



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en
instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Miñan Alburqueque, Raquel Marina (orcid.org/0009-0006-1253-5960)

ASESORES:

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mis padres, quienes siempre me han impulsado a seguir creciendo profesionalmente y son un valioso soporte en todo momento.

Agradecimiento

Agradezco al Dr. Ulises Córdova por sus consejos y reflexiones en cada una de sus asesorías. A mis familiares y amigos incondicionales que con sus palabras me animaron a continuar por alcanzar esta meta.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023", cuyo autor es MIÑAN ALBURQUEQUE RAQUEL MARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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 Completa 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, 10 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCOROVAG el 03- 01-2024 15:17:07

Código documento Trilce: TRI - 0690599



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MIÑAN ALBURQUEQUE RAQUEL MARINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RAQUEL MARINA MIÑAN ALBURQUEQUE DNI: 09357316 ORCID: 0009-0006-1253-5980	Firmado electrónicamente por: RMINANAL68 el 10-12- 2023 19:16:29

Código documento Trilce: TRI - 0690602

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Frecuencias descriptivas de comunidades profesionales de aprendizaje y sus dimensiones.	23
Tabla 2. Frecuencias descriptivas de la variable desempeño docente y sus dimensiones.	24
Tabla 3. Análisis de normalidad	25
Tabla 4. Correlación: Comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente.	26
Tabla 5. Correlación: Liderazgo compartido y de apoyo y desempeño docente.	26
Tabla 6. Correlación: Visión y valores compartidos y desempeño docente.	27
Tabla 7. Correlación: Aprendizaje colectivo y su aplicación y desempeño Docente.	28
Tabla 8. Correlación: Práctica profesional compartida y desempeño docente.	28
Tabla 9. Correlación: Condiciones de apoyo, relaciones y estructura y Desempeño docente.	29

Índice de gráficos y figuras

	Página
Figura 1. Niveles de la variable comunidades profesionales de aprendizaje y sus dimensiones.	23
Figura 2. Niveles desempeño docente y dimensiones.	24

Resumen

El presente estudio tuvo como fin precisar el vínculo entre las Comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la ugel 06, Ate 2023.

La investigación se sustentó en un enfoque cuantitativo, el paradigma seleccionado, fue positivista, la investigación fue de tipo básica con un diseño no experimental, no se manipuló las variables siendo de un nivel descriptivo correlacional. Así mismo fue de corte transversal ya que los datos se recopilaban simultáneamente. Se empleó el método hipotético deductivo el cual permitió ver la relación entre las variables.

Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó la prueba piloto para ambas variables que luego se procesaron a través del alfa de Cronbach en el cual se obtuvieron 0.967 para las comunidades profesionales de aprendizaje y 0.968 para el desempeño docente.

En coherencia al objetivo general se precisó la relación entre las Comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente con un Rho Spearman 0.785, siendo el nivel de significación bilateral inferior a 0,05. En tal sentido, a los responsables de la gestión educativa se recomienda fortalecer las comunidades profesionales de aprendizaje como estrategia para mejorar el desempeño docente.

Palabras clave: Comunidades de aprendizaje, desempeño docente, liderazgo compartido, aprendizaje colectivo, condiciones de apoyo.

Abstract

The purpose of this study was to specify the link between professional learning communities and teaching performance in public educational institutions of ugel 06, Ate 2023.

The research was based on a quantitative approach, the selected paradigm was positivist, the research was basic with a non-experimental design, the variables were not manipulated, being of a correlational descriptive level. It was also cross-sectional since the data were collected simultaneously. The hypothetical deductive method was used which allowed us to see the relationship between the variables.

For the validity of the instruments, expert judgment was used, for reliability the pilot test was applied for both variables which were then processed through Cronbach's alpha in which 0.967 were obtained for the professional learning communities and 0.968 for the teaching performance.

In coherence with the general objective, the relationship between the Professional Learning Communities and teaching performance was specified with a Spearman Rho of 0.785, with the level of bilateral significance being less than 0.05. In this sense, those responsible for educational management are recommended to strengthen professional learning communities as a criterion for improving teaching work.

Keywords: Learning communities, teaching performance, shared leadership, collective learning, support conditions.

I. INTRODUCCIÓN

Mejorar el desempeño docente en la actualidad viene siendo un reto para los organismos del estado y la comunidad educativa en general quienes velan por elevar los aprendizajes de los estudiantes. Se exige al docente una enseñanza de calidad, involucrarse en la gestión de la escuela, mantenerse actualizado haciendo uso de la tecnología, realizar trabajos colegiados en ocasiones bajo el liderazgo de una gestión pedagógica deficiente. Esto hace que el docente se encuentra sobre cargado de trabajo, desmotivado y sin apoyo. Lamentablemente las escuelas no desarrollan estrategias para trabajar y aprender de manera conjunta.

A nivel internacional, el Banco Mundial (2022) en su informe anual reconoce la existencia de una crisis de los aprendizajes incluso mucho antes de la pandemia que en esencia también se debe a una crisis de enseñanza del docente, no existen programas de recuperación pedagógica adaptado al contexto y si lo existen no lo ponen en práctica. Las cifras publicadas con motivo del Día mundial de las y los docentes muestran que la falta de formación, las condiciones laborales poco atractivas y la financiación inadecuada, son factores que socavan la profesión docente y exacerbaban la crisis mundial del aprendizaje, por otro lado, la pandemia a devastado el aprendizaje en todo el mundo por lo que debemos actuar de manera conjunta, mediante un trabajo colaborativo para recuperar y garantizar los aprendizajes de los estudiantes. como lo menciona la (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco],2022)

En el ámbito nacional, las últimas evaluaciones de logros de aprendizaje y la Evaluación Muestral de Estudiantes (EM,2022) efectuadas por el Ministerio de Educación (Minedu, 2023) a nivel nacional, muestran que los resultados alcanzados en la mayoría de las áreas evaluadas son los más bajos que los obtenidos en el 2019. Una de las razones de estos malos resultados es la forma en que los profesores hacen su trabajo. Los docentes tienen muchas deficiencias para desarrollar su planificación, no logran atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, se ven obligados a adaptarse a los cambios que trae el sistema educativo muchas veces sin comprenderlo. La inseguridad y la apatía, son reacciones emocionales que se producen ante los

cambios en el sistema. Están insatisfechos con su trabajo, no participan en él y no asumen un compromiso real con la organización para la que trabajan. A medida que avanza la edad, parecen más cansados y desesperanzados en su labor educativa.

Por otro lado, en las escuelas públicas de Ate, según los informes de gestión anual (IGA, 2022) se ha observado que un buen porcentaje de profesores no se están desempeñando de manera óptima y esto se debe a sus métodos de enseñanza tradicionales, teóricos y expositivos que poco contribuyen con su desarrollo profesional. A pesar de que se encuentran en el mismo espacio geográfico y persiguen los mismos objetivos, aún existe un trabajo aislado del docente, no existe el hábito de crear conocimiento entre colegas, colaborar profesionalmente entre si es inusual, debido a recelos mutuos o para evitar la crítica. Esto hace que no exista un cambio verdadero que permita obtener mejoras educativas para la institución.

Con base a lo expuesto se planteó el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre las comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Ugel 06 Ate, 2023? Bajo este contexto también se plantearon los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre liderazgo compartido y de apoyo; visión y valores compartidos; aprendizaje colectivo y su aplicación; práctica profesional compartida y condiciones de apoyo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas?

En lo que concierne a la justificación teórica, se tendrá en cuenta la dimensión planteada por Hord (1997), que describe a las comunidades profesionales de aprendizaje como un medio estratégico encaminada a fomentar una cultura colaborativa entre el profesorado para mejorar los métodos de enseñanza favoreciendo la reflexión crítica. Así, el razonamiento pragmático permitirá incluso a los líderes mejorar el rendimiento del profesorado, fomentar una cultura de colaboración reflexiva mediante el liderazgo y la visión que garanticen la mejora escolar y los hallazgos de aprendizaje. Finalmente, en lo que concierne a la validez metodológica, se manejarán técnicas, instrumentos de indagación o investigación como los cuestionarios que permitieron que este estudio cuantitativo sea válido y fiable.

Respecto al objetivo general de este estudio, se consideró lo siguiente: Determinar la relación entre la comunidad profesional de aprendizaje y desempeño

docente en II.EE. públicas de la Ugel 06 Ate, 2023. Además, se consideraron los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre liderazgo de apoyo y compartido, Determinar la relación entre visión y valores compartidos, Determinar la relación entre aprendizaje colectivo y su aplicación, Determinar la relación entre Práctica personal compartida, Determinar la relación entre condiciones de apoyo, relaciones y estructura y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas.

Finalmente, se consideró la hipótesis general de una relación significativa entre las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023. De manera similar, se planteó específicamente las hipótesis de que habría una relación significativa entre liderazgo de apoyo compartido y el desempeño docente, existe relación significativa entre visión y valores compartidos y el desempeño docente, existe relación significativa entre aprendizaje colectivo y el desempeño docente, existe relación significativa entre práctica personal compartida y el desempeño docente, existe relación significativa entre condiciones de apoyo, relaciones y estructura y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas .

II. MARCO TEÓRICO

Considerando todos los trabajos previos investigados que forman parte del contexto internacional referente a la variable comunidades profesionales de aprendizaje, mencionamos a Cabezas et al. (2021), cuyo objetivo fue examinar las dimensiones que conforman una Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA), relacionándolo con las cualidades personales de sus miembros. Los resultados muestran que el equipo directivo de las II.EE. tienen un alto conocimiento y manejo adecuado sobre las dimensiones de una CPA, así mismo, los docentes de grados inferiores tienen mejor percepción que sus colegas de otros niveles superiores. También se concluyó que la dimensión práctica profesional compartida referente al acompañamiento docente, demostró que existe un desempeño bastante inferior al resto de las dimensiones mencionadas en este trabajo de investigación.

