabajadores perciben que deben mantenerse en la institución de igual manera para, Aldana et al. (2018) se correlaciona con el contrato normativo por lo que el trabajador está asociado al centro laboral por afección de responsabilidad y deber. Según Rubaye (2020), es visualizado como la conveniencia de los principios y finalidad de la persona con los principios de la institución en el que labora. Torres et al. (2023), expresan que se conserva una asociación efectiva con la terea en equipo, mostrando que al originar en los cooperantes un sentido de identidad al centro educativo, se obtiene una comunicación asertiva, distingue las necesidades, consternando en la toma de decisiones.

III. METODOLOGÍA

3. 1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación será de tipo, básico, para Hernández et al. (2014), se caracteriza porque considera los fines funcionales del conocimiento. La finalidad de esta pesquisa será el desarrollo de una cognición técnica que posee una utilidad próxima para resolver una situación definida.

La investigación cuantitativa: El enfoque de la investigación es cuantitativo; en que se efectúa una observación de la realidad y análisis objetivo, por medio de la invención de medida y valoración numérica que admite alcanzar informe verídico, con el objetivo de buscar clarificar comparar y amplificar, sustentando en el campo de la estadística (Sánchez et al., 2018).

Métodos de investigación: Se aplicará el método hipotético-deductivo lo cual permitirá la verificación de las hipótesis a través de un estudio organizado, de la misma manera, indagará la imparcialidad y cuantifica las variables de la investigación, donde se parte de una hipótesis general a fin de lograr a una deducción específica (Arispe et al., 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

Esta pesquisa corresponderá a un diseño no experimental descriptivo correlacional tendrá la finalidad de evaluar la correlación de dos categorías. Luego de cuantificar la variable se someterá al programa estadística a fin de poder tasar la correlación (Ñaupas et al., 2018). En dicha indagación se planteará vincular las variables comunidades de aprendizaje y el compromiso docente.

$$M = \begin{matrix} & & Ox \\ & & | \\ & & r \\ & & | \\ & & Oy \end{matrix}$$

Donde:

M: muestra

Ox: variable 1 – Comunidades de aprendizaje.

Oy: variable 2 – Compromiso docente.

3.2. Variables y operacionalización

Variables 1: Las comunidades de aprendizaje.

Definición conceptual: Son proyectos dirigidos a un definido poblamiento con el propósito de transformar o modificar la sociedad y cultura (Cantero y Pantoja, 2016).

Definición operacional: La variable comunidades de aprendizaje se medirá con los componentes: aprendizaje cooperativo, comunidades profesionales y comunidades virtuales con el cuestionario comunidades de aprendizaje, el cual evaluará con 22 ítems empleando la escala de Likert (Ver Anexo 2).

Variables 2: El compromiso docente.

Definición conceptual: Es el nivel en donde un pedagogo se identifica con la institución y anhele continuar contribuyendo intensamente en ella (Davis y Newstrom, 2001).

Definición operacional: El compromiso docente se medirá a través de los componentes: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, con el instrumento de compromiso docente que posee 23 preguntas aplicando la escala de Likert (Ver Anexo 2).

3. 3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Hernández y Mendoza (2018) la población es una agrupación de individuos que coinciden con una sucesión de distinciones con el interés de una averiguación. Para este trabajo, la población estará conformada por 100 docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.

Tabla 1

Población de Docentes

Docentes	100
Total	100

Criterios de inclusión: Se incluirá a todos los maestros del colegio estatal, quienes laboran en el presente año 2023 y quienes colocarán su rúbrica en el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Se realizará excluyendo a los maestros que no desean colaborar ni colocar su rúbrica en el consentimiento.

3.3.2. Muestra

La muestra del estudio será 80 maestros, entre mujeres y varones. En cuanto a esto Ñaupas et al. (2018), definieron la muestra como un subconjunto de la población, que tienen los mismos atributos donde se reunirá los datos concernientes a la inquisición.

$$n = \frac{z^2 p q x N}{E^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población;

n = Tamaño de la muestra;

Z =Confianza (1,96);

E = Error (0,05);

p = Ocurrencia (0,5), y

q = No ocurrencia (0,5).

En el cual para el cómputo de la dimensión de la muestra, la población (N) va a asumir el valor de 100, de tal forma se traslada a calcular:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (100)}{(0,05)^2 (100-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)} = 80$$

Tabla 2

Muestra de Docentes

Docentes	80
Total	80

3.3.3. Muestreo

El muestreo es una estrategia que permite la elección de los sujetos de la investigación (Cabezas, 2018). Para determinar la muestra se empleó la técnica de muestreo probabilístico, del tipo aleatorio simple ya que de la totalidad de la población se escogió al azar a la población muestra que contestó el cuestionario.

3.3. 4 Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por maestros de una institución educativa que desarrollan la función docente.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La pesquisa se sostendrá en la técnica de la encuesta. Para Baena (2017) la técnica es una estrategia apropiada para recoger los datos de una muestra en un ámbito definido, basado en las representaciones originado por una muestra de manera significativa.

Instrumentos

El instrumento es parte de la técnica considerada como un medio de soporte para emplearla y lograr su propósito, se nombra como: prueba, manual, cuestionario, un test, o una guía. (Sánchez et al., 2018). Los instrumentos que se aplicaron en el estudio fueron el cuestionario de Comunidades de aprendizaje y el cuestionario del compromiso docente (ver anexo 4). Ambos instrumentos tienen confiabilidad estadística y validez por juicio de expertos.

Validez

La validez según Arispe et al. (2020) es el nivel de medida que una herramienta evalúa a la variable; en tarea al entendimiento de la herramienta, criterio de expertos, contenido, opinión y constructo (Ver Anexo 5).

Confiabilidad

Es la capacidad de una herramienta para originar resultados coherentes en el momento que se emplea otra vez en situaciones lo más similares al primero. Se manifiesta en modo de relaciones (Pino, 2019). Se exhiben tres maneras muy reconocidas a fin de evaluar la fiabilidad de un instrumento: métodos test-retest método por mitades, y método de instrumentos paralelos

A fin de ejecutar esta resolución se apersonó a “jueces” psicólogos y profesores expertos, quienes otorgaron sus dictámenes y recomendaciones con respecto a los instrumentos.

Tabla 3

Juicio de expertos

Experto	Grado	Resultado
Yolanda Josefina Huayta Franco	Doctora	Aplicable
Darién Barramedo Rodríguez Galán	Doctor	Aplicable
Rommel Lizandro Crispín	Doctor	Aplicable

Nota: elaboración propia

Según Hernández et al. (2014), La fiabilidad de una herramienta para recoger datos sobre una variable, se encuentra en el intervalo de medición de cero a uno; siendo los valores cercanos a uno los que muestran un cuestionario con fiabilidad significativa; en tanto, que los valores próximos a cero, señala que el cuestionario presenta errores en el diseño; siendo necesario en este último caso la modificación de las preguntas que muestran inconsistencias en las respuestas.

La confiabilidad de los cuestionarios fue analizada por el coeficiente de Alfa de Cronbach, a una encuesta piloto aplicado a 20 docentes pertenecientes a la institución educativa materia de estudio; con los siguientes resultados:

Tabla 4

Confiabilidad de los cuestionarios

Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Comunidades de aprendizaje	,979	22
Compromiso docente	,987	23

Nota: Base de datos

Los hallazgos exhibidos en la tabla 4 señalan que los cuestionarios tuvieron una confiabilidad muy significativa; por tanto, se pudieron aplicar para recoger las respuestas para las preguntas agrupadas en dimensiones.

La confiabilidad es el nivel de confianza con que se distingue el resultado logrado por medio del cuestionario u otro instrumento (Escudero y Cortez, 2018).

3. 5. Procedimientos

Para el procedimiento de la inquisición, se validará los instrumentos, luego se contactará con el directivo de la escuela a fin de realizar una entrevista personal con el objetivo de lograr la aceptación de la autorización para poder aplicar el instrumento y realizar el recojo de datos en sus instalaciones, conseguida la aprobación verbal, se solicitará una carta adjunta del centro superior para concretar el proceso del estudio. Presentada la carta de presentación, se contará con todos los maestros que laboran dentro de la institución; para informarles sobre el trabajo a realizar y hacerles llegar el consentimiento informado; en seguida de los trámites de autorización y el consentimiento se procederá a aplicar el cuestionario por lo cual admitirán participar en la pesquisa, se recolectará el dato de modo virtual y presencial en algunos casos.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la reanudación de los informes por medio de las herramientas de medición, dichas respuestas logradas se codificaron y se transfirieron a una base de datos y se preparó para examinar a través de un programa estadístico SPSS 26. Se usaron los métodos de estadística descriptiva e inferencial por ser un estudio cuantitativo, plasmando toda la información en figuras y tablas donde se demostrará el proceder acorde a las categorías y sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

La pesquisa cumplirá con los reglamentos éticos respectivos dispuestos por la Universidad. Para iniciar la inquisición se tendrá en cuenta el consentimiento informado y la autorización del directivo de la escuela, asimismo, los maestros tendrán un trato equitativo e imparcial, su intervención será voluntario y su identidad personal se mantendrán en secreto, Acerca de la redacción, se aplicará el método APA, se valdrá de citas académicas confiables considerando la autoría de las referencias.