Del mismo modo, Flores (2021) tuvo como objetivo manifestar ante una pregunta ¿Qué sucede cuando docentes y directivos de las II.EE se comprometen a participar en una CPA para efectuar su planeación escolar? El estudio, se aplicó a cinco escuelas, cuyos resultados se establecieron para las fases de inicio, desarrollo y termino de un proceso que permita implementar una comunidad de aprendizaje. El estudio reveló que, en algunas de las escuelas, los profesores mostraron resistencia y desconcierto inicial para trabajar en una comunidad, Sin embargo, reconocen haber tenido una oportunidad de comunicación e interacción para instruirse y compartir sus experiencias. El equipo directivo de las II.EE de los cinco colegios consideraron que es muy útil y forma un medio de soporte y apoyo para realizar una buena gestión. Se concluyó que mientras en unas escuelas las acciones de organización y ejecución de los CPA fue exitosa, otras tuvieron dificultades por no tener un adecuado espacio de trabajo y ambiente óptimo y mucho menos contar con un liderazgo del equipo directivo.

Así mismo, Flores, Bailey, & Torres (2021) la investigación tuvo como objetivo dar a conocer el trabajo y comportamiento docente y de directivos mediante la ejercitación de su liderazgo dentro de las CPA, y se llevó a cabo tomando como referencia un plan piloto de aprendizaje organizacional incluyendo la etapa inicial, tipificación y búsqueda de problemas, captación de conocimientos y compartir ideales. Como resultado, se

observó un liderazgo docente emergente al dar a los participantes voz sobre sus propios esfuerzos, doctrinas, estilos, innovaciones, creatividad y muestras de dominio personal. Esta experiencia desarrollada contribuyó que los participantes aprendan a ejercer y fomentar un tipo de liderazgo que permita fortalecer las CPA.

Por otro lado, Ching & Ku (2021) realizaron un estudio destinado a investigar cómo la participación en comunidades de aprendizaje profesional influyó en las recientes reformas curriculares en Taiwán. Los profesores participaron en una CAP de un semestre de duración, basada en una agenda cuidadosamente planificada, como resultados durante el desarrollo de las actividades se identificaron cuatro componentes que conducen al cambio del profesorado en el proceso de diseño curricular: participación activa, enfoque consistente, colaboración y soporte del aprendizaje colectivo, y la práctica compartida.

De manera similar, Hamdian, Ermiana & Makki (2019) realizaron una investigación destinada a desarrollar un modelo de Comunidad Profesional de Aprendizaje eficaz, viable que permita mejorar la calidad del desempeño docente de escuelas primarias. Se basó su investigación en un diseño correlacional no experimental. Este estudio identificó cuatro elementos o componentes, para mejorar el aprendizaje colaborativo y el enriquecimiento social de la institución. Utilizando técnicas de análisis de trayectoria, los investigadores descubrieron que, de los cuatro componentes de una CPA, sólo la colaboración de sus profesores para mejorar el aprendizaje tenía un impacto directo significativo en el desempeño docente. Por lo tanto, para establecer una comunidad de aprendizaje profesional, se recomienda prestar más atención a toda actividad que permita fomentar escenarios de apoyo y conseguir la colaboración docente y mejorar el aprendizaje.

De igual forma, con respecto a investigaciones previas revisadas sobre las CPA bajo un contexto nacional, Jáuregui (2022), identificó artículos académicos publicados en folletos, textos y blog sobre las CPA y las consideró como estrategias que permitan lograr, desarrollar y mejorar las habilidades didácticas de los docentes. Los resultados mencionaron que en todos los artículos publicados y mencionados anteriormente identifican la importancia de tener reuniones de trabajo profesional liderados por el equipo directivo de la II.EE, y optar por nuevos cambios y paradigmas de modelos

educativos en favor del aprendizaje de los estudiantes. En resumen, las comunidades profesionales de aprendizaje son una estrategia invaluable necesaria para transformar, y fortalecer las prácticas académicas o pedagógicas de los profesores dentro del ejercicio de sus funciones para mejora de la educación. Es un lugar de reflexión y toma de decisiones que debe mantenerse a largo plazo.

De manera similar, Cabel (2019) buscó establecer las comunidades profesionales de aprendizaje como estrategia para mejorar el desempeño docente. La metodología utilizada fue un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, con el uso de Wilcoxon como prueba de rangos el cual arrojó tener una probabilidad o curva asintótica (bilateral) inferior a 0,05, lo que evidencia que la táctica empleada fue muy significativa. Por otro lado, Rojas (2021) en su estudio tuvo como objetivo explicar las dimensiones de las CPA en las II.EE desde las percepciones de los directivos. Se desarrolló una matriz con el fin de analizar y establecer la información el cual utilizó la técnica de codificación abierta. Los resultados obtenidos fue demostrar que las dimensiones visión, misión, valores compartidos, el liderazgo compartido y de soporte, exhiben propiedades significativas que fácilmente se pueden emplear o sugerir para obtener y alcanzar un buen nivel de desarrollo de estas dimensiones en las II.EE. Asimismo, con respecto a las dimensiones no mencionadas como la práctica profesional compartida y unificada, el aprendizaje colectivo y reflexivo, solo se prestó atención a algunos de sus propiedades. El estudio demostró finalmente que las dimensiones antes mencionadas se encuentran en una fase inicial de empleo, presumiendo que se debe a la carencia de buenas políticas educativas por falta de un liderazgo que las impulsen y cristalicen para mejoras educativas en favor de los estudiantes de las II.EE. materia de investigación

Por otro lado, Cubas (2020) se propuso descubrir la relación entre el liderazgo educativo, las CPA y los comportamientos propios del ejercicio docente en las organizaciones educativas. La metodología utilizada se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional multivariada, concluimos que las relaciones entre variables están representadas por correlaciones positivas muy altas. Al procesar la información obtenida para validar la hipótesis demostró que hay una relación entre Liderazgo educativo, las CPA y el desempeño o ejercicio docente.

De manera similar, Rodríguez (2020) investigó sobre las CPA donde comparó si existe diferencias o contrastes cuando se trata de analizar los niveles de desarrollo de las comunidades de aprendizaje profesionales en las II.EE de las zonas urbanas. Utilizó para su estudio un enfoque cuantitativo acompañado de un diseño descriptivo comparativo, hallando diferencias o contrastes significativas entre sus variables de estudio en las condiciones de liderazgo, visión y valores compartidos, colaboración, prácticas pedagógicas y apoyo relacional. Estas diferencias encontradas permitieron obtener un resultado cuyo valor de $p= 0,034$, demostrando estadísticamente que las CPA no se desarrollan adecuadamente en las II.EE investigadas. Los rangos promedios obtenidos como superior alcanzaron un 63,64 y el inferior el 39,04. A partir de un diálogo colectivo el equipo de liderazgo concluyó que la organización necesitaba transformarse en una CPA, capacitando a los docentes para que se convirtieran en líderes del aprendizaje y participaran en una autorreflexión continua. Se deben asegurar una relación positiva y colaborativa de apoyo entre administradores y docentes.

El fundamento teórico de las CPA se basa en la teoría de Senge (1990) quien afirmó que las organizaciones tienen capacidades de aprendizaje y dependen de la interacción, desarrollo, crecimiento o evolución profesional de los actores educativos. Su modelo se basó en el cambio constante, permitiendo a las instituciones a evolucionar, adaptarse y crecer. Sostuvo que todas las organizaciones que saben aprender desarrollan estrategias internas para mejorar y maximizar el aprendizaje organizacional, Las tildó como “organizaciones inteligentes” que a futuro podrían alcanzar el éxito y se caracterizaban porque empleaban y desarrollaban adecuadamente cinco habilidades o principios que incluyen el dominio o excelencia personal, uso de nuevos paradigmas mentales, trabajar una visión compartida, implementar y ejecutar el modelo de aprendizaje grupal y el desarrollo del pensamiento sistémico. Una organización ávida de aprender nos ilusiona y nos hace pensar que va por el camino de tener una visión de una organización dinámica que funciona a través de procesos de pensamiento institucionalizados, aprende por sí misma a medida que evoluciona, absorbe el aprendizaje de la experiencia y en la que todos aprenden cada

uno es un aprendiz en busca de mejoras a largo plazo. Por esta razón, Senge (1990) con respecto a las CPA las define como aquella que aprende y desarrolla constantemente su competitividad en todos los campos que refuerzan y suman a la organización. Ostenta su potencial en la capacidad que tendrán los actores educativos para superar cualquier adversidad, afrontar amenazas y asumir nuevos desafíos.

En cuanto a la definición conceptual cito a Bolívar (2001), quien sostuvo que, en educación, las comunidades de aprendizaje profesionales son lo más parecido a una organización en la que todos aprenden, lo que significa que las escuelas son más que simples lugares de trabajo, son lugares de estudio y aprendizaje. Los educadores comparten la misma visión, reconocen los objetivos, incluidas las metas a alcanzar, y trabajan en su cotidiana labor en equipo de trabajo y la colaboración como un medio característico del trabajo colegiado.

En la misma línea, Leithwood (1994) argumentó que ver a las organizaciones educativas como entidades de aprendizaje parece ser un camino esperanzador hacia los cambios que se esperan de las organizaciones educativas. De ellas, debemos esforzarnos en transformar nuestras estructuras escolares para renovarlas a través del aprendizaje organizacional continuo. Las escuelas se conciben como organizaciones donde la investigación es innovadora y puede acumular capital cognitivo y promover su desarrollo. En un sentido similar, Hargreaves (1998) argumentó que, cuando la realidad cambia rápida y continuamente, las escuelas necesitarán incluir, desarrollar y ejecutar nuevas estrategias que permitan afrontar nuevos escenarios, nuevas realidades y costumbres de todas las instancias educativas. En otras palabras, se debe dejar de hacer actos o cosas de forma repetitiva, de la misma manera, probar formas diferentes y desarrollar otras formas de adaptación y nuevas habilidades dependiendo de la situación en la que se está trabajando. Hacer frente al cambio organizacional requiere aprendizaje organizacional. Este aprendizaje ocurre cuando los miembros de una organización adquieren conocimientos sobre un determinado tema y son capaces de procesar la información en su beneficio.