IV. RESULTADOS

Figura 1

Comunidades de aprendizaje

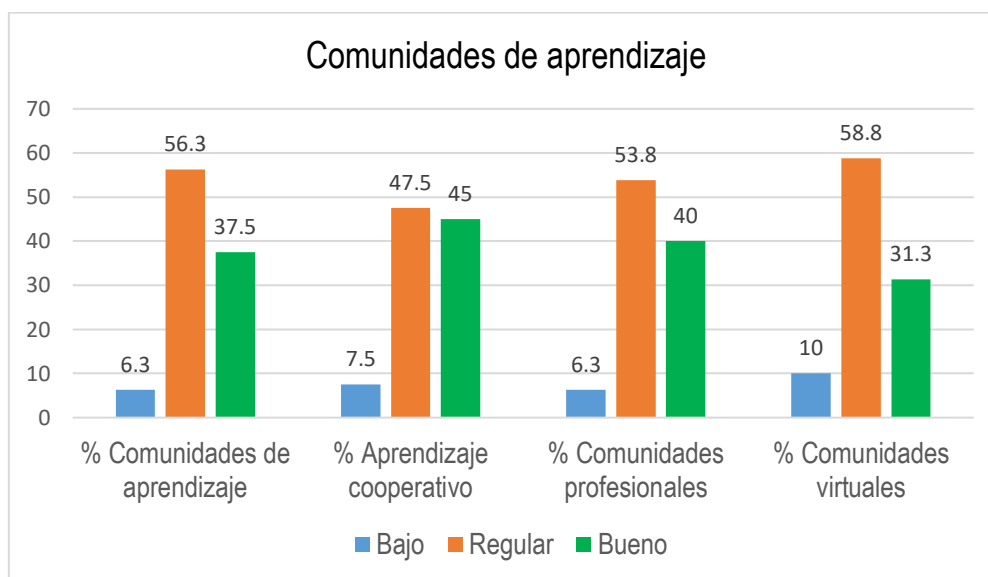


Tabla 1

Comunidades de aprendizaje

Nivel	Comunidades de aprendizaje		Aprendizaje cooperativo		Comunidades profesionales		Comunidades virtuales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	6,3	6	7,5	5	6,3	8	10,0
Regular	45	56,3	38	47,5	43	53,8	47	58,8
Bueno	30	37,5	36	45,0	32	40,0	25	31,3
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100%

Los docentes indicaron, que las comunidades de aprendizaje se encuentran en un nivel regular con 56.3%, mientras que el 37.5% lo califica como bueno, y un 6.3% indicaron que tuvo un nivel bajo. Asimismo, respecto al aprendizaje cooperativo, los docentes lo calificaron en 47.5% como regular, mientras que el 45% indicaron que era bueno, y un 7.5% señalaron que tuvo un nivel bajo.

Por otro lado, sobre las comunidades profesionales, los docentes señalaron en un 53.8% que el nivel era regular, mientras que el 40% señaló que el nivel era bueno, y 6.3% indicaron que tuvo un nivel bajo. Finalmente, acerca de las comunidades virtuales, los docentes en 58.8% las calificaron como regular, mientras que el 31.3% señalaron que era bueno, y 10% sostuvieron que el nivel era bajo. En conclusión,

en las comunidades de aprendizaje y sus dimensiones, prevaleció el nivel regular, aunque el nivel bueno no se encontraba tan distante.

Figura 2

Compromiso docente

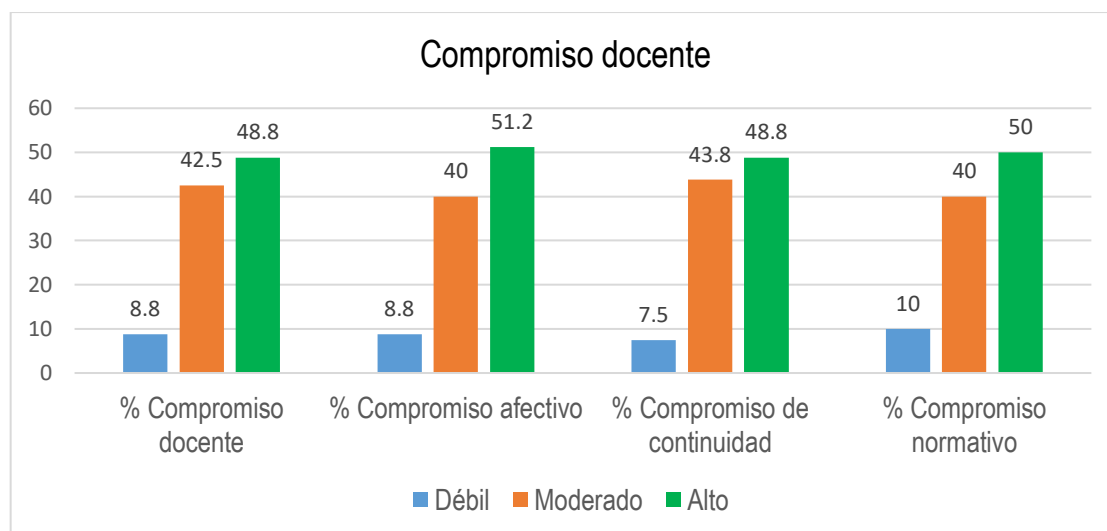


Tabla 2

Compromiso docente

Nivel	Compromiso docente		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Débil	7	8,8	7	8,8	6	7,5	8	10,0
Moderado	34	42,5	32	40,0	35	43,8	32	40,0
Alto	39	48,8	41	51,2	39	48,8	40	50,0
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100%

Los docentes indicaron, que el compromiso docente tuvo un nivel alto con 48.8%, mientras que el 42.5% lo califica como moderado, y un 8.8% indicaron que tuvo un nivel débil. Asimismo, respecto al compromiso afectivo, los docentes lo calificaron en 51.2% como alto, mientras que el 40% indicaron que era moderado, y un 8.8% señalaron que tuvo un nivel débil. Por otro lado, sobre el compromiso de continuidad, los docentes señalaron en un 48.8% que el nivel era alto, mientras que el 43.8% señaló que el nivel era moderado, y 7.5% indicaron que tuvo un nivel débil. Finalmente, acerca del compromiso normativo, los docentes en 50% lo calificaron como alto, mientras que el 40% señalaron que era moderado, y 10% sostuvieron que el nivel era débil.

En conclusión, en el compromiso docente y sus dimensiones, prevaleció el nivel alto, aunque el nivel moderado no se encontraba tan distante.

Tabla 3

Cruce de variables y dimensiones

		Tabla cruzada COMPROMISO DOCENTE*COMUNIDADES DE APRENDIZAJE				
		COMUNIDADES DE APRENDIZAJE				
NIVEL		BAJO	REGULAR	BUENO	Total	
COMPROMISO DOCENTE	DÉBIL	Recuento	5	2	0	7
		% del total	6,3%	2,6%	0,0%	8,8%
	MODERADO	Recuento	0	30	4	34
		% del total	0,0%	37,5%	5,0%	42,5%
	ALTO	Recuento	0	13	26	39
		% del total	0,0%	16,3%	32,5%	48,8%
COMPROMISO AFECTIVO	DÉBIL	Recuento	5	2	0	7
		% del total	6,3%	2,5%	0,0%	8,8%
	MODERADO	Recuento	0	27	5	32
		% del total	0,0%	33,8%	6,3%	40,0%
	ALTO	Recuento	0	16	25	41
		% del total	0,0%	20,0%	31,3%	51,2%
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	DÉBIL	Recuento	4	2	0	6
		% del total	5,0%	2,5%	0,0%	7,5%
	MODERADO	Recuento	1	33	1	35
		% del total	1,3%	41,3%	1,3%	43,8%
	ALTO	Recuento	0	10	29	39
		% del total	0,0%	12,5%	36,3%	48,8%
COMPROMISO NORMATIVO	DÉBIL	Recuento	4	4	0	8
		% del total	5,0%	5,0%	0,0%	10,0%
	MODERADO	Recuento	1	30	1	32
		% del total	1,3%	37,5%	1,3%	40,0%
	ALTO	Recuento	0	11	29	40
		% del total	0,0%	13,8%	36,3%	50,0%

De los resultados obtenidos en los docentes que participaron en la encuesta y del cruce de las comunidades de aprendizaje y compromiso docente, se comprobó que, el 37.5% obtuvo un nivel moderado en compromiso docente y a la vez, obtuvo un nivel regular en comunidades de aprendizaje; asimismo, ambas variables obtuvieron un 32.5% de nivel alto y bueno respectivamente.

Del resultado obtenido en el cruce de las comunidades de aprendizaje y compromiso afectivo, se comprobó que el 33.8% obtuvo un nivel moderado en compromiso afectivo y simultáneamente un nivel regular en comunidades de aprendizaje; asimismo, ambas variables obtuvieron 31.3% de nivel alto y bueno en forma respectiva.

Del resultado obtenido en el cruce de las comunidades de aprendizaje y compromiso de continuidad, se comprobó que el 41.3% obtuvo un nivel moderado en compromiso de continuidad y simultáneamente un nivel regular en comunidades de aprendizaje; asimismo, ambas variables obtuvieron 36.3% de nivel alto y bueno en forma respectiva.

Del resultado obtenido en el cruce de las comunidades de aprendizaje y compromiso normativo, se comprobó que el 37.5% obtuvo un nivel moderado en compromiso normativo y simultáneamente un nivel regular en comunidades de aprendizaje; asimismo, ambas variables obtuvieron 36.3% de nivel alto y bueno respectivamente.

Prueba de normalidad

Ho: Los datos muestrales se originan de una distribución normal.

H1: Los datos muestrales no se originan de una distribución normal.

Reglas para decidir la normalidad:

Si signif. menor a 5% la muestra no presenta una distribución normalizada.

Si signif. mayor a 5% la muestra presenta una distribución normalizada.

Tabla 4

Normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadísticos	Grados lib.	Signif.
Comunidades de aprendizaje	,328	80	,000
Compromiso docente	,310	80	,000
Aprendizaje cooperativo	,292	80	,000
Comunidades profesionales.	,315	80	,000
Comunidades virtuales.	,324	80	,000
Compromiso afectivo	,324	80	,000
Compromiso de continuidad	,312	80	,000
Compromiso normativo	,316	80	,000

El nivel de significancia es 0,05 para contrastar hipótesis.

En la prueba de normalidad se utilizó el test de Kolmogorov, en razón de tener una muestra mayor a 50 docentes ($n=80$). Se observó que los valores del estadístico para las variables y dimensiones fueron menores a 0.05; por lo cual se concluyó que la distribución de los datos no presentó normalidad; por lo tanto, se concluyó que debe aplicarse la estadística no paramétrica, considerando al coeficiente Rho de Spearman por la naturaleza de los datos.

Estadística inferencial

Para la prueba de hipótesis se establecieron los siguientes criterios para decidir que hipótesis debió aceptarse:

Si significancia > 0.05 , se rechaza la hipótesis nula.

Si significancia < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

H1: Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

Tabla 5

Correlación entre Comunidades de aprendizaje y Compromiso docente

		Compromiso docente	
RS	Comunidades de aprendizaje	Coefficiente de correlación	,659**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . El grado de correlación es significativo para el nivel 0,01 (prueba bilateral).

El resultado reveló que la significancia del modelo es menor a 5%; por lo cual, de acuerdo con la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis general: Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023. También, se debe precisar que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.659, indicando un nivel de correlación moderado y positivo, lo que significa que, si mejora las comunidades de aprendizaje, entonces, habrá mejor compromiso docente.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

H1: Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

Tabla 6

Correlación entre Comunidades de aprendizaje y Compromiso afectivo

		Compromiso afectivo	
RS	Comunidades de aprendizaje	Coefficiente de correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . El grado de correlación es significativo para el nivel 0,01 (prueba bilateral).

El resultado reveló que la significancia del modelo es menor a 5%; por lo cual, de acuerdo con la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023. También, se debe precisar que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.587, indicando un nivel de correlación moderado y positivo, lo que significa que, si mejora las comunidades de aprendizaje, entonces, habrá mejor compromiso afectivo.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso de continuidad en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

H1: Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso de continuidad en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

Tabla 7

Correlación entre Comunidades de aprendizaje y Compromiso de continuidad

		Compromiso de continuidad	
RS	Comunidades de aprendizaje	Coefficiente de correlación	,771**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . El grado de correlación es significativo para el nivel 0,01 (prueba bilateral).

El resultado reveló que la significancia del modelo es menor a 5%; por lo cual, de acuerdo con la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis específica 1: Existe correlación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso de continuidad en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023. También, se debe precisar que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.771, indicando un nivel de correlación alto y positivo, lo que significa que, si mejora las comunidades de aprendizaje, entonces, habrá mejor compromiso de continuidad.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso normativo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

H1: Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso normativo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.

Tabla 8

Correlación entre Comunidades de aprendizaje y Compromiso normativo

		Compromiso de normativo	
RS	Comunidades de aprendizaje	Coefficiente de correlación	,747**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . El grado de correlación es significativo para el nivel 0,01 (prueba bilateral).

El resultado reveló que la significancia del modelo es menor a 5%; por lo cual, de acuerdo con la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis específica 1: Existe correlación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso normativo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023. También, se debe precisar que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.747, indicando un grado de correlación alto y positivo, lo que significa que, si mejora las comunidades de aprendizaje, entonces, habrá mejor compromiso normativo.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente estudio tuvo la finalidad de establecer la relación entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso de los educadores en colegios, San Juan de Lurigancho – 2023, en el que según las tablas descriptivas se observan los resultados 56,3% (45) de los profesores tienen una percepción positiva moderada sobre el trabajo colectivo y diálogo reflexivo. Igualmente 48,8% (34) de los profesores coincidieron en el nivel bueno en compromiso docente. De la misma manera, según la prueba de hipótesis se pudo percibir un $r=0.659$, y la sig. p -valor= $0,000$, indicando así un grado de correspondencia moderada y positivo, lo que significa que, si mejora las comunidades de aprendizaje, entonces, habrá mejor compromiso docente. Se da una reflexión sistemática sobre su práctica académica, las tareas en grupos y su intervención en actividades de desarrollo profesional.

Los resultados conseguidos están acordes con los de Cabezas et al. (2022), quienes en su principal conclusión sobre las comunidades de aprendizaje demostraron que el 57% y 60% de los maestros revelaron que se encuentran en etapa intermedia y avanzada, también, indican que hubo una asociación positiva alta, entre la colaboración de educadores y el proceso de las comunidades de aprendizaje con una $r=0.863$, y $p= 0.016$. En el que señalan que la mayoría de los docentes y directivos trabajan colaborativamente con responsabilidad y manteniendo un diálogo reflexivo. Los educadores aprenden de otros y con otros con la finalidad de mejorar el aprendizaje de sus discentes.

Tal resultado es semejante a la relación con lo argumentado por Muñoz (2021) en concordancia con el presente estudio, en su pesquisa las comunidades de aprendizaje y la gestión pedagógica, señala que están constituidas por trabajadores que comparten sus experiencias logrando desarrollar a través de sus habilidades; donde constata con la valoración descriptiva que el 69.10% de los maestros se ubican en un grado mayor de las comunidades de aprendizaje, asimismo, el valor de la asociación fue de $r=0,726$, que son similares al resultado del presente trabajo, en el que se interpreta que las comunidades de aprendizaje se asocian de forma directa con la calidad de la gestión educativa, que el manejo de comunidades de

enseñanza progresa la gestión gerencial, mejoran la educación y la convivencia de la comunidad educativa, comprende la complejidad, alienta la investigación para generar conocimientos nuevos y buscan el continuo auto crecimiento.

En tal sentido, dicho resultado se asemeja al hallazgo, Hernández y Rodríguez (2022) quienes tuvieron el propósito de reconocer las metodologías de conformación de la comunidad de aprendizaje en afinidad a los talentos emprendedores de los discentes, los resultados fueron que el 68,8% de los discentes creen que las comunidades de enseñanza en el colegio promueven una igualdad académica en tal se ajustan a solucionar las dificultades que posee la comunidad; al igual buscan promover un estado de igualdad e inclusión entre los discentes, fomentando así el desarrollo de las habilidades de colaboración y participación.

Igualmente, el estudio de Montoya (2020) tuvo la finalidad de determinar los componentes predominantes el método del gremio de aprendizaje, dentro de los resultados se encontró, poca diferencia entre la identificación de las categorías, además, el informe a la prueba de Chi cuadrado de Pearson, en el que, se alcanzó un valor de ($V=6,01$, $DF=2$, $pv= ,049$). Se evidenció la existencia del vínculo significativo. Al igual que los resultados del presente trabajo, donde muestra que la seguridad, la inteligencia y el sentido crítico, mejora las relaciones entre directores, docentes y educandos. Impulsan valores, diálogo de forma democrático, impulsa a comprometerse con el proyecto educativo y en mejorar el rendimiento formativo.

Los resultados del estudio son diferentes al de Castillo (2020) su objetivo fue inquirir en qué consiste las comunidades de enseñanza; y examinar la percepción de los pedagogos en razón a las relaciones, formación y reflexión de sus prácticas. En los resultados los pedagogos revelan que, en los recientes años, no se desarrollaron proyectos de restauración educativa ($\mu =1.88$). Por otra parte, se visualiza que aprecian y reconocen la labor y esfuerzo del discente ($\mu =3.88$), expresando que en el colegio prima un sentido vertical, falta de una labor organizada entre los pedagogos, con escasos ámbitos de reflexión y búsqueda sobre los procedimientos de la formación.

Tales hallazgos no son similares a los resultados logrados en el estudio de Villanueva (2020) quien tuvo como propósito reconocer el: Compromiso del maestro y la conducción de instrucción, en los hallazgos se percibieron que $r_{xy} = 0,24$, el cual señala que hay una correspondencia débil según la escala de Pearson entre las categorías compromiso docente y la conducción de la enseñanza. Y como $t_{cal} = 1,33 < t_{tab} = 2,045$ la asociación no es significativa, lo diferente al resultado del presente trabajo, también, demuestra que el 63,33% de los educandos manifiestan que el compromiso de los pedagogos se localiza en un grado medio, un 36,67% asegura que el nivel de compromiso es débil y un inquietante 0,00% que dice ningún maestro muestra un mayor nivel de compromiso. Muestra la existencia de una asociación débil con relación a las dos categorías del estudio, lo contrario al estudio. Esto se debe a la falta de actitud de los maestros, no les agrada trabajar en equipo, la desmotivación de los maestros para planificar y acompañar a sus estudiantes.

Estos resultados se ajustan a los indicados por Rosales (2019) quien analizó el desarrollo del compromiso laboral en relación al desempeño profesional, el propósito de la actual inquisición fue establecer la asociación entre las categorías compromiso laboral y el desempeño laboral en maestros. Los resultados, el nivel de correspondencia a través de las variables fue ($r = ,787$); lo que representa la asociación mayor y significativa entre las categorías de estudio. Como se percibe este vínculo son parecidos al resultado del presente trabajo, demostrando que hubo correspondencia alta a través de motivación laboral y el desempeño profesional. Debido a que los maestros tienen rigor académico, mantienen su estándar profesional, genera y valida su conocimiento tienen compromiso pedagógico didáctico.

Asimismo, los hallazgos obtenidos concuerdan con las teorías constructivistas de Jean Piaget (1950) y Lev Vygotsky (1962), quienes expresan que los maestros que siguen la teoría constructivista en la enseñanza-aprendizaje se involucran en la labor colaborativa para instituir una comunidad de enseñanza. Los individuos en general tienen aptitudes comunicativas, comprendidas como aquellas que consiente comunicarse y actuar en el entorno colectivo.

Además, los resultados logrados en la comprobación del propósito general coinciden teóricamente con lo expuesto por los especialistas del MINEDU (2021),

quienes originan seguridad y conexión positiva a fin de compartir y extender interacciones fundamentadas en la consideración recíproca y una educación de cooperación. Para el interés general y para estar en lo comunitario, se precisa el acuerdo de compartir principios y vías de comunicación en el que se considera la autonomía personal de sus integrantes. Beneficia una formación colectiva fundamentado en la conversación: atender, meditar y entendimiento colectivo a fin de abrir probabilidades de inquirir opciones y compartir distintos criterios

En cuanto al primer objetivo específico referido a establecer el vínculo entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo en un centro educativo, San Juan de Lurigancho, se llegó a corroborar que el 51,2% (41) de los maestros demostraron concordar una regular inclinación a promover ámbitos para planificar nuevos escenarios formativos, es decir que, los profesores participan y coordinan regularmente en el compromiso afectivo, además el valor del vínculo fue de 0.587, indicando como una correlación moderado y positivo, donde se afirmó que, si mejora las comunidades de aprendizaje, entonces, habrá mejor compromiso afectivo.

Esta afirmación es compatible con Escriba (2018) quien determinó la correlación a través de la administración escolar y compromiso afectivo permitiendo contractar que el 52,4% (11) de los educadores perciben una gestión regular escolar en el colegio; de la misma manera; 57,1% (12) maestros expresan estar parcialmente acorde a tener un compromiso de continuidad dentro de la escuela, así mismo, el valor de 0,844, donde señala un alto grado de asociación por lo que se determina un vínculo de fuerte potencial; como se observa los mencionados hallazgos guardan vínculo con la dimensión de la pesquisa y el producto logrado de dicha inquisición.

Asimismo, los hallazgos obtenidos concuerdan con las teorías Arias (2021), quien expresa que la relación afectiva de un trabajador con la institución, es de modo natural y determina proseguir por aspiraciones propias, posee empatía, cuidado mutuo que reúne a los individuos. En ello se proporciona seguridad y bienestar.

Con respecto al segundo propósito, referido a establecer la asociación a través de las Comunidades de aprendizaje y el compromiso de continuidad en centros educativos, San Juan de Lurigancho, se llegó a confirmar que 48,8% (39) de los maestros coincidieron en la puntuación del alto nivel en compromiso de continuidad en el centro educativo, también, se debe precisar que $Rho=0.771$, indicando un nivel de correlación alto y positivo, lo que significa que, si mejora las comunidades de aprendizaje, entonces, habrá mejor compromiso de continuidad.