El nuevo desafío es sugerir formas de garantizar que los educadores se desenvuelvan en nuevos escenarios que les permitan obtener y aprender nuevas capacidades. Ver las escuelas como entidades educativas organizadas significa

comprender que los cambios y todo tipo de relevancia no se deben a hechos externos a la entidad, sino a los cambios que empiezan a surgir donde los docentes aplican nuevas estrategias, se empoderan y adquieren experiencias para elaborar, mejorar, desarrollar y ejecutar planes basados en la información que reciben del entorno escolar. Cada escuela experimenta cambios y cada escuela siempre tiene oportunidades de mejora.(Leithwood, 1994).

Mitchell y Shockley (2000) sostuvieron que las CPA, son efectivamente comunidades que permiten que el docente aprenda, que se involucran reflexivamente con sus prácticas docentes con una participación más activa donde sobresale la colaboración entre sus pares; en ese contexto puede tener un aprendizaje intenso que favorece y realza la imagen de la institución y el bien de sus educandos. De manera similar, DuFour (2004), afirmó que los docentes son un equipo que aprenden juntos para lograr un objetivo común de manera colaborativa. De manera similar, Hargreaves (2008), sostuvo que las CPA viene a ser una estrategia o táctica organizacional notable que motiva a todos los estamentos de la institución a aplicarlos en los educandos y en su vida diaria.

Kruse y Louis (2009) sostuvieron que el significado de comunidades de aprendizaje está relacionado con las conexiones entre las personas dentro de una institución educativa y las conexiones que éstas realizan deben estar interconectadas o enlazadas con el aprendizaje de los educandos. En tal sentido necesitamos estructuras escolares fuertes, con leyes y principios comunes, donde en el quehacer diario debe primar el diálogo, la socialización, sensibilización y cooperación respecto al aprendizaje de los estudiantes. Krichesky y Murillo (2011), definieron las CPA como un instrumento que te permite cambiar, avanzar y encontrar nuevas estrategias pedagógicas para hacer frente a nuevas realidades. Esto incluye tipologías especiales como aplicar un liderazgo distribuido, colaboración, avances en partes técnicas teniendo en cuenta los requisitos docentes de los estudiantes y análisis continuo del desempeño del trabajo realizado.

Según la Ley N° 28044, Ley General de Educación del Perú, nuestro sistema educativo tiene como objetivo plasmar en las II.EE o escuelas en comunidades de aprendizaje para fortalecer su autonomía educativa y administrativa, para desarrollar

democracia, promover el liderazgo, la participación de la comunidad educativa y fomentar una cultura de autoevaluación (Minedu, 2023). Sin embargo, gestionar la complejidad inherente a las Instituciones, debido mayormente a la diversidad sociocultural del territorio nacional, es un desafío desde la perspectiva de la gestión. Así mismo el Minedu (2021) definió a las CPA como equipos de profesionales de la educación organizados con un objetivo común de visión, misión y metas que interactúan y permitan obtener y aplicar nuevas estrategias que favorecerán y asegurarán mejores aprendizajes para los educandos. Sabemos que esto no se consigue fácilmente, sino debe haber un desprendimiento de cada docente, siendo más participativos y colaborativos con sus pares.

Finalmente, acorde al autor de referencia, Hord (1997) sostuvo que las CPA son momentos donde el docente participa, opina e interactúa con sus pares sobre sus experiencias de aprendizaje, escucha, aporta y fortalece con las vivencias recibidas sus capacidades pedagógicas y reflexionan sobre sus prácticas docentes desde una perspectiva colaborativa a fin de lograr objetivos comunes, esta práctica reduce el aislamiento de los profesores, incrementando aún más su participación, responsabilidad y compromiso docente y asumir nuevos retos para llegar a entender las razones del porqué se debe cumplir con la misión y objetivos de la escuela, que en buena cuenta define la buena enseñanza y las prácticas en el aula mejorando los roles de los docentes.

Determinó cinco dimensiones importantes de una comunidad profesional de aprendizaje.

(a) Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo; el análisis se centra en cómo los directores de escuelas gestionan y fomentan la participación democrática a través del liderazgo compartido y de apoyo. En lugar de tener un enfoque exclusivo en el consejo directivo, se promueve un liderazgo distribuido mediante la delegación de funciones. Los docentes asumen roles y responsabilidades, liderando diferentes comisiones y tomando decisiones relacionadas con el desarrollo escolar. Este enfoque transforma el liderazgo de una práctica individual a una acción grupal, con el objetivo de fortalecer el compromiso de la institución y su desarrollo. A medida que aumenta el sentido de

participación e identidad institucional, se logra un mayor compromiso con la institución y su crecimiento (Hord,1997).

(b) Los valores y la visión compartidos son principios fundamentales que guían el comportamiento individual en general. En el caso de una escuela, estos deben ser esenciales y edificantes, ya que representan la identidad de la institución. Los valores definen y representan un tipo de modelo o forma de trabajo mirando desde la gestión, y la forma cómo los actores educativos se relacionan e interactúan en la organización, en el uso del tiempo y la igualdad de oportunidades. Por otro lado, la visión está relacionada con la imagen futura a largo plazo de la institución y se basa en las expectativas de cómo se desenvolverán en adelante todos los miembros, sin excepción que conforman la organización. Aunque se basa en la realidad, la visión puede ser ambiciosa y tiene como objetivo motivar al grupo a trabajar con entusiasmo. Con una misión y valores fortalecidos podemos fácilmente crear nuestra CPA. Es necesario contar con una visión compartida de la escuela centrada en el aprendizaje y construida sobre las expectativas de todos los actores educativos. Cualquier escuela anhela llegar a la cúspide, pero sabemos que solo se puede llegar si todos los actores educativos asumen un compromiso al cambio, a los nuevos paradigmas, recién podemos hablar que la escuela tendrá una identidad propia, una etiqueta que las diferenciará de otras entidades, por tanto, el compromiso general de directivos, docentes, administrativos, padres de familia harán posible hacer realidad el cumplimiento de la visión de la organización (Hord,1997).

(c) El aprendizaje colectivo y su aplicación es la práctica realizada por los docentes en las reuniones de trabajo, nos permite evaluar su participación y el nivel de superación profesional de los mismos, por eso es importante el espacio donde intercambian información y trabajan solidariamente, planifican, resuelven problemas, buscan y comparten sus experiencias y aplican todo lo aprendido en su aula de clase. También las CPA sirven para seguir a través del acompañamiento entre pares, si el docente aplica correctamente lo aprendido, si muestra interés, deseo de superación en busca de estrategias que lleven al alumno a innovar, crear, emprender; todo esto se evalúa y si el docente persiste nuevamente se dialoga y se le hace entender que su rol de docente es importante porque está formando a través de sus experiencias cognitivas a

una generación de estudiantes. En definitiva, todo lo mencionado es medible, por tanto, se cuantifica y es la característica principal de esta dimensión (Hord,1997).

(d) Práctica profesional compartida, esta medición analiza el desempeño del docente. Aquí el docente debe jugar un rol importante más allá de lo que ya hace, es decir debe enfocarse en observar, analizar, revisar el trabajo y desempeño de cada uno de sus estudiantes con el fin de brindarles una retroalimentación, no sin antes hacerles ver a través de una crítica constructiva sus errores porque también somos humanos, solo así ellos pueden mejorar reforzando sus aprendizajes. Estas acciones realizadas, los maestros deben compartirlas en las CPA y reforzar sus experiencias en el aula, participando en pasantías, practican la evaluación entre pares, critican sus prácticas docentes y aplican su reforzamiento. Todas estas acciones permitirán al docente tener mejor desenvolvimiento en el aula, mejor manejo de modernas tecnologías y estrategias innovadoras para el bienestar del educando (Hord,1997).

(e) Condiciones de apoyo, es importante y muy valioso que la escuela ofrezca todo tipo de apoyo, colaboración y facilite la labor docente y del administrativo, además de un ambiente cálido, motivador y armonioso. Por ejemplo, mejorando las relaciones laborales y personales sin distinción de personas en la organización basados en la amistad, el entendimiento mutuo y el respeto. Esta dimensión tiene que ver con la práctica de habilidades sociales, crítico constructivo y motivador para la participación en el desarrollo escolar. Además, considera crear horarios en los que docentes de otras áreas curriculares puedan reunirse y trabajar y compartir sus experiencias, innovar contenidos, informar, discutir en los espacios que brinda el colegio a través de las reuniones de trabajo colegiado. También se considera apoyo cuando la escuela brinda soporte y herramientas tecnológicas que fortalecerán a la CPA, porque te va permitir investigar y obtener información para mejorar su trabajo (Hord,1997)

En referencia al desempeño docente, Bandura (1977) fundamentó la teoría de la autoeficacia, señaló que los sujetos con una autoeficacia alta se caracterizan por que demuestran interés en las tareas que desarrollan, son participativos, ven los problemas como retos que le permiten plantearse desafíos agradables, en este trayecto experimentan una responsabilidad y entrega muy alta, no ven al reto como imposible porque se caracterizan por recuperarse rápidamente ante un fracaso. Afirmó, que este

tipo de personas ostentan empuje, decisión, disposición que son habilidades innatas que le permiten tener el control para su autorregulación emocional organizativa y autorreflexiva. Dicho de otra manera, la autoeficacia se relaciona definitivamente con el control de las emociones, capacidad para descubrir oportunidades y captar dificultades de su entorno, es decir cuando está dentro del aula junto con sus alumnos impartiendo sus actividades educativas programadas (Voskamp y Volman, 2022).

Respecto a las definiciones conceptuales sobre desempeño, la Real Academia de la Lengua la define como el cumplimiento de las funciones acordes al cargo propuesto, en ese sentido, se debe entender que el sujeto para cumplir con el desempeño debe laborar, realizar actividades, proponer, monitorear, controlar, supervisar, esto en función al tipo del cargo encomendado. En este contexto, Achilli (1988), también se refiere al desempeño docente y las califica como el trabajo que realiza según la función encomendada dentro de una organización y puede tener trascendencia de tipo social y otras históricas, por esa razón el trabajo docente tiene implicancia directa con la sociedad y el crecimiento profesional del propio docente.