Esta afirmación es compatible con Escriba (2018) quien determinó la correlación entre la administración escolar y compromiso de continuidad. Permitiendo contractar que el 52,4% (11) de los educadores visualizan una moderada gestión escolar en el colegio; del misma forma; 57,1% (12) los maestros expresan estar parcialmente acorde a tener un compromiso de continuidad dentro de la escuela, así mismo, el valor relación valor de 0,695, donde señala un alto grado de correspondencia por lo que se establece una correspondencia de fuerte potencial; como se observa los mencionados hallazgos guardan vínculo con la dimensión de la pesquisa y el producto logrado de dicha inquisición.

Igualmente, los hallazgos obtenidos concuerdan con las teorías Aldana et al. (2018), el componente de compromiso de continuidad hace referencia al costo, tales como inversiones, ganancias, etc., el que dispararía un jornalero al licenciarse de una organización, de modo que abandonarlo significaría un costo un alto para el trabajador, en virtud a escasas posibilidades de encontrar otro trabajo similar.

En relación al tercer propósito, referido a establecer la asociación a través de las comunidades de aprendizaje y el compromiso normativo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, se constató que el 50,0% (40) de los maestros evidenciaron coincidir en el nivel moderado. También, el valor fue de $r=0.747$, indicando un nivel de correspondencia alto y positivo, lo que significa que, si mejora las comunidades de aprendizaje, entonces, habrá mejor compromiso normativo.

Los hallazgos obtenidos en la presente investigación fueron similares a los hallazgos de Pocco (2018), quien estableció la asociación entre la gestión escolar y compromiso normativo, admitiendo contractar que el 81,2% de los educadores consideran que su grado de compromiso normativo es alto, en tal sentido, los

maestros comparten principios y valores que califica al colegio, además, la valoración fue Rho de 0,579% en el que los profesores expresan estar parcialmente acordes a tener un compromiso normativo dentro de la escuela, así mismo, el valor de 0,695, donde señala un alto grado de correspondencia; como se observa los mencionados hallazgos guardan vínculo con la dimensión de la pesquisa y el producto logrado de dicha inquisición.

De la misma manera, Manzano (2019) quien determinó el vínculo entre el sentido de pertenencia y la responsabilidad institucional de los docentes. En los resultados descriptivos del compromiso normativo el 51, 40% de los docentes evidencian un nivel alto en compromiso normativo y en caso de correlación con sentido de pertenencia de los docentes poseen una correlación fuerte $r = 0,704$, $p = 0,000$, al igual que el resultado de la presente pesquisa, por tal, el vínculo es mayor y directamente proporcional, pues se implica que los maestros demuestren afectividad, persistencia y normatividad en el entorno educativo.

También, los hallazgos obtenidos concuerdan con la teoría de Aldana et al. (2018), se correlaciona con el contrato normativo por lo que el trabajador está asociado al centro laboral por afección de responsabilidad y deber, asimismo se encuentra la credibilidad a la institución fundamentada en el sentido de lealtad y surge la necesidad de cumplir los reglamentos.

Igualmente, la presente inquisición expone valiosas contribuciones a examinar. Primero, la indagación detallada de antecedentes, en que refirieron inquisiciones similares que exhiben hallazgos parecidos y distintos a los logrados en esta averiguación, por tanto, se requiere continuar indagando con mayor cantidad de integrantes y aplicando otras estrategias para el recojo de datos. Segundo, la contribución teórica propuesta y los resultados alcanzados en dicho trabajo accederán a que los educadores analicen sobre lo fundamental que son las comunidades de aprendizaje y su vínculo directo con el compromiso docente con el propósito de elaborar métodos didácticos que beneficien a los discentes. Finalmente, se necesita destacar lo fundamental que es el papel del maestro en el aula.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según la demostración estadística se cumple el objetivo general en el que según la relación se visualiza que la sig. p-valor = 0,000 puesto que $< 0,05$. Por ende, se estimó la H_a y se denegó la H_0 . Del mismo modo el valor de Rho 0,659 indicando que existe un influjo moderado positivo entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente.

Segunda: Conforme a los datos estadísticos se cumplió el objetivo específico 1 en la cual, según el vínculo, en el que, sig. p-valor = 0, 000 puesto que $< 0,05$, debido a lo cual, se acepta la H_a y se refutó la H_0 . Semejantemente, el valor de correlación de Spearman fue 0.587, notándose un influjo de moderada asociación a las comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo de los maestros.

Tercera: Examinando los datos mostrados por medio de la estadística conforme el grado de correspondencia en donde sig. p-valor = 0,000 puesto que $< 0,05$ por lo que se aceptó la H_a y se refutó la H_0 . Indistintamente, el valor de Rho fue de 0.771, existiendo un influjo alto en relación a las comunidades de aprendizaje y Compromiso de continuidad.

Cuarta: Considerando los datos expresados a través de la estadística siendo una correspondencia, en el que, la sig. p-valor = 0,000 siendo ello $< 0,05$, por debido al cual se estimó la H_a y se desestimó la H_0 . Además, el valor de Rho fue de 0,747 existiendo un influjo alto en conformidad con la relación Comunidades de aprendizaje y compromiso normativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Al Director de la institución educativa, favorecer la tarea en equipo y el trabajo colegiado, establecer ámbitos de aprendizaje para el personal docente, agrupación de inter-aprendizaje y desarrollo de una planificación del colegio en el que se promueva el desenvolvimiento profesional a través de la interrelación de los grupos de maestros instituidos en comunidades de aprendizaje.

Segundo: A los docentes de la institución educativa compartir y realizar la buena práctica profesional, creativa e innovadora que colaboren a estimular sus aptitudes académicas; fortaleciendo de esa forma la labor cooperativa al interior de las comunidades de aprendizaje.

Tercero: A los docentes de la institución educativa intervenir en los acontecimientos de actualizaciones o auto capacitarse a fin de fortalecer los procedimientos académicos en distintas áreas para el proceso de la práctica pedagógica.

Cuarto: A la UGEL 05, se sugiere reforzar las comunidades de aprendizaje en las instituciones educativas, consolidando esta estrategia en teoría y práctica de esta manera ampliar el progreso de la profesión pedagógica continuamente, fortaleciendo el desempeño en cada docente y así brindar un servicio de mejor calidad y éstos se vean reflejados en los logros y aprendizajes de los discentes.

Referencias

Abril, A. y Peinado, M. (2018). Nuevos horizontes familiares: Una reflexión en la formación del profesorado. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 22(1), 159-176.

<https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/63639/38697>

Aldana, E.; Tafur, J. y Leal, M. (2018), Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39(13), 132-189.

<https://www.revistaespacios.com> >.

Arispe, C.; Yangali, J.; Guerrero, M.; Losada, O.; Acuña, L. y Arellana, C. (2020) *La investigación científica una aproximación para los estudiantes de posgrado*. Editorial Departamento de Investigaciones y Postgrado. Universidad Internacional de Guayaquil-Ecuador. Recuperado de: Repositorio Digital UIDE: La investigación científica

Azorín, C. (2018). El método de aprendizaje cooperativo y su aplicación en las aulas. *Perfiles Educativos*, 40(161), 35-100.

<https://www.iisue.unam.mx> > perfiles > artículo

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Colombia: Mc Graw-Hill. <https://n9.cl/fvc6>

Cabezas, E. D., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí, Pichincha – Ecuador. Recuperado de <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.

Cabezas, V.; Constanza Gómez, C.; Paz, M.; Palacios, P.; Nogueirac, A.; Orregoc, V.; suckeld, M. y Pería, A. (2022). *Comunidades de Aprendizaje Profesional Docente en Chile: Dimensiones y fases de desarrollo*. *Estudios pedagógicos* (Valdivia). DOI: 10.4067/S0718-07052021000300141.

<https://www.researchgate.net/publication/351104396>

- Calle, P. (2021). *La conformación de una comunidad profesional de aprendizaje en el proceso de gestión institucional* [Tesis de Maestría. Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima – Perú]. <https://fundacionexe.org.co › comunid...>
- Castagnola, G., Cárdenas, A., Sánchez, M., & Leiva, Z. (2021). Aprendizaje cooperativo en una universidad nacional peruana, 2021. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 22-27. <http://scielo.sld.cu › 2218-3620-rus-13-06-22>
- Castillo, A. (2020). *Comunidades de Aprendizaje para Mejorar la Práctica Docente* [Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec › handle>
- Colección Mundo Digital (2020). Compromiso y educación. Redefinición del aula como contexto de aprendizaje. *Revista Mediterránea de Comunicación*. <https://rua.ua.es › bitstream › CMD 13 2020>
- Dai, D. Y. (2020). Rethinking Human Potential from a Talent Development Perspective*. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1), 223-287. <https://doi.org/10.1177/0162353219897850>
- Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (2012). *Pautas para implementar la comunidad de aprendizaje profesional (CAP) en las ii.ee. de Lima Metropolitana*. <https://www.dreilm.gob.pe › uploads › 2022/09>
- Elboy C. y otros. (2000). Comunidades de aprendizaje. Una práctica educativa para la sociedad de la información. *Cultura y Educación*, 17(18), 129-141.
- Eirín, R. (2018). Las comunidades de aprendizaje como estrategia de desarrollo profesional de docentes de Educación física. *Estudios Pedagógicos XLIV*, N° 1: 259-278. <http://www.scielo.cl › scielo>

- Escriba, M. (2018). *Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo – Ayacucho, 2018*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho – Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe> >
- Escudero, C. & Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Ediciones UTMACH. Recuperado de: <http://www.utmachala.edu.ec>
- Flecha y Pulgvert (S.F.), Las comunidades de aprendizaje. Una apuesta por la igualdad educativa. <https://dialnet.unirioja.es> > [articulo](#)
- Flores, S. y Sanchez, A. (2021), *Las comunidades profesionales de aprendizaje. La experiencia de un centro de educación superior de Lima*. <https://repositorio.pucp.edu.pe> >
- Franco, J., López, H. y Arango, D. (2020). La satisfacción de ser docente. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 55-67. <http://dx.doi.org/10.5209/rced.61775>
- García, I., Higuera, L., & Martínez, E. (2018). Hacia la Implantación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje Mediante un Liderazgo Distribuido. Una Revisión Sistemática. REICE: *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(2), 117–132. <https://revistas.uam.es> > [article](#) > [view](#)
- García, N. (S.F.). Las comunidades de aprendizaje. <https://www.um.es> > [ead](#) > [red](#) > [comunidades](#).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. <https://n9.cl/65f>