De igual modo, Muchinsky (2002), respecto al desempeño, más bien lo considera como un comportamiento observable y medible directamente relacionado con el cumplimiento de los objetivos que manifiesta un sujeto dentro de una entidad u organización. En cambio, Chiavenato (2007), refiere que el desempeño del sujeto puede verse influenciado por factores internos o externos, por tanto, su desempeño no es igual en el tiempo. Entonces el autor habla de rendimiento y no de desempeño y la define como el conjunto de acciones que realiza una persona en un puesto dentro una organización que también puede verse afectado por diversos motivos particulares u organizacionales. Otro investigador como Montenegro (2007), ya no se refiere a desempeño ni rendimiento como lo plantearon los autores anteriores, más bien emplea el término de efectividad relacionada al desempeño, es decir cuán efectivo resulta el desempeño de un sujeto en un tiempo dado y si ésta está estrechamente ligada con las metas y objetivos trazados por la organización. Recomienda que cada organización o entidad debe contar con su propio método para medir el desempeño general de sus colaboradores, además si estos cumplen con las metas trazadas.

El Minedu (2014) considera que es necesario replantear las forma de enseñar porque tenemos una sociedad que cambia vertiginosamente con el avance tecnológico, existe en los educandos y hasta en los mismos docentes, nuevas costumbres, ideas, formas de ver la vida, un proceso de desarrollo intercultural, que mirándolo y analizándolo bien, debería enriquecernos en conocimientos. En ese sentido, define el desempeño docente como formas de trabajo donde debe predominar la reflexión y estrechar las relaciones entre estudiantes y demás docentes, brindando lo que hoy se denomina una educación de confianza, requisito fundamental para que los estudiantes de hoy en día plasmen esa confianza y eleven sus niveles de aprendizaje. Por este motivo, considera al docente como pionero del desarrollo y cambio de una sociedad.

Otro investigador sobre desempeño docente, Palomino (2012), manifestó que se refiere al deber de cumplir una función encomendada, en ese sentido la labor que deberá cumplir se desarrollará dentro del aula o salón de clase como expandirse con el entorno de la institución. Entiéndase que el docente muy aparte de estar en el aula, también puede estar cumpliendo otras funciones inherentes a la docencia, por ejemplo, como tutor de aula, coordinador de área, etc., entonces va a estar en un momento de su desarrollo en diferentes contextos y realidades; esto hace que las acciones que puede tomar para cumplir con la función encomendada será variada, pero siempre siguiendo los lineamientos planteados para cumplir con los objetivos y metas trazadas y descritas en los documentos de gestión. Aquí, la gestión y los responsables de la institución deben cuidar y proteger la salud del docente, sobre todo del estrés laboral por eso es bueno no recargar de funciones a un docente

Valdés (2006) así como muchos investigadores reafirma que el desempeño del profesor no es otra cosa que expandir, transmitir sus conocimientos, capacidades y otras habilidades pedagógicas cuidando su estado emocional. Juega un rol importante la responsabilidad que debe entregar por función encomendada; en ese sentido debe interactuar con todos los actores educativos de la organización y la sociedad.

Wilson (1992) de la misma manera trata al desempeño docente como una forma donde el docente desarrolla, explica, expone, su conocimiento, sus experiencias vividas que forma parte de su formación profesional, pasando posteriormente a evaluar los resultados, si fueron óptimos o no; esta definición fue reforzada por Casanova

(1997), que lo trata como un proceso, pero considera que estos conocimientos vertidos debe medirse con el fin de saber si se ha cumplido con las metas y objetivos educativos planteados. Después de analizar a muchos autores e investigadores señalados en este trabajo, podemos decir que el desempeño docente es un proceso donde el docente, visto como el actor principal del aula, imparte y comparte sus conocimientos, habilidades blandas y técnicas y otras experiencias con sus pares docentes o simplemente con personas que desean escuchar su disertación, por ejemplo, en una visita de pasantías. En ese contexto, el docente también aprende de sus oyentes porque preguntan y a través de las preguntas te hacen reflexionar y te exige seguir investigando. Esto da resultados, pero para conseguir todo esto el docente debe tener desprendimiento, actitud de cambio y compromiso con la organización. Es el verdadero aprendizaje que se necesita y te da luces para abrir tus conocimientos y analizar el contexto cultural, económico, político, educativo, social, eso hará que el estudiante se mantenga más tiempo en tareas de investigación, ya sea aplicando el internet o en diálogo con las personas del entorno.

Considero como autor de referencia en el desempeño docente al Ministerio de Educación, lo mencionado en su publicación “Marco de Buen Desempeño Docente” (MBDD, 2012), donde señala cuatro dominios (a) Preparación o acondicionamiento para el aprendizaje de los estudiantes, estrechamente relacionado con los quehaceres que permitan planificar las actividades pedagógicas. (b) Enseñanza, instrucción, adiestramiento para el aprendizaje de los estudiantes; para este dominio se necesita que exista un ambiente óptimo, cálido, armonioso, agradable, donde el estudiante se sienta a gusto, solo así puede darse un aprendizaje favorable, respetando las normas de convivencia planteadas democráticamente, así como a la diversidad que nos rodea. (c) Participación, cooperación, contribución en la gestión de la escuela a la comunidad. Este dominio tiene que ver mucho con la participación activa del docente, planteando aportes que favorezcan a la comunidad desde la institución; aquí la participación tiene características democráticas y de mutuo respeto con los demás actores educativos, es el aporte que debe dar cada docente para formular, reformular, replantear el Proyecto Educativo Institucional (PEI), documento de gestión donde debe estar bien especificado las labores, actividades que realizará la institución en favor de la comunidad.

(d) Desarrollo y mejora de la profesionalidad y la identidad docente. Aquí el docente debe tener la capacidad y aceptación si existiera opiniones diversas o contrarias respecto a su práctica pedagógica. Es llamado a reflexionar y aceptar comentarios, solo así podrá mejorar e introducir nuevas estrategias en su labor cotidiana de docente. Esto debe quedar como un hábito porque deberá hacerlo cotidianamente ya sea de forma personal o en equipo de trabajo (Minedu, 2012).

III. METODOLOGÍA

La investigación se sustenta dentro de un enfoque cuantitativo, utiliza la recolección de datos informativos que me permitan desarrollar, siguiendo un proceso definido a fin de demostrar y dar respuesta al problema formulado en esta investigación, basándose en una medición numérica y la aplicación del análisis estadístico, cuyo propósito principal es encontrar y establecer modelos, prototipos de procedimientos que me permitan fundamentar y probar teorías (Hernandez & Mendoza, 2018). Con respecto al paradigma seleccionado, fue positivista, ya que el enfoque cuantitativo se sustenta en ella, el conocimiento se toma de lo que se observa, por tanto, es imparcial, real y objetivo, bajo ese concepto podemos afirmar que, las variables trabajadas tienen probabilidades de medición y conteo, por tanto, están sujetos a investigación y de éstas pueden obtenerse nuevas fuentes científicas para la ciencia (Sánchez, 2019).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

La investigación realizada se caracterizó por ser de tipo básica o esencial.

Ceroni (2010) sostuvo, respecto a este tipo de investigación, como un modelo cuyo objetivo es comprender, analizar, reformular y acrecentar el bagaje de nuestros conocimientos cuando tratamos de investigar un tema específico; en ese sentido se procede a recolectar información teórica que nos va a permitir consensuar, tabular y demostrar la existencia de relación entre variables.

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño de investigación empleada fue del tipo no experimental, porque la información obtenida y tabulada fueron obtenidos directamente a través de la técnica de la observación y análisis de los encuestados sin manipular las variables siendo de un nivel descriptivo correlacional (Hernández & Mendoza, 2018). Así mismo fue de corte transversal, porque la información obtenida y los datos tabulados se recopilaron en un tiempo dado y de manera simultánea. Al respecto, Rodríguez y Mendivelso (2018), sostiene que los diseños tipo transversales y correlacionales, tienen la finalidad de puntualizar, detallar relaciones entre variables o relaciones causales entre ellas a lo largo del tiempo. Finalmente, el método o procedimiento empleado fue el hipotético

deductivo que permitió ver la relación entre las variables. Según Sánchez (2019) respecto a la definición de inducción lo considera como un tipo o especie de lógica y raciocinio que empleamos en un análisis sobre todo cuando se trata de relacionar variables u otros fenómenos que coadyuven a obtener una visión general de estos fenómenos con la finalidad de sacar puntos comunes y concretos.

3.2. Variables y operacionalización

Indagando una definición de variable encontramos a Carballo y Guelmes (2018) ellos afirmaron que la realidad abordada de estudio del investigador está sujeta a cambios y puede en un momento tomar diferentes valores; en ese sentido no cambia la percepción de que esta variable puede ser cuantificada, medida.

Ahora si tratamos de buscar adecuadamente a un autor para definir lo que es operacionalización de una variable, consideramos lo dicho por Hernández y Mendoza (2018) quienes lo consideran como un proceso donde a través de la práctica ejecutamos y llevamos una variable que se encuentra en un proceso difuso o considerado abstracto a otro nivel o forma de verlo o distinguirlo de modo más real y concreto, además debe ser medible. Por el hecho de ser medible una variable ya puede ser empleado para realizar su análisis estadístico.

Variable 1: Comunidades profesionales de aprendizaje.

Definición conceptual: Según Hord (1997) indicó que el término comunidades profesionales de aprendizaje, se refiere a un equipo de docentes que pueden ser de un área o áreas que se reúnen para intercambiar, analizar, criticar constructivamente, aportar ideas con el único propósito de mejorar la práctica pedagógica y para conseguir este objetivo los docentes adscritos a esta comunidad deben desprenderse de su egoísmo y compartir sus experiencias con sus pares. Tendremos así la formación de pequeños grupos que valoran a su escuela y tratan de mejorar la calidad de los aprendizajes; te lleva y encamina a la investigación, por tanto, los restantes docentes deben imitar este gesto y hacer extensivo en toda la escuela; podremos decir recién que los docentes desarrollan una cultura de aprendizaje.

Definición operacional: Las CPA constan de cinco dimensiones: Liderazgo mixto, mancomunado, conocido como compartido y de apoyo; visión, enfoques y valores compartidos; aprendizaje o instrucción colectivo práctico; práctica y experiencia profesional compartida y apoyo: relaciones y estructura (ver anexo 2)

Indicadores: Para Gutiérrez (2009), un indicador no es más que una característica individualiza, detallada que nos permite ser observado para que a través de ciertas técnicas podamos medirlo y compararlo con otras, en este caso entre variables, de tal manera que el investigador lo vuelve cuantitativa. Esta medición permite ver mediante un análisis si estamos cumpliendo por ejemplo los objetivos trazados de una organización o parte de ella, por eso es importante que el indicador esté bien detallado y específico. En otras palabras, de acuerdo al indicador empleado podemos evaluar riesgos, progresos, avances significativos en una gestión, puede darnos una visión panorámica de lo que queremos medir.

Escala de medición: Son un conjunto de ítems bien diseñados y elaborados por el investigador de forma ordenada. Para esta investigación se utilizó la escala ordinal, porque me dará datos ordenados y con una dirección que permitirá obtener niveles óptimos de medición, así tenemos al tipo Likert, con escalas que incluye las respuestas: nunca, casi nunca, frecuentemente y siempre.

Variable 2: Desempeño Docente

Definición conceptual: Según MBDD (2012), lo definió como un conjunto de acciones plasmados en actividades que el docente debe desarrollar dentro de su labor cotidiana en la institución; estas acciones vienen desde la participación activa, reflexión, imbuirse en los equipos de trabajo, fortalecimiento de sus aprendizajes a través de las CPA, ser actores y generadores de sus propios recursos mediante la práctica reflexiva, autónoma, la investigación constante y estar a la par con los recursos que brinda la tecnología, elementos básicos para motivar a los alumnos en el aula; el desempeño docente es completo y tiene muchas aristas que debe manejar, por eso el docente debe autoevaluarse, reflexionar y complementar lo que le falta.

Definición operacional: Para la variable 2, se considera los siguientes dominios: Preparación o acondicionamiento para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza o instrucción para el aprendizaje de los estudiantes; participación,

colaboración o contribución en la gestión participativa de la escuela u organización con miras a la comunidad y desarrollo, avance, progreso en la profesionalidad e identidad docente (ver anexo 2).

Indicadores: Para Gutiérrez (2009), es la representación cuantitativa que te permite medir a través de ítems correctamente diseñados para saber si una variable guarda relación con otra; esto permite entender mejor la realidad; podemos mencionar muchos indicadores, por ejemplo mencionaremos algunos como: Cualidades y actitudes de los estudiantes, planificación y estructura organizacional, clima en armonía y adecuado para el aprendizaje, conducción, ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, participación de los actores educativos de forma activa, democrática, crítica y colaborativa, entre otras que se puede seleccionar según lo que busca encontrar información el investigador.

Escala de medición: Escala ordinal, porque nos da un orden específico adecuado al tipo Likert, con escalas que incluye las respuestas: nunca, casi nunca, frecuentemente y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Otzen y Manterola (2017), lo determinaron como el número de sujetos seleccionados al cual se pretende realizar una investigación y para tal fin se consideró a 70 docentes de las II.EE públicas pertenecientes a la Ugel 06, distrito de Ate.

Criterios de inclusión: Docentes adscritos a las II.EE públicas de la Ugel 06.

Criterios de exclusión: Personal administrativo y de apoyo, estudiantes en general, padres de familia, tutores o apoderados debidamente identificados.

3.3.2. Unidad de análisis: Según Hernández (2019), se refirió a las personas o cosas cuyas cualidades u otras características serán materia de medición. La unidad de análisis es una parte principal, esencial que un investigador busca mediante un proyecto de investigación que le facultará verter una opinión o sugerencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica, Se utilizó la encuesta, porque cuando está bien estructurada te permite recopilar datos precisos, es la más empleada por su sencillez y costo, cuya característica se basa en un cuestionario por cada variable con un grupo de

interrogantes organizadas cuyo objetivo será la obtención de información de la población en estudio. Las preguntas se formulan de acuerdo a las dimensiones y sus indicadores respectivos que el investigador pondrá una valoración. (Hernández, 2019).

Instrumento: Se empleó el cuestionario, porque es práctico, sencillo y bajo costo en su aplicación. Su estructura implica formular de un conjunto de preguntas bien estructuradas sobre una o más variables relevantes para la pregunta que se formula. (Hernández et al., 2014).

Validez: La validez se describe cuando encontramos resultados precisos, casi reales, en ese sentido la validez tiene que ver mucho con el contenido de las preguntas que tiene el instrumento empleado y refleja lo que verdaderamente necesitamos saber; por tanto (Hernández & Mendoza, 2018), mencionan como el grado que un instrumento mide las preguntas de una variable materia de investigación. Para este trabajo se utilizó la validez de contenido por cada variable, dimensiones, indicadores, porque fue previamente revisado, analizado y valorado a través de expertos (ver anexo 4).

Confiabilidad: Considerando a Mata (2021), la confiabilidad no es más que garantizar los resultados obtenidos una vez que se realizó la encuesta; en tal sentido es poco probable que existan riesgos, suspicacias o dudas en los datos obtenidos, por eso la confiabilidad y la validez van de la mano en un trabajo de investigación. Para este trabajo de investigación se usó el Alfa de Cronbach como forma de dar mayor consistencia a la investigación con la escala de Likert de alternativas múltiples lo que confirmó la confiabilidad del instrumento.

Se realizó una prueba piloto ejecutada a 20 participantes que no formaron parte de la población de estudio; culminado el proceso se obtuvo como grado de confiabilidad por variable: Variable 1: 0,967; Variable 2: 0,968, demostrando que entre variables existe un alto grado de confiabilidad y correlación, tal como afirma para estos casos (Ruiz, 2013) (ver anexo 6).

3.5. Procedimientos

Se aplicó la técnica de la encuesta a los docentes a fin de recolectar los datos por variable materia de investigación. Se implementó y diseño el instrumento mediante un

cuestionario con 42 preguntas para la variable 1 y 40 preguntas para la variable 2. Para llevar a cabo las actividades de recopilación de datos, se expidieron los permisos correspondientes a los directores de las IIEE, posteriormente se aplicó el cuestionario a 70 docentes de las distintas IIEE pertenecientes a la Ugel 06- Ate, a través del formulario Google Forms. Se procedió a analizar la información recogida por medio del programa estadístico SPSS 26, permitiendo una fácil visualización de las puntuaciones y frecuencias de cada dimensión de las variables. La información obtenida se plasmó y detalló en tablas estadísticas y gráficos, cada uno con su respectiva interpretación que permitió finalmente demostrar si los objetivos y las hipótesis planteadas en su momento guardaron relación entre variables.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos fue descriptivo, presentando dicho análisis con tablas y gráficos que permitieron descifrar el grado de significancia de las variables. Así mismo con la prueba de normalidad y haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman nos permitió establecer la relación de las variables, utilizando la estadística inferencial para probar las hipótesis (Ver anexo 9).

3.7. Aspectos éticos

Toda investigación viene acompañada de ciertas normas que se debe cumplir, una de ellas es el respeto al código de ética propuesto por la Universidad César Vallejo y una de ellas es mantener el anonimato de los participantes encuestados. Se consideró la confidencialidad de los datos proporcionados, brindando toda la información requerida y solicitando autorización para la participación en el recojo de datos, respetando su libertad de opinión. Así mismo se respetó la autoría de las referencias utilizadas según las normas APA 7ma. Edición, tal como estipula la Resolución de vicerrectorado de investigación N°062-2023-VI-UCV y mediante OFICIO N.º 036-2023-DPIF-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

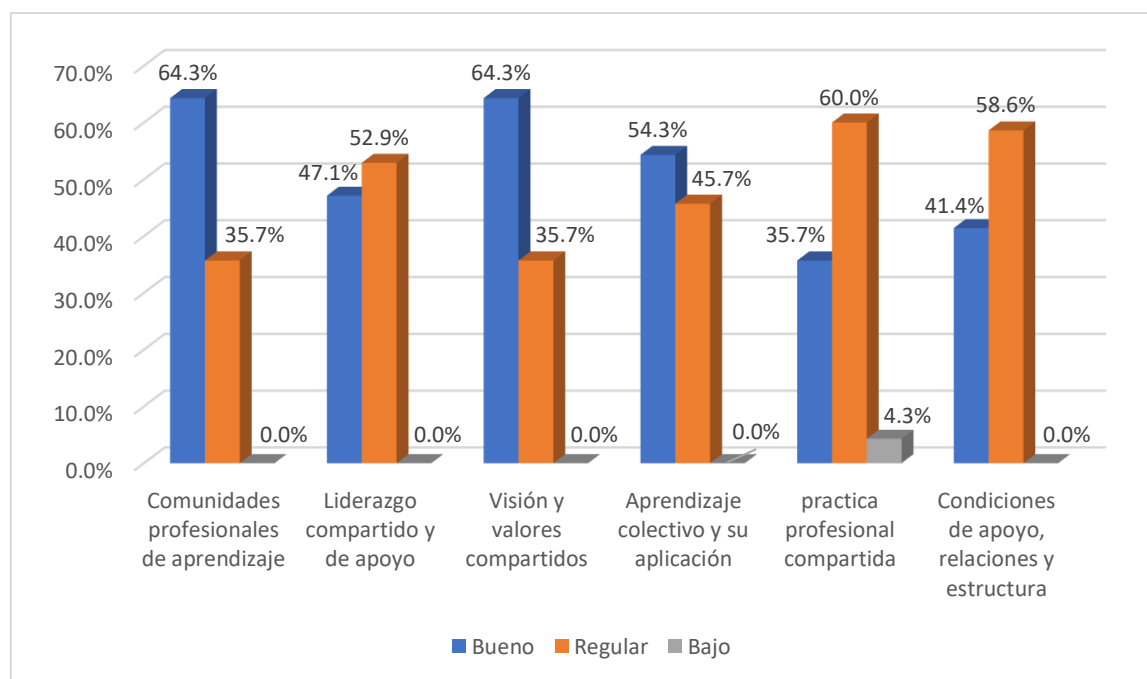
Frecuencias descriptivas: Comunidades profesionales de aprendizaje y dimensiones

Nivel	Comunidades profesionales de aprendizaje		Liderazgo compartido y de apoyo		Visión y valores compartidos		Aprendizaje colectivo y su aplicación		Práctica profesional compartida		Condiciones de apoyo, relaciones y estructura	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	45	64,3	33	47,1	45	64,3	38	54,3	25	35,7	29	41,4
Regular	25	35,7	37	52,9	25	35,7	32	45,7	42	60,0	41	58,6
Baja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,3	0	0
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Nota: Cuadro estadístico con SPSS.v.26(2023).