- Hadi, H. y Tentama, F. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)* ISSN-2379-106X, Volume 3, Issue 8, PP 148-156. <https://www.aijbm.com/uploads/2020/08>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (pp. 1–753).
- Hernández, M. y Rodríguez, G. (2022). La comunidad de aprendizaje en el desarrollo de capacidades emprendedoras. *Revista Sinapsis*, 1(21) 95-175. <https://revistas.itsup.edu.ec/article/download>
- Instituto Natura (2019). Comunidades de Aprendizaje: *Logros a cinco años. Pautas para implementar la comunidad de aprendizaje profesional (CAP) en las II.EE. de Lima Metropolitana*. <https://fundacionexe.org.co/comunid...>
- Kumar, S. Wotto, B. y Belanger P. (2018). E-learning, M-learning and D-learning: Conceptual definition and comparative análisis. *E-Learning and Digital Media* 2018, 15(4), 191–216. <https://journals.sagepub.com/full>
- Mahimuang, S. (2018). Professional learning community of teachers: a hypothesis model development. Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University. <http://www.ijbts-journal.com/images/main>
- Malpica, F. (2018). Comunidades Profesionales de Aprendizaje: Clave del cambio. Educación. <https://bit.ly/3Bm3ZxG>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito Ecuador. *RES NON VERBA*, ISSN impreso: 1390-6968 e-ISSN: 2661-6769, 9 (2). <https://revistas.ecotec.edu.ec/rnv/article/view>
- Martínez, V. y Prieto, E. (2021). *Comunidad de aprendizaje y gestión del conocimiento en universidades*. Electrónica, Universidad Autónoma del

Estado de Hidalgo, 42184, Pachuca, Hidalgo, México, 9(1-9) ISSN: 2007-6363. <https://repository.uaeh.edu.mx> › [icbi](#) › [download](#)

Merma, G. y Ramos, C. (S.F.). *Fundamentos y condiciones para el uso de las comunidades de aprendizaje en la educación universitaria*. Departamento de Didáctica General y Didácticas Específicas Universidad de Alicante. <https://web.ua.es> › [ice](#) › [comunicaciones-orales](#).

Ministerio de Educación (2021). Orientaciones para el desarrollo de las comunidades de aprendizaje profesional. <https://directivos.minedu.gob.pe> › 2021/04.

Montoya, L. (2020). *Caracterización de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje en la Institución Educativa Félix Naranjo de San Diego, Samaná, Caldas*. [Tesis de Maestría. Universidad Católica de Manizales - Colombia] <https://repositorio.ucm.edu.co> › [bitstream](#) › [Car](#)

Muñoz, R. (2021). *Comunidades de Aprendizaje y la Gestión Institucional en la UGEL Nº 10 Huaral-2019* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe> › [handle](#)

Ñaupas, H., Mejía, M., Novoa, J. y Villagómez, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Quinta edición. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. <https://n9.cl/0rgb3>

Ortiz, F. (2019). *Las comunidades de aprendizaje como una estrategia para la cualificación del ejercicio docente en el Colegio Rogelio Salmona*. Retrieved from. <https://ciencia.lasalle.edu.co/maest-docencia/690>

Pachay, M. Rodríguez, M. y Vera, L. (2020). Aprendizaje cooperativo una metodología activa innovadora”, *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, ISSN: 1989-4155. <https://www.eumed.net> › [rev](#) › [atlante](#) › [2020/08](#) › [apr](#)

Pocco, A. (2018). *Compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea 2017*. [Tesis de Maestría.

- Universidad Nacional Jorge Grohmann, Tacna – Perú].
<http://repositorio.unjbg.edu.pe> › UNJBG
- Pino, R. (2019). Metodología la de investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Rondón, M.; Chinchilla, F. y Molina, C. (S. F.). *Comunidades de Aprendizaje La Estrategia Transformadora de la Acción Docente*.
<https://recursos.educoas.org> › default › files
- Rosales, J.; Espinoza, J.; Posadas, L.; Posadas, L.; Romero, L. y Pinedo, E. (2022). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(4), 210-224. <https://rus.ucf.edu.cu> › rus › article › download
- Rubaye, A. (2020). The influence of regulatory commitment on quality of banking service: an empirical study on trade banks in Iraq. *polish journal of management studies*. <https://pjms.zim.pcz.pl> › api › files › view
- Sánchez, H, Reyes, H., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima; Perú: Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sánchez, P., Mendo, S., Barco, B., Amado, D., & Iglesias, D. (2020). Escala de gestión del aprendizaje cooperativo en el aula. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 3(56), 59-71. <https://www.aidep.org> › files › RIDEP56-Art5
- Sánchez, P., Mendo, S., Barco, B., Amado, D., & Iglesias, D. (2020). Escala de gestión del aprendizaje cooperativo en el aula. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 3(56), 59-71. <https://www.aidep.org> › files › RIDEP56-Art5
- Torres, F., Víctor Hugo Puican, V. y García, M. (2023). Relationship of organizational commitment to teamwork in a municipality from Perú. *Revisar*.

Miami, v. 8, norte. pag. 01-20, 0693. <https://dialnet.unirioja.es> > [descarga](#) > [articulo](#)

Vaillant, D. (2019). Directivos y comunidades de aprendizaje docente: un campo en construcción. *Revista Eletrônica de Educação*. <https://www.researchgate.net/publication/330189407>

Villaluz, G.; Malonjao, M.; Trinidad, C. & Bojo, M. (2018), Community engagement in teaching-learning: A pathway to quality education. *ASEAN Journal of Community Engagement*, 2(2). <https://scholarhub.ui.ac.id> > [cgi](#) > [viewcon](#)

ANEXOS

Anexo: 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE Y COMPROMISO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS, SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2023. AUTOR: IRIS MAGALY HERRERA LEON.										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES							
			Variable 1: Comunidades de aprendizaje							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023?</p> <p>Problema específico:</p> <p>P₁ ¿Cuál es la relación entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023?</p> <p>P₂ ¿Cuál es la relación entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso de</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación que existe entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.</p> <p>Objetivo específico:</p> <p>O₁ Establecer la relación que existe entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.</p> <p>O₂ Establecer la relación que existe entre las Comunidades de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>H₁ Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso afectivo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.</p> <p>H₂ Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el</p>	Aprendizaje cooperativo.	Interés por trabajar en equipo y solucionar la baja calidad educativa.	1 - 9	Escala de Likert.	Bueno (81 – 110)			
			Comunidades profesionales.	Generan sinergia y garantizan la autoformación profesional.	10 - 16		Regular (52– 81)			
			Comunidades virtuales.	Uso de las TIC, para garantizar un eficiente servicio	17 - 22		Bajo (22– 51)			
			Variable 2: Compromiso docente							
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
						Compromiso afectivo.	Entrega laboral, empatía.	1 - 10	Escala de Likert.	Alto (87 – 115)
			Compromiso de continuidad.	Fuente de ingresos, oportunidad laboral.	11 - 17	Moderado (55– 86)				
							Débil (23– 54)			

<p>continuidad en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023?</p> <p>P₃ ¿Cuál es la relación entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso normativo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023?</p>	<p>aprendizaje y el compromiso de continuidad en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.</p> <p>O₃ Establecer la relación que existe entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso normativo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.</p>	<p>compromiso de continuidad en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.</p> <p>H₃ Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso normativo en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023.</p>	<p>Compromiso normativo.</p>	<p>Valores, ética laboral.</p>	<p>18 - 23</p>		
---	---	--	------------------------------	--------------------------------	----------------	--	--

Anexo: 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
Comunidades de aprendizaje	Según Cantero y Pantoja (2016), es una agrupación pequeña de individuos de diferentes niveles, clases, tradiciones y situación económico-social que labora de modo colaborativa en una tarea.	La variable comunidades de aprendizaje se medirá con las dimensiones: aprendizaje cooperativo, comunidades profesionales y comunidades virtuales con el cuestionario comunidades de aprendizaje, el cual evaluará con 22 ítems empleando la escala de Likert: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. El cuestionario se ha validado por Roger Eduardo Muñoz Silva (2019) tiene un coeficiente de confiabilidad 0,881 y ha sido adaptado por la investigadora.	Aprendizaje cooperativo.	Interés por trabajar en equipo y solucionar la baja calidad educativa.	1-9	Cuestionario sobre Comunidades de Aprendizaje.	Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • A veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5)
			Comunidades profesionales.	Generan sinergia y garantizan la autoformación profesional.	10 - 16		
			Comunidades virtuales.	Uso de las TIC, para garantizar un eficiente servicio.	17 - 22		
Compromiso docente	El grado en el que un docente se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella (Davis y Newstrom, 2001).	El compromiso docente se medirá a través de las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, y compromiso normativo, con el cuestionario de compromiso docente con 23 ítems empleando la escala de Likert: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y Siempre. Validado por Antonio Pocco Pinto (2018), tiene un coeficiente de confiabilidad 0,921 y ha sido adaptado por la investigadora.	Compromiso afectivo.	Entrega laboral, empatía.	1 - 10	Cuestionario sobre el Compromiso Docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • A veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5)
			Compromiso de continuidad.	Fuente de ingresos, oportunidad laboral	11 - 17		
			Compromiso normativo.	Valores, ética, laboral.	18 - 23		

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Comunidades de aprendizaje y compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho - 2023"

Investigador (a) (es): Iris Magaly Herrera Leon.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Comunidades de aprendizaje y compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho - 2023", cuyo objetivo es recabar información a través de una encuesta que servirá de insumo para la investigación. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de post grado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la IE 0139 Gran Amauta Mariátegui de San Juan de Lurigancho.

Por medio de la presente investigación se busca conocer la relación que existe entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente y su relevancia en el trabajo diario en las instituciones educativas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo participativo y satisfacción del servicio educativo en padres de familia de una Institución Educativa Inicial de Lima, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en un aula de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:


Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Herrera Leon, Iris Magaly email: irismagalyhl@gmail.com y Docente asesor Dr. Farfán Pimentel, Johnny Félix email: ifarfanp@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Seherara Angelia Sucas Arez

Fecha y hora: 31/5/2023


DNI: 48948518

Anexo: 04

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO “COMUNIDADES DE APRENDIZAJE”

Estimado docente el presente cuestionario es de carácter anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales. Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad, agradeciendo de antemano su participación. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. crea conveniente considerando el nivel de la escala y el significado de cada número.