Figura 1

Niveles comunidades profesionales de aprendizaje y dimensiones



Nota: Gráfico, se observa índice porcentual de la variable y dimensiones.

Verificando la tabla y figura 1, el 64,3% de participantes tiene una buena perspectiva y confía en el rol que juega las CPA, mientras que el 35,7 lo considera regular. Con respecto a la primera dimensión el 52,9% considera que el liderazgo compartido y de apoyo es regular y un 47,1% manifiesta que si es buena; en referencia a la segunda

dimensión el 64,3 % considera como buena la visión y valores compartidos, mientras que un 35,7% lo considera regular. Asimismo, con referencia al aprendizaje colectivo y su aplicación, evidencian que el 54,3% es buena y el 45,7 % regular, mientras que la práctica profesional demuestra un 60% como regular y un 35,7 % regular, notándose en esta dimensión un 4,3% que lo consideran como baja. Por último, un 58,6% consideran regular las condiciones de apoyo, frente a un 41,4 % que consideran como buena.

Tabla 2

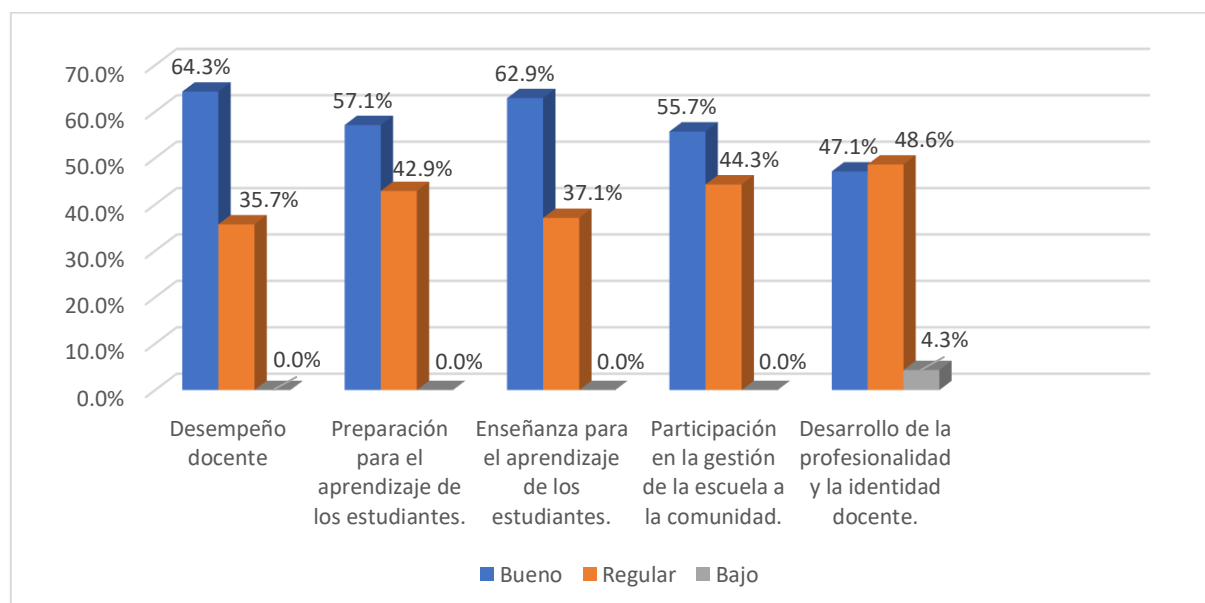
Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y dimensiones.

Nivel	Desempeño docente		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	45	64,3	40	57,1	44	62,9	39	55,7	33	47,1
Regular	25	35,7	30	42,9	26	37,1	31	44,3	34	48,6
Baja	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4,3
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

Nota: Cuadro estadístico SPSS.v.26(2023).

Figura 2

Niveles desempeño docente y dimensiones



Nota: Gráfico, indica índice porcentual de la variable 2 y dimensiones.

Según la tabla y figura 2, el 64,3% de los encuestados considera como buena el desempeño del docente, mientras que el 35,7% lo considera regular. En referencia a las dimensiones el 57,1% considera como buena la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el 42,9% regular. En la segunda dimensión se observa el 62,9% como buena la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, así mismo, la Participación en la gestión de la escuela a la comunidad es buena en un 55,7% y regular en un 44,3% a diferencia del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 48,6% de los encuestados consideran Regular, un 47,1% como buena y nótese un 4,3% como baja.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 3

Análisis de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Comunidades profesionales de aprendizaje	,118	70	,017
Desempeño docente	,180	70	,000

Nota: Cuadro estadístico con SPSS.v.26(2023).

De la tabla 3 podemos distinguir que $\alpha = 0,017$ ($\alpha =$ nivel de significancia) y 0,000 es menor que 0,05. En ese sentido se puede corroborar que el análisis de datos no es el apropiado, por lo que en investigación es propicio que este se realice aplicando el coeficiente de Rho Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Nivel de significancia:

Considerando " $\alpha=0.05$ ", corresponde a una confianza del 95%.

Regla de decisión:

Si $p < 0,05$, rechazar H_0 ; Si $p \geq 0,05$, aceptar H_0

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en II.EE públicas de la Ugel 06, Ate 2023.

HG: Existe relación significativa entre comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en II.EE públicas de la Ugel 06, Ate 2023.

Tabla 4

Correlación V1 y V2

		Desempeño docente
	Comunidades profesionales de aprendizaje	Coeficiente de correlación ,785**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral) ,000
		N 70

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Visto los resultados de la tabla 4, el nivel de significación bilateral, indica que si $p < 0,05$ y observando la tabla se obtiene a $P=0,000$ que es menor a $0,005$, entonces aplicando lo mencionado por Hernández et. Al (2014), podemos afirmar que H_0 (hipótesis nula) es rechazada, por consiguiente, se demuestra que la hipótesis General (HG) guarda una correlación considerable ($Rho=0,785$).

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo de apoyo compartido y desempeño docente.

H_1 : Existe relación significativa entre liderazgo de apoyo compartido y desempeño docente.

Tabla 5

Correlación D1 y V2

		Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo de apoyo compartido	Coeficiente de correlación ,612**
		Sig. (bilateral) ,000
		N 70

Nota: Cuadro estadístico SPSS.v.26(2023).

Según la estadística mostrada en la tabla 5, entre dimensión 1 y variable 2, el valor de $p= 0,000$, pero como $p < 0,05$, nos permite decir que se rechaza H_0 , y se acepta

H1, es decir, se demuestra que existe correlación media ($Rho = 0,612$) entre la dimensión y la variable descrita.

Hipótesis específica 2

H0. No existe relación significativa entre visión y valores compartidos y el desempeño docente.

H1. Existe relación significativa entre visión y valores compartidos y el desempeño docente.

Tabla 6

Correlación D2 y V2

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Visión y valores compartidos	Coefficiente de correlación	,416**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
		N	70

Nota: Cuadro estadístico SPSS.v.26(2023).

Analizando la tabla 6, igualmente observamos que $p=0,000$ para un $p<0,05$, en ese contexto, el nivel de significancia bilateral es menor a 0.05, lo que significa que no se considera la H0; por tanto, es válido la H1, quedando demostrado que existe relación significativa débil entre la variable 2 con la dimensión 2, ($Rho= 0,416$), descritas en el cuadro estadístico.

Hipótesis específica 3

H0. No existe relación significativa entre aprendizaje colectivo y el desempeño docente.

H1. Existe relación significativa entre aprendizaje colectivo y el desempeño docente.

Tabla 7*Correlación D3 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Aprendizaje colectivo	Coefficiente de correlación	,394**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	70

Nota: Cuadro estadístico SPSS.v.26(2023).

Visto la tabla 7, vemos que $p=0,001$ para un $p<0,05$, lo que hace suponer que la H_0 no se considera por ser nula, en ese sentido al tener un (Rho= 0,394), comprobamos que es válido considerar a H_1 , por consiguiente, demostramos que existe relación significativa con correlación débil entre la variable 2 y la dimensión 3, señalados anteriormente.

Hipótesis específica 4

H_0 . No existe relación significativa entre práctica profesional compartida y el desempeño docente.

H_1 . Existe relación significativa entre práctica profesional compartida y el desempeño docente.

Tabla 8*Correlación D4 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Práctica profesional compartida	Coefficiente de correlación	,621**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Cuadro estadístico SPSS.v.26(2023).

Analizando resultados obtenidos en la tabla 8, donde se observa que $p=0,000$ para un $p<0,05$, es decir comparando las relaciones de significancia; desechemos la H_0 y

validando la H1, porque teniendo un ($Rho=0,621$) me faculta decir que existe una relación significativa y relación de correlación media entre la variable 2 y la dimensión 4, descritos en la tabla analizada.

Hipótesis específica 5

H0. No existe relación significativa entre condiciones de apoyo y el desempeño docente.

H1. Existe relación significativa entre condiciones de apoyo y el desempeño docente.

Tabla 9

Correlación D5 y V2

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Condiciones de apoyo	Coefficiente de correlación	,691**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Cuadro estadístico SPSS.v.26(2023).

Ahora, respecto a la tabla 9, y teniendo como regla que $p=0,000$ para un $p<0,05$, me permite deducir que no se considera a la H0, pasando a ser validado la H1 ya que presenta un ($Rho=0,691$), suficiente para decir que existe una relación significativa con correlación media entre la variable 2 y la dimensión 5 descrito en la tabla anterior.