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

Nº	INTERROGANTES	ESCALA				
APRENDIZAJE COOPERATIVO						
1	¿Considera en su labor pedagógica el trabajo en equipo como estrategia para brindar un mejor servicio educativo?	1	2	3	4	5
2	¿En su institución educativa se practica la sinergia profesional para mejorar el servicio educativo?	1	2	3	4	5
3	¿Cumple rigurosamente con su rol en el equipo de trabajo para mejorar la calidad educativa?	1	2	3	4	5
4	¿Efectúa el trabajo cooperativo con todos los miembros de la comunidad en pro de la mejora de la calidad educativa?	1	2	3	4	5
5	¿Cree que en el ámbito de la UGEL 05 se emplea las Comunidades de aprendizaje bajo el enfoque dialógico (participación junto a otras personas para encontrar nuevas soluciones)?	1	2	3	4	5
6	¿Contribuye Ud. con sus opiniones y sugerencias para tomar decisiones en equipo respecto a situaciones que involucran a la institución educativa?	1	2	3	4	5
7	¿Realiza la planificación de actividades pedagógicas a través del trabajo colegiado?	1	2	3	4	5
8	¿Contribuye e interviene brindando apoyo y/o soporte pedagógico de acuerdo a sus experiencias para la mejora de la práctica pedagógica?	1	2	3	4	5
9	¿Se evidencia una buena convivencia entre los miembros de la institución educativa, brindando apertura al diálogo?	1	2	3	4	5
COMUNIDADES PROFESIONALES						
10	¿Utiliza las comunidades de aprendizaje, profesionales, para la formación continua de su equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Las comunidades de aprendizaje cumplen la misma función que una comisión de trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿El docente es el único que debe gestionar los aprendizajes en los estudiantes?	1	2	3	4	5

13	¿El docente por si solo debe garantizar su formación continua para brindar un mejor servicio?	1	2	3	4	5
14	¿Considera Ud. que las comunidades de aprendizaje son una alternativa positiva para encontrar soluciones a las dificultades o deficiencias de aprendizaje que presenten los estudiantes?	1	2	3	4	5
15	¿Se propician espacios y/o tiempos dentro de la calendarización para fomentar la colaboración en comunidades de aprendizaje?	1	2	3	4	5
16	¿Establecen grupos de inter-aprendizaje entre los docentes con mayor y menor experiencia en el ámbito educativo?	1	2	3	4	5
COMUNIDADES VIRTUALES						
17	¿Utiliza las aplicaciones y plataformas digitales en su institución educativa para gestionar los aprendizajes?	1	2	3	4	5
18	¿Es indispensable las habilidades tecnológicas para la pedagógica?	1	2	3	4	5
19	¿Su I.E. ha establecido la comunidad virtual de aprendizaje?	1	2	3	4	5
20	¿Pertenece o perteneció a una comunidad de aprendizaje virtual?	1	2	3	4	5
21	¿En su institución educativa cuentan con los elementos necesarios para desarrollar el trabajo colaborativo utilizando la tecnología?	1	2	3	4	5
22	¿Su institución educativa gestiona la capacitación sobre el uso y actualización de las plataformas digitales?	1	2	3	4	5

Adaptación de la propuesta de Roger Eduardo Muñoz Silva (2019).

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO “COMPROMISO DOCENTE”

Estimado docente el presente cuestionario es de carácter anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales. Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad, agradeciendo de antemano su participación. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. crea conveniente considerando el nivel de la escala y el significado de cada letra.

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

Nº	PREGUNTAS	ESCALA				
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.	1	2	3	4	5
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta institución educativa.	1	2	3	4	5
4	Me siento ligado emocionalmente a esta institución educativa.	1	2	3	4	5
5	Me siento comprometido absolutamente con esta institución educativa.	1	2	3	4	5
6	La Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
7	Percibo que todos nos preocupamos por esta institución educativa.	1	2	3	4	5
8	Siento deseos de esforzarme para lograr el éxito en cada actividad realizada por la institución educativa.	1	2	3	4	5
9	Estoy seguro que la institución educativa cubre mis expectativas.	1	2	3	4	5
10	Me siento contento de pertenecer a esta familia escolar.	1	2	3	4	5
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
11	Permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
12	Sería muy duro para mí dejar esta Institución Educativa, inclusive si fuera necesario hacerlo.	1	2	3	4	5
13	Me generaría problemas en el ámbito personal si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	1	2	3	4	5
14	Otras personas dependen de mis ingresos económicos al trabajar en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
15	Cuento con opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de esta institución educativa.	1	2	3	4	5
16	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
17	He analizado los pros y contras de pertenecer o no a esta institución educativa.	1	2	3	4	5
COMPROMISO NORMATIVO						
18	Concuerdo y me identifico con los valores de esta institución educativa.	1	2	3	4	5

19	Conozco y me siento involucrado con las metas institucionales, asimismo con la misión y visión.	1	2	3	4	5
20	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
21	Esta institución educativa merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
22	No abandonaría la Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
23	Percibo que soy importante para esta institución educativa.	1	2	3	4	5

Adaptación de la propuesta de Antonio Pocco Pinto (2018).

Anexo: 05

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario: Comunidades de aprendizaje

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comunidades de aprendizaje”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Comunidades de aprendizaje.
Autor(es)	Roger Eduardo Muñoz Silva.
Año de publicación:	2019
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	profesores
Significación:	El instrumento está compuesto de 3 dimensiones y, 22 ítems. Su objetivo es recolectar información acerca de las comunidades de aprendizaje, con 5 opciones de respuestas: 1 Nunca. 2 Casi nunca. 3 A veces. 4 Casi siempre. 5 Siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
Comunidades de aprendizaje: Según Cantero y Pantoja (2016), es una agrupación pequeña de individuos de diferentes niveles, clases, tradiciones y situación económico-social que labora de modo colaborativa en una tarea.	Aprendizaje cooperativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Interés por trabajar en equipo y solucionar la baja calidad educativa. 	Es un método activo que repotencia la labor en grupo en los educandos; la integración de pequeños grupos apoya a que ellos que edifican una cognición propia, sobrellevando a la construcción de saberes, por el cúmulo de ideas de cada uno de los participantes que lo constituyen.
	Comunidades profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Generan sinergia y garantizan la autoformación profesional. 	Es la agrupación de profesionales para compartir aspiraciones, sueños y expectativas, el proceso de construir conceptos pasados y reconstruir un nuevo enfoque.
	Comunidades virtuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de las TIC, para garantizar un eficiente servicio 	Es la incorporación que se ejecuta por medio de la red, de comunidades de individuos, que distribuye unos principios e intereses generales, y que se informan por medio de los distintos instrumentos de comunicación que dan las redes telemáticas, sean asincrónicas o sincrónicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Comunidades de aprendizaje”, adaptado por Iris Magaly Herrera Leon, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Aprendizaje cooperativo.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el trabajo cooperativo en las escuelas.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés por trabajar en equipo y solucionar la baja calidad educativa.	1. ¿Considera en su labor pedagógica el trabajo en equipo como estrategia para brindar un mejor servicio educativo?	4	4	4	
	2. ¿En su institución educativa se practica la sinergia profesional para mejorar el servicio educativo?	4	4	4	
	3. ¿Cumple rigurosamente con su rol en el equipo de trabajo para mejorar la calidad educativa?	4	4	4	
	4. ¿Efectúa el trabajo cooperativo con todos los miembros de la comunidad en pro de la mejora de la calidad educativa?	4	4	4	
	5. ¿Cree que en el ámbito de la UGEL 05 se emplea las Comunidades de aprendizaje bajo el enfoque dialógico (participación junto a otras personas para encontrar nuevas soluciones)?	4	4	4	
	6. ¿Contribuye Ud. con sus opiniones y sugerencias para tomar decisiones en equipo respecto a situaciones que involucran a la institución educativa?	4	4	4	
	7. ¿Realiza la planificación de actividades pedagógicas a través del trabajo colegiado?	4	4	4	
	8. ¿Contribuye e interviene brindando apoyo y/o soporte pedagógico de acuerdo a sus experiencias para la mejora de la práctica pedagógica?	4	4	4	
	9. ¿Se evidencia una buena convivencia entre los miembros de la institución educativa, brindando apertura al diálogo?	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunidades profesionales.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la formación personal de los docentes.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Generan sinergia y garantizan la autoformación profesional.	10. ¿Utiliza las comunidades de aprendizaje, profesionales, para la formación continua de su equipo de trabajo?	4	4	4	
	11. ¿Las comunidades de aprendizaje cumplen la misma función que una comisión de trabajo?	4	4	4	
	12. ¿El docente es el único que debe gestionar los aprendizajes en los estudiantes?	4	4	4	
	13. ¿El docente por si solo debe garantizar su formación continua para brindar un mejor servicio?	4	4	4	
	14. ¿Considera Ud. que las comunidades de aprendizaje son una alternativa positiva para encontrar soluciones a las dificultades o deficiencias de aprendizaje que presenten los estudiantes?	4	4	4	
	15. ¿Se propician espacios y/o tiempos dentro de la calendarización para fomentar la colaboración en comunidades de aprendizaje?	4	4	4	
	16. ¿Establecen grupos de inter-aprendizaje entre los docentes con mayor y menor experiencia en el ámbito educativo?	4	4	4	

Tercera dimensión: Comunidades virtuales.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el uso de la tecnología en la práctica docente.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de las TIC, para garantizar un eficiente servicio.	17. ¿Utiliza las aplicaciones y plataformas digitales en su institución educativa para gestionar los aprendizajes?	4	4	4	
	18. ¿Es indispensable las habilidades tecnológicas para la pedagógica?	4	4	4	
	19. ¿Su I.E. ha establecido la comunidad virtual de aprendizaje?	4	4	4	
	20. ¿Pertenece o perteneció a una comunidad de aprendizaje virtual?	4	4	4	
	21. ¿En su institución educativa cuentan con los elementos necesarios para desarrollar el trabajo colaborativo utilizando la tecnología?	4	4	4	
	22. ¿Su institución educativa gestiona la capacitación sobre el uso y actualización de las plataformas digitales?	4	4	4	



Dr. Darién B. Rodríguez Galán

Dr. Darién Barramedo, Rodríguez Galán

DNI: 20044257

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario: Compromiso docente

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Compromiso docente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Compromiso docente.
Autor(es)	Antonio Pocco Pinto
Año de publicación:	2018
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	profesores
Significación:	El instrumento está compuesto de 3 dimensiones y, 22 ítems. Su objetivo es recolectar información acerca de las comunidades de aprendizaje, con 5 opciones de respuestas: 1 Nunca. 2 Casi nunca. 3 A veces. 4 Casi siempre. 5 Siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
Compromiso docente: Para Davis y Newstrom (2021) el compromiso se asocia con el esfuerzo o empeño organizado que expresan quienes laboran para una definida organización.	Compromiso afectivo.	<ul style="list-style-type: none"> Entrega laboral, empatía. 	Se alude al vínculo afectivo de un trabajador con la institución, de modo que éste determina proseguir por aspiraciones propio.
	Compromiso de continuidad.	<ul style="list-style-type: none"> Fuente de ingresos, oportunidad laboral. 	Indica a que el trabajador toma conocimiento sobre los costos relacionados a dejar la institución, de modo que los trabajadores continúan en su trabajo porque estiman que lo requieren.
	Compromiso normativo.	<ul style="list-style-type: none"> Valores, ética, laboral. 	Se vincula con el afecto del deber, debido a lo cual los trabajadores perciben que deben mantenerse en la institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Compromiso docente”, adaptado por Iris Magaly Herrera Leon, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Compromiso afectivo.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el vínculo afectivo del trabajador para con su institución.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrega laboral, empatía.	1. Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	4	4	4	
	2. Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.	4	4	4	
	3. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta institución educativa.	4	4	4	
	4. Me siento ligado emocionalmente a esta institución educativa.	4	4	4	
	5. Me siento comprometido absolutamente con esta institución educativa.	4	4	4	
	6. La Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.	4	4	4	
	7. Percibo que todos nos preocupamos por esta institución educativa.	4	4	4	
	8. Siento deseos de esforzarme para lograr el éxito en cada actividad realizada por la institución educativa.	4	4	4	
	9. Estoy seguro que la institución educativa cubre mis expectativas.	4	4	4	
	10. Me siento contento de pertenecer a esta familia escolar.	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso de continuidad.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la continuidad en la institución debido a los costos que generarían dejarlo.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fuente de ingresos, oportunidad laboral.	11. Permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
	12. Sería muy duro para mí dejar esta Institución Educativa, inclusive si fuera necesario hacerlo.	4	4	4	
	13. Me generaría problemas en el ámbito personal si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	4	4	4	
	14. Otras personas dependen de mis ingresos económicos al trabajar en esta institución educativa.	4	4	4	
	15. Cuento con opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de esta institución educativa.	4	4	4	
	16. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	4	4	4	
	17. He analizado los pros y contras de pertenecer o no a esta institución educativa.	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso normativo.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el afecto y compromiso del trabajador para quedarse en su institución.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores, ética, laboral.	18. Conuerdo y me identifico con los valores de esta institución educativa.	4	4	4	
	19. Conozco y me siento involucrado con las metas institucionales, asimismo con la misión y visión.	4	4	4	
	20. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	4	4	4	
	21. Esta institución educativa merece mi lealtad.	4	4	4	
	22. No abandonaré la Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	4	4	4	
	23. Percibo que soy importante para esta institución educativa.	4	4	4	



Dr. Darién B. Rodríguez Galán

Dr. Darién Barramedo, Rodríguez Galán

DNI: 20044257

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario: Comunidades de aprendizaje

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comunidades de aprendizaje”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Rommel Lizandro Crispin.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Comunidades de aprendizaje.
Autor(es)	Roger Eduardo Muñoz Silva.
Año de publicación:	2019
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	profesores
Significación:	El instrumento está compuesto de 3 dimensiones y, 22 ítems. Su objetivo es recolectar información acerca de las comunidades de aprendizaje, con 5 opciones de respuestas: 1 Nunca. 2 Casi nunca. 3 A veces. 4 Casi siempre. 5 Siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
Comunidades de aprendizaje: Según Cantero y Pantoja (2016), es una agrupación pequeña de individuos de diferentes niveles, clases, tradiciones y situación económico-social que labora de modo colaborativa en una tarea.	Aprendizaje cooperativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Interés por trabajar en equipo y solucionar la baja calidad educativa. 	Es un método activo que repotencia la labor en grupo en los educandos; la integración de pequeños grupos apoya a que ellos que edifican una cognición propia, sobrellevando a la construcción de saberes, por el cúmulo de ideas de cada uno de los participantes que lo constituyen.
	Comunidades profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Generan sinergia y garantizan la autoformación profesional. 	Es la agrupación de profesionales para compartir aspiraciones, sueños y expectativas, el proceso de construir conceptos pasados y reconstruir un nuevo enfoque.
	Comunidades virtuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de las TIC, para garantizar un eficiente servicio 	Es la incorporación que se ejecuta por medio de la red, de comunidades de individuos, que distribuye unos principios e intereses generales, y que se informan por medio de los distintos instrumentos de comunicación que dan las redes telemáticas, sean asincrónicas o sincrónicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Comunidades de aprendizaje”, adaptado por Iris Magaly Herrera Leon, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Aprendizaje cooperativo.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el trabajo cooperativo en las escuelas.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés por trabajar en equipo y solucionar la baja calidad educativa.	1. ¿Considera en su labor pedagógica el trabajo en equipo como estrategia para brindar un mejor servicio educativo?	4	4	4	
	2. ¿En su institución educativa se practica la sinergia profesional para mejorar el servicio educativo?	4	4	4	
	3. ¿Cumple rigurosamente con su rol en el equipo de trabajo para mejorar la calidad educativa?	4	4	4	
	4. ¿Efectúa el trabajo cooperativo con todos los miembros de la comunidad en pro de la mejora de la calidad educativa?	4	4	4	
	5. ¿Cree que en el ámbito de la UGEL 05 se emplea las Comunidades de aprendizaje bajo el enfoque dialógico (participación junto a otras personas para encontrar nuevas soluciones)?	4	4	4	
	6. ¿Contribuye Ud. con sus opiniones y sugerencias para tomar decisiones en equipo respecto a situaciones que involucran a la institución educativa?	4	4	4	
	7. ¿Realiza la planificación de actividades pedagógicas a través del trabajo colegiado?	4	4	4	
	8. ¿Contribuye e interviene brindando apoyo y/o soporte pedagógico de acuerdo a sus experiencias para la mejora de la práctica pedagógica?	4	4	4	
	9. ¿Se evidencia una buena convivencia entre los miembros de la institución educativa, brindando apertura al diálogo?	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunidades profesionales.

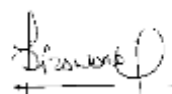
- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la formación personal de los docentes.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Generan sinergia y garantizan la autoformación profesional.	10. ¿Utiliza las comunidades de aprendizaje, profesionales, para la formación continua de su equipo de trabajo?	4	4	4	
	11. ¿Las comunidades de aprendizaje cumplen la misma función que una comisión de trabajo?	4	4	4	
	12. ¿El docente es el único que debe gestionar los aprendizajes en los estudiantes?	4	4	4	
	13. ¿El docente por si solo debe garantizar su formación continua para brindar un mejor servicio?	4	4	4	
	14. ¿Considera Ud. que las comunidades de aprendizaje son una alternativa positiva para encontrar soluciones a las dificultades o deficiencias de aprendizaje que presenten los estudiantes?	4	4	4	
	15. ¿Se propician espacios y/o tiempos dentro de la calendarización para fomentar la colaboración en comunidades de aprendizaje?	4	4	4	
	16. ¿Establecen grupos de inter-aprendizaje entre los docentes con mayor y menor experiencia en el ámbito educativo?	4	4	4	

Tercera dimensión: Comunidades virtuales.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el uso de la tecnología en la práctica docente.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de las TIC, para garantizar un eficiente servicio.	17. ¿Utiliza las aplicaciones y plataformas digitales en su institución educativa para gestionar los aprendizajes?	4	4	4	
	18. ¿Es indispensable las habilidades tecnológicas para la pedagógica?	4	4	4	
	19. ¿Su I.E. ha establecido la comunidad virtual de aprendizaje?	4	4	4	
	20. ¿Pertenece o perteneció a una comunidad de aprendizaje virtual?	4	4	4	
	21. ¿En su institución educativa cuentan con los elementos necesarios para desarrollar el trabajo colaborativo utilizando la tecnología?	4	4	4	
	22. ¿Su institución educativa gestiona la capacitación sobre el uso y actualización de las plataformas digitales?	4	4	4	



Dr. Rommel Lizandro Crispín

DNI: 09554022

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario: Compromiso docente

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Compromiso docente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Rommel Lizandro Crispin.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Compromiso docente.
Autor(es)	Antonio Pocco Pinto.
Año de publicación:	2018
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Profesores.
Significación:	El instrumento está compuesto de 3 dimensiones y, 22 ítems. Su objetivo es recolectar información acerca de las comunidades de aprendizaje, con 5 opciones de respuestas: 1 Nunca. 2 Casi nunca. 3 A veces. 4 Casi siempre. 5 Siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
Compromiso docente: Para Davis y Newstrom (2021) el compromiso se asocia con el esfuerzo o empeño organizado que expresan quienes laboran para una definida organización.	Compromiso afectivo.	<ul style="list-style-type: none"> Entrega laboral, empatía. 	Se alude al vínculo afectivo de un trabajador con la institución, de modo que éste determina proseguir por aspiraciones propio.
	Compromiso de continuidad.	<ul style="list-style-type: none"> Fuente de ingresos, oportunidad laboral. 	Indica a que el trabajador toma conocimiento sobre los costos relacionados a dejar la institución, de modo que los trabajadores continúan en su trabajo porque estiman que lo requieren.
	Compromiso normativo.	<ul style="list-style-type: none"> Valores, ética, laboral. 	Se vincula con el afecto del deber, debido a lo cual los trabajadores perciben que deben mantenerse en la institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Compromiso docente”, adaptado por Iris Magaly Herrera Leon, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Compromiso afectivo.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el vínculo afectivo del trabajador para con su institución.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrega laboral, empatía.	1. Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	4	4	4	
	2. Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.	4	4	4	
	3. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta institución educativa.	4	4	4	
	4. Me siento ligado emocionalmente a esta institución educativa.	4	4	4	
	5. Me siento comprometido absolutamente con esta institución educativa.	4	4	4	
	6. La Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.	4	4	4	
	7. Percibo que todos nos preocupamos por esta institución educativa.	4	4	4	
	8. Siento deseos de esforzarme para lograr el éxito en cada actividad realizada por la institución educativa.	4	4	4	
	9. Estoy seguro que la institución educativa cubre mis expectativas.	4	4	4	
	10. Me siento contento de pertenecer a esta familia escolar.	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso de continuidad.