V. DISCUSIÓN

En base a la hipótesis general, el 64,3% de los encuestados percibe como buena las comunidades profesionales de aprendizaje mientras que el 35,7 lo considera regular. De igual manera el 64,3% de los participantes en la investigación manifiesta como bueno el desempeño del docente, mientras que el 35,7% lo considera regular. Finalmente, el nivel de significación bilateral (p) cuando se realizó el análisis con el sistema SPSS.v.26.2023), entre las dos variables materia de este trabajo de investigación arrojó un valor menor a 0,05. En ese sentido se rechazó la H_0 , aprobando y validando la H_G ; a su vez se corroboró que mediante el ($Rho=0,785$), hay una correlación significativa considerable.

Los resultados coinciden con Cabel (2019), quien tuvo como objetivo determinar que las CPA empleándolas y fortaleciéndolas con estrategias adecuadas mejoran sustancialmente el desempeño docente. Para tal fin empleó una metodología basada en un estudio tipo explicativo, cuantitativo. Mediante la prueba de rangos de Wilcoxon obtuvo un p (bilateral) $p < 0,05$; esto permite demostrar que aplicando una estrategia adecuada en los aprendizajes resulta ser altamente significativa.

En ese sentido, la información antes descrita se sustenta en Hord (1997), quién indicó que el término comunidades profesionales de aprendizaje, es igual o idéntico a tener una institución comprometida en todos los quehaceres educativos que brinda la Institución; en este caso en los CPA debemos estar comprometidos a integrarnos como equipo de trabajo para ir en un mismo camino y conseguir los mismos ideales; esto se conoce como la cultura de aprendizaje que de antemano marcará la diferencia de otras instituciones educativas y por tanto, del logro de los aprendizajes de los alumnos. Del mismo modo en referencia al desempeño docente Bandura (1977), que como se mencionó anteriormente plantea e integra la teoría de la autoeficacia, pero ¿qué se entiende por autoeficacia? Simplemente es la confianza que uno tiene de sus conocimientos, de sus habilidades, destrezas; en algunos casos también la confianza para resolver situaciones labores técnico-pedagógicas; en ese sentido el autor le da un valor primordial a su planteamiento que introduce como forma de mejorar el aprendizaje y conocimiento de docentes y alumnos.

Analizando la hipótesis específica 1, existe relación significativa y media entre liderazgo compartido y de apoyo, tal como lo señala ($Rho=0,612$; $p=0,000$). Esta dimensión según cuadro estadístico obtuvo un 52,9% casi la mitad de los profesores encuestados tienen una perspectiva donde las decisiones que toma el equipo directivo en relación a mejorar las labores educativas, no son acertadas, debido a que solo los directivos de manera vertical toman las decisiones sin participación de los docentes; mientras que un 47,1%, lo considera bueno. Estos resultados discrepan con Flores, Bailey, & Torres (2021), quien observó cómo los docentes por sus propias iniciativas, al darle la libertad de expresarse, saber escuchar sus ideas, planteamientos, aportes y sobre todo hacerle sentir que ellos son importantes permitieron entrar en confianza y cambiaron sus formas y estilos, costumbres en la organización; en ese sentido, empezaron a formarse como líderes, empoderados de la esencia de todo docente, la investigación, el desprendimiento de sus conocimientos para beneficio de sus pares, entre otras acciones. En resumen, se consiguió obtener el llamado liderazgo compartido. En este contexto el MINEDU a través del MBDD, (2012), dominio 3, expresa que es fundamental que el docente sea activo, participativo y colaborativo con la gestión escolar encaminados a servir y prestar apoyo a la comunidad dentro del marco legal que lo confiere.

Describiendo la hipótesis específica 2, se pudo demostrar con un ($Rho=0,416$; $P=0,000$), que la dimensión relacionada a la hipótesis materia de discusión tiene una relación significativa débil con la variable de estudio; un 64,3% de encuestados tiene la certeza que en la institución educativa los actores educativos paulatinamente van mostrando mejoras y se identifican más con su institución, en ese sentido se ve más participación colaborativa que permita integrarlos y conformar equipos de trabajo que fijen y establezcan la visión y valores que la institución desea tener. En tanto un 35,7% de los encuestados lo considera regular. Los resultados coinciden con Rojas (2021), quien en su investigación tuvo como objetivo puntualizar las dimensiones de las CPA y que deben tomarse en cuenta en una I.E. además que los resultados obtenidos en la dimensión 2, permiten pensar que hay un buen nivel de progreso y desarrollo que están llevando a las II.EE. a mejorar la enseñanza y los aprendizajes de sus estudiantes.

Enfocado de esta manera, podemos decir que la visión de la I.E. cobra mayor realce y se convierte en el pilar y eje de toda organización educativa que nos proporcionará nuestra propia identidad, nuestro sello y calidad a la excelencia educativa. Por su puesto antes que todo debe estar puesto sobre la mesa el compromiso total de todos los actores de la organización, (Montes, 2022). Por lo expuesto, para esta hipótesis 2 resumiremos diciendo que contando con una visión y comprometidos con la práctica de los valores compartidos, podemos cristalizar en formar nuestra CPA (Hord,1997).

Con relación a la hipótesis específica 3, advertimos un ($Rho=0.394$; $p= 0.000$), que nos permite decir que existe una relación significativa débil en sentido positivo con la dimensión 3. Analizando el cuadro estadístico decimos que un 54,3%, es decir los encuestados consideran que los docentes realizan un trabajo colegiado y el 45,7% lo considera regular. Los resultados coinciden con Flores (2021), cuyo estudio reveló que, en algunas escuelas, los profesores mostraron resistencia y desconcierto inicial para trabajar en una comunidad, Sin embargo, reconocen haber tenido una oportunidad de comunicación e interacción para aprender y compartir. En tal sentido los docentes valoran las oportunidades para aprender de los demás en un diálogo abiertos, esos espacios de compartir experiencias significativas, reflexiones pedagógicas y propuestas formativas que enriquezcan su experiencia profesional. Por otro lado, Ching & Ku, (2021), realizó un estudio cuyo propósito fue explorar cómo la participación en las CPA influyó durante la reciente reforma curricular en Taiwán. Los resultados identificaron que uno de los componentes durante el transcurso de participación en las CPA que conducen al cambio del profesorado en el proceso de diseño curricular es la participación activa y la colaboración de apoyo en un aprendizaje colectivo. En referencia a ello, cuando se aplica el aprendizaje colectivo se analiza, se observa y califica la participación de los docentes en las sesiones o reuniones de trabajo colegiado donde planifican, comparten estrategias, intercambian información y trabajan solidariamente, manteniendo un dialogo respetuoso. En definitiva, esta dimensión mide, cuantifica el nivel de compromiso y trabajo de todos los actores educativos de la organización o I.E. solo así ayudan a mejorar el aprendizaje (Hord,1997). Del mismo modo, Bolívar (2001), sostuvo que, en educación, las comunidades de aprendizaje

profesionales son lo más parecido a una organización en la que todos aprenden, es decir, las escuelas se convierten no sólo en lugares de enseñanza, sino en lugares de aprendizaje y creatividad centrados en el aprendizaje colectivo en toda la escuela.

Con relación a la hipótesis específica 4, referente a la dimensión práctica profesional compartida, se obtuvo un ($Rho=0.621$; $p= 0.000$), interpretando este dato nos conlleva a decir que efectivamente hay relación significativa media en sentido positivo con la dimensión 4, destacando el nivel regular con un 60,0%, es decir más de la mitad suponen y califican como regular la evaluación de la práctica pedagógica, considerando en ella la retroalimentación e intercambio de experiencias; solo el 35,7% lo considera buena y nótese que también presenta un 4,3% de encuestados que consideran como bajo. En referencia a los trabajos previos revisados los resultados concuerdan con Cabezas, y otros (2021), cuyo objetivo fue analizar las dimensiones que forman y se ajustan y se consideran válidas para una CPA y las comparó con las particularidades y detalles individuales de sus miembros. Concluyó que la dimensión 4 descrita en los cuadros estadísticos, tiene un nivel bajo de desempeño respecto a las demás dimensiones señaladas y descritas en este trabajo de investigación. Efectivamente, cuando se trata de hablar de la práctica profesional compartida inmediatamente pensamos que existe resistencia del docente de ser observado, sin embargo, compartir sus experiencias con sus pares; en esa rutina práctica se aprende; es importante que los docentes aprendan a observar a su par en el aula, anote sus cualidades, sus falencias, lo que cree que es importante para él y eso debe hacerlo llegar a su par con el fin que reflexione y reciba apoyo de sus demás compañeros. Eso se llama integración en el equipo de trabajo, todos apuntan a un mismo objetivo, a un mismo ideal, que es la visión de la Institución. A sí mismo, Rojas (2021), investigó sobre las dimensiones que conforman una CPA para una I.E., concluyó que la dimensión práctica profesional de aprendizaje y aprendizaje colectivo se encuentran casi nulas, no existe relación alguna, en ese sentido se puede considerar que se encuentra en una fase inicial; por tanto, opina que esto puede deberse a una coherente falta de estrategias, deficiente planificación, políticas institucionales que no

reflejan la realidad de la institución ni mucho menos la dirección que se debe seguir para enmendar errores y salir adelante como organización.

Al respecto, Hord (1997), sobre la práctica profesional compartida plantea que si los maestros pongan voluntad, desprendimiento, que revisen, analicen, propongan nuevas estrategias, que tengan capacidad de realizar críticas constructivas con alternativas de solución. Esto desde la perspectiva del trabajo de los estudiantes. Los maestros vierten sus experiencias en el aula, participan en pasantías, en las llamadas reuniones de trabajo colegiado (RTC), practican la evaluación entre pares, reflexionan sobre su práctica docente y mejoran mediante sus correctivos; esto permitirá lograr cumplir con los desafíos planteados en sus actividades de aprendizaje o sesiones de clase para el bien de los estudiantes. Analizando el dominio 4 del (MBDD, 2012), que tiene que ver con la dimensión 4, nos dice claramente que el docente debe aprender a reflexionar y aceptar si en su labor cotidiana de docente está llevando adecuadamente su práctica pedagógica, si no es así deberá capacitarse y poner en práctica nuevos procesos de aprendizaje, caso contrario el único perjudicado será el estudiante. Además, estos nuevos procesos de aprendizaje debe compartirlos con sus pares a fin que reciba sugerencias, opiniones y seguir corrigiendo y mejorando, es el camino para conseguir la excelencia en la enseñanza (Minedu, 2012).

Con relación a la hipótesis específica 5, para la dimensión 5, el análisis arrojó un ($Rho=0.691$; $p= 0.000$), significa que hay relación significativa media; destacando el nivel regular en los encuestados con un 58,6% y un 41,4 % que lo considera bueno. Estos resultados difieren con Hamdian, Ermiana, & Makki (2019), cuyo objetivo en su investigación fue desarrollar un tipo de CPA, que sea eficaz, armonioso, donde la colaboración y participación de los docentes a través del intercambio de sus experiencias permitan mejorar los aprendizajes de sus pares del nivel primaria, demostrando que, para iniciar una comunidad de aprendizaje profesional, se debe poner más atención en crear una condición de apoyo para facilitar la colaboración de los docentes para mejorar el aprendizaje. Esto se refiere a condiciones que ofrece el colegio para fomentar la colaboración docente. Uno de los más importantes es la

optimización de los vínculos basados en el respeto, la confianza y el reconocimiento. Un sistema que reconozca, destaque y recompense el desempeño, brindar las mejores condiciones para los docentes facilitando herramientas tecnológicas para poder investigar y obtener información, así como facilitar todas las herramientas y materiales para mejorar su trabajo (Montes,2022).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo general y tal como se observó en los cuadros estadísticos mostrados en esta investigación, se concluyó que existe una relación entre ambas variables de estudio con un Rho de Spearman $=0,785$ que indica una correlación positiva considerable demostrando un nivel de significancia p , inferior a $0,05$, que determinó rechazar la H_0 y aprobar la H_G , considerando según lo expresado por Hernández et al. (2014). En tal sentido, es importante implementar las CPA en las II.EE. investigadas como estrategia para lograr que los docentes puedan mejorar paulatinamente su desarrollo profesional; pero para conseguir este objetivo es necesario que adquieran ciertas características de participación como la responsabilidad, colaboración, desprendimiento, cooperación, respeto; esto ayudará que las CPA marchen bien se empoderen cada día. Las CPA son como espacios que los docentes tienen, en sus escuelas donde aprenden mediante el intercambio de sus experiencias en clase y mediante el trabajo entre pares corrigen sus errores, son medios que se tiene para seguir avanzando y creciendo profesionalmente en bien de nuestros educandos. Considerando que la escuela es un lugar de enseñanza, pero también un lugar de aprendizaje es necesario que el director organice la escuela brindando el apoyo en el proceso de implementación y aplicación como estrategia de gestión escolar haciendo conocer los lineamientos, objetivos y las razones del porqué son importantes las CPA dentro de las Instituciones educativas.

Segunda:

Con respecto al objetivo específico 1, evidenciamos que existe una relación entre liderazgo compartido de apoyo y el desempeño docente de forma significativa y correlación media, mediante el análisis estadístico se obtuvo un $p < 0.05$, que me permite rechaza H_0 y aceptar la H_1 , demostrado al obtener un (Rho= $0,612$). Por lo tanto, es importante considerar al docente no solo como líder en su aula, sino que debe hacerlo formando comunidades de aprendizaje involucrándolo de manera activa y democrática en la gestión educativa, incentivando el progreso profesional del docente con el fin que mejore su aprendizaje personal e insertarse al trabajo en equipo para que consiga su

aprendizaje grupal, facilitando la información y distribuyendo responsabilidades mediante un liderazgo compartido que motiven con su actitud de servicio el mejoramiento y desarrollo de la práctica docente y les permita también encontrar un camino que le permita mejorar sus aprendizajes.

Tercera:

Para el objetivo específico 2, la estadística mostrada nos dio $p < 0.05$, eso nos permite rechazar la H_0 , por consiguiente, se rechaza H_0 y aceptar H_1 y mediante la prueba de correlación ($Rho = 0.416$) nos permite decir que hay una relación de significancia débil entre la variable 2 con la dimensión 2 descrito en los cuadro estadísticos, en tal sentido, la visión y valores compartidos establecen las metas y objetivos orientados al logro de los aprendizajes, la perspectiva a futuro o visión y con los valores deben ser conocidos por los actores educativos; esa es la forma que todos conozcan el camino a seguir y mediante sus opiniones podemos lograr que cada vez más crezca las CPA, es decir construidos por los integrantes de la comunidad educativa generando compromiso, identidad e inspiración encaminados a lo que se desea lograr.

Cuarta:

Respecto al objetivo específico 3, se obtuvo un $p < 0.05$, que nos faculta rechazar la H_0 y aceptar la H_1 y a través del ($Rho = 0,394$), podemos afirmar que hay relación de correlación débil entre la dimensión 3 con la variable 2, descritos en los cuadros anteriores. Para desarrollar una CPA, se recomienda que esto se realice aplicando los aprendizajes colectivos, su aplicación se refiere a lugares armoniosos como espacios para la práctica del diálogo, la reflexión de su práctica educativa con el fin de compartir experiencias, diseñar estrategias conjuntas en la toma de decisiones, permitiendo que todos participen en grupos de trabajo, no puede existir trabajo individual; son formas y actitudes que debemos tener en cuenta para lograr el trabajo en comunidad y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Quinta:

En razón al objetivo específico 4, se obtuvo un $p < 0.05$, igualmente nos permite rechazar la H_0 y a través del ($Rho = 0.621$), nos faculta de determinar que hay relación significativa media entre la dimensión 4 con la variable 2, especificado en los cuadros de este trabajo de investigación. La práctica profesional compartida nos sirve para aprender mediante la formación educativa continua el mejoramiento de su práctica docente en toda dimensión de la palabra, incluyendo además el aprendizaje entre pares, o mediante estrategias de formación docente orientadas a la mejora de los aprendizajes.

Sexta:

Analizando el objetivo específico 5, también se obtuvo un $p < 0.05$, igualmente nos permite rechazar la H_0 , y aceptar la H_1 . Mediante el ($Rho = 0.691$), se determinó que existe relación de correlación media entre la variable 2 y la dimensión 5 como se observó en los cuadros estadísticos de este trabajo. Para favorecer el desarrollo de una CPA, es necesario que las personas que intervienen manejen sus vínculos interpersonales y las compartan con sus pares, practicando la ética, el respeto, la colaboración, desprendimiento y apoyo entre todos los participantes. Además, brindar el apoyo para el desarrollo de sus proyectos innovadores mediante el uso de la infraestructura y de los recursos materiales que cuenta la institución. También es importante y se aconseja al equipo directivo que valoren y reconozcan el esfuerzo de sus docentes y administrativos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al equipo directivo de la Institución Educativa se recomienda fortalecer el conocimiento teórico de las CPA y lo consideren como prioridad en su PEI con el fin de mejorar la práctica educativa generando discusiones para reflexionar sobre el trabajo cooperativo y colaborativo, tal como lo señala el MINEDU en su MBDD (2012).

Segunda:

Se recomienda promover el liderazgo compartido potenciando las capacidades, habilidades, destrezas y otras actitudes de los docentes delegándoles funciones en las diferentes comisiones o coordinación de grado promoviendo los espacios para fortalecer y compartir experiencias pedagógicas, el diálogo alturado entre los docentes, brindándoles el respaldo de manera democrática a las acciones innovadoras y considerando las recomendaciones cuando el equipo directivo desea tomar decisiones.

Tercera:

Elaborar y/o actualizar la visión y valores de manera conjunta con toda la comunidad educativa, utilizando nuevos modelos estratégicos conforme avanza la tecnología y sus herramientas tecnológicas que nos brinda, con una participación democrática, donde el docente sea escuchado y socializado sus ideas que suman para mejorar la visión institucional.

Cuarta:

Se recomienda organizar talleres y programas orientadas a fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes, mediante el marco de las “organizaciones que aprenden” utilizar los medios virtuales para que los docentes indaguen trabajando juntos mediante un diálogo respetuoso sigan aprendiendo juntos y logren proponer estrategias y planes para mejorar el aprendizaje.

Quinta:

Promover la práctica docente profesional compartida a través de las guías, el acompañamiento pedagógico, el desempeño reflexivo del docente, la interrelación con sus pares, acompañamientos y asesorías y brindando el reconocimiento a los resultados logrados.

Sexta:

Brindar los espacios y las condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo colaborativo con sus pares docentes, el aprendizaje constante, en tal sentido debe tener: un adecuado clima escolar, ambientes de trabajo o sala de profesores disponibles, salas de AIP con horarios para los docentes, charlas de superación personal para alcanzar un estado de actitud positiva que te permita avanzar

REFERENCIAS

- Banco Mundial (2022) El aprendizaje está en crisis: Dar prioridad a la educación y las políticas eficaces para recuperar el aprendizaje perdido. Escuela en Mama Beach, Sierra Leona. © Dasan Bobo/Banco Mundial.
<https://www.bancomundial.org/>
- Bandura (1977) autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf
- Bolivar, A. (2001). Los Centros Educativos como Organizaciones que aprenden. Madrid: La Muralla.
<https://goo.su/6GdFk>
- Cabel Rosales, V. (03 de noviembre de 2019). Uladech institutional repository
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/24238>
- Cabezas, V., Gómez , C., Orrego , V., Medeiros, M., Palacios, P., Nogueira, Armanda, . . . Peri, A. (2021). Comunidades de Aprendizaje Profesional Docente en Chile: Dimensiones y fases de desarrollo. *scielo*, 47(3).
<https://goo.su/HZMUS2B>
- Carballo y Guelmes (2018) Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150.
<https://goo.su/om8O53q>
- Casanova (1997) Múltiple Intelligences Theory—Howard Gardner. *Springer Texts in Education*. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9_27
- Ching, N., & Ku, Y. (2021). School-Based