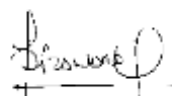
- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la continuidad en la institución debido a los costos que generarían dejarlo.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fuente de ingresos, oportunidad laboral.	11. Permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
	12. Sería muy duro para mí dejar esta Institución Educativa, inclusive si fuera necesario hacerlo.	4	4	4	
	13. Me generaría problemas en el ámbito personal si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	4	4	4	
	14. Otras personas dependen de mis ingresos económicos al trabajar en esta institución educativa.	4	4	4	
	15. Cuento con opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de esta institución educativa.	4	4	4	
	16. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	4	4	4	
	17. He analizado los pros y contras de pertenecer o no a esta institución educativa.	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso normativo.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el afecto y compromiso del trabajador para quedarse en su institución.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores, ética, laboral.	18. Conuerdo y me identifico con los valores de esta institución educativa.	4	4	4	
	19. Conozco y me siento involucrado con las metas institucionales, asimismo con la misión y visión.	4	4	4	
	20. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	4	4	4	
	21. Esta institución educativa merece mi lealtad.	4	4	4	
	22. No abandonaré la Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	4	4	4	
	23. Percibo que soy importante para esta institución educativa.	4	4	4	



Dr. Rommel Lizandro Crispín

DNI: 09554022

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario: Comunidades de aprendizaje

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunidades de aprendizaje". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Yolanda Josefina, Huayta Franco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Comunidades de aprendizaje.
Autor(es)	Roger Eduardo Muñoz Silva.
Año de publicación:	2019
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Profesores.
Significación:	El instrumento está compuesto de 3 dimensiones y, 22 ítems. Su objetivo es recolectar información acerca de las comunidades de aprendizaje, con 5 opciones de respuestas: 1 Nunca. 2 Casi nunca. 3 A veces. 4 Casi siempre. 5 Siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
Comunidades de aprendizaje: Según Cantero y Pantoja (2016), es una agrupación pequeña de individuos de diferentes niveles, clases, tradiciones y situación económico-social que labora de modo colaborativa en una tarea.	Aprendizaje cooperativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Interés por trabajar en equipo y solucionar la baja calidad educativa. 	Es un método activo que repotencia la labor en grupo en los educandos; la integración de pequeños grupos apoya a que ellos que edifican una cognición propia, sobrellevando a la construcción de saberes, por el cúmulo de ideas de cada uno de los participantes que lo constituyen.
	Comunidades profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Generan sinergia y garantizan la autoformación profesional. 	Es la agrupación de profesionales para compartir aspiraciones, sueños y expectativas, el proceso de construir conceptos pasados y reconstruir un nuevo enfoque.
	Comunidades virtuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de las TIC, para garantizar un eficiente servicio 	Es la incorporación que se ejecuta por medio de la red, de comunidades de individuos, que distribuye unos principios e intereses generales, y que se informan por medio de los distintos instrumentos de comunicación que dan las redes telemáticas, sean asincrónicas o sincrónicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Comunidades de aprendizaje”, adaptado por Iris Magaly Herrera Leon, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Aprendizaje cooperativo.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el trabajo cooperativo en las escuelas.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés por trabajar en equipo y solucionar la baja calidad educativa.	1. ¿Considera en su labor pedagógica el trabajo en equipo como estrategia para brindar un mejor servicio educativo?	4	4	4	
	2. ¿En su institución educativa se practica la sinergia profesional para mejorar el servicio educativo?	4	4	4	
	3. ¿Cumple rigurosamente con su rol en el equipo de trabajo para mejorar la calidad educativa?	4	4	4	
	4. ¿Efectúa el trabajo cooperativo con todos los miembros de la comunidad en pro de la mejora de la calidad educativa?	4	4	4	
	5. ¿Cree que en el ámbito de la UGEL 05 se emplea las Comunidades de aprendizaje bajo el enfoque dialógico (participación junto a otras personas para encontrar nuevas soluciones)?	4	4	4	
	6. ¿Contribuye Ud. con sus opiniones y sugerencias para tomar decisiones en equipo respecto a situaciones que involucran a la institución educativa?	4	4	4	
	7. ¿Realiza la planificación de actividades pedagógicas a través del trabajo colegiado?	4	4	4	
	8. ¿Contribuye e interviene brindando apoyo y/o soporte pedagógico de acuerdo a sus experiencias para la mejora de la práctica pedagógica?	4	4	4	
	9. ¿Se evidencia una buena convivencia entre los miembros de la institución educativa, brindando apertura al diálogo?	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunidades profesionales.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la formación personal de los docentes.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Generan sinergia y garantizan la autoformación profesional.	10. ¿Utiliza las comunidades de aprendizaje, profesionales, para la formación continua de su equipo de trabajo?	4	4	4	
	11. ¿Las comunidades de aprendizaje cumplen la misma función que una comisión de trabajo?	4	4	4	
	12. ¿El docente es el único que debe gestionar los aprendizajes en los estudiantes?	4	4	4	
	13. ¿El docente por si solo debe garantizar su formación continua para brindar un mejor servicio?	4	4	4	
	14. ¿Considera Ud. que las comunidades de aprendizaje son una alternativa positiva para encontrar soluciones a las dificultades o deficiencias de aprendizaje que presenten los estudiantes?	4	4	4	
	15. ¿Se propician espacios y/o tiempos dentro de la calendarización para fomentar la colaboración en comunidades de aprendizaje?	4	4	4	
	16. ¿Establecen grupos de inter-aprendizaje entre los docentes con mayor y menor experiencia en el ámbito educativo?	4	4	4	

Tercera dimensión: Comunidades virtuales.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el uso de la tecnología en la práctica docente.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de las TIC, para garantizar un eficiente servicio.	17. ¿Utiliza las aplicaciones y plataformas digitales en su institución educativa para gestionar los aprendizajes?	4	4	4	
	18. ¿Es indispensable las habilidades tecnológicas para la pedagógica?	4	4	4	
	19. ¿Su I.E. ha establecido la comunidad virtual de aprendizaje?	4	4	4	
	20. ¿Pertenece o perteneció a una comunidad de aprendizaje virtual?	4	4	4	
	21. ¿En su institución educativa cuentan con los elementos necesarios para desarrollar el trabajo colaborativo utilizando la tecnología?	4	4	4	
	22. ¿Su institución educativa gestiona la capacitación sobre el uso y actualización de las plataformas digitales?	4	4	4	



Firma del Experto Informante.

Dra. Yolanda Josefina, Huayta Franco

N° DNI: 09333287

RENACYT: [P0128932](#)

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario: Compromiso docente

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Yolanda Josefina, Huayta Franco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Compromiso docente.
Autor(es)	Antonio Pocco Pinto.
Año de publicación:	2018
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Profesores.
Significación:	El instrumento está compuesto de 3 dimensiones y, 22 ítems. Su objetivo es recolectar información acerca de las comunidades de aprendizaje, con 5 opciones de respuestas: 1 Nunca. 2 Casi nunca. 3 A veces. 4 Casi siempre. 5 Siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
Compromiso docente: Para Davis y Newstrom (2021) el compromiso se asocia con el esfuerzo o empeño organizado que expresan quienes laboran para una definida organización.	Compromiso afectivo.	• Entrega laboral, empatía.	Se alude al vínculo afectivo de un trabajador con la institución, de modo que éste determina proseguir por aspiraciones propio.
	Compromiso de continuidad.	• Fuente de ingresos, oportunidad laboral.	Indica a que el trabajador toma conocimiento sobre los costos relacionados a dejar la institución, de modo que los trabajadores continúan en su trabajo porque estiman que lo requieren.
	Compromiso normativo.	• Valores, ética, laboral.	Se vincula con el afecto del deber, debido a lo cual los trabajadores perciben que deben mantenerse en la institución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Compromiso docente”, adaptado por Iris Magaly Herrera Leon, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Compromiso afectivo.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el vínculo afectivo del trabajador para con su institución.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrega laboral, empatía.	1. Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	4	4	4	
	2. Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran míos.	4	4	4	
	3. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta institución educativa.	4	4	4	
	4. Me siento ligado emocionalmente a esta institución educativa.	4	4	4	
	5. Me siento comprometido absolutamente con esta institución educativa.	4	4	4	
	6. La Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.	4	4	4	
	7. Percibo que todos nos preocupamos por esta institución educativa.	4	4	4	
	8. Siento deseos de esforzarme para lograr el éxito en cada actividad realizada por la institución educativa.	4	4	4	
	9. Estoy seguro que la institución educativa cubre mis expectativas.	4	4	4	
	10. Me siento contento de pertenecer a esta familia escolar.	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso de continuidad.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la continuidad en la institución debido a los costos que generarían dejarlo.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fuente de ingresos, oportunidad laboral.	11. Permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
	12. Sería muy duro para mí dejar esta Institución Educativa, inclusive si fuera necesario hacerlo.	4	4	4	
	13. Me generaría problemas en el ámbito personal si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	4	4	4	
	14. Otras personas dependen de mis ingresos económicos al trabajar en esta institución educativa.	4	4	4	
	15. Cuento con opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de esta institución educativa.	4	4	4	
	16. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	4	4	4	
	17. He analizado los pros y contras de pertenecer o no a esta institución educativa.	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso normativo.

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre el afecto y compromiso del trabajador para quedarse en su institución.

Sub escalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores, ética, laboral.	18. Conuerdo y me identifico con los valores de esta institución educativa.	4	4	4	
	19. Conozco y me siento involucrado con las metas institucionales, asimismo con la misión y visión.	4	4	4	
	20. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	4	4	4	
	21. Esta institución educativa merece mi lealtad.	4	4	4	
	22. No abandonaré la Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	4	4	4	
	23. Percibo que soy importante para esta institución educativa.	4	4	4	



Firma del Experto Informante.

Dra. Yolanda Josefina, Huayta Franco

N° DNI: 09333287

RENACYT: [P0128932](#)

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Comunidades de aprendizaje y compromiso docente en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho – 2023", cuyo autor es HERRERA LEON IRIS MAGALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX DNI: 06269132 ORCID: 0000-0001-6109-4416	Firmado electrónicamente por: JFARFANP el 23-07- 2023 22:26:42

Código documento Trilce: TRI - 0613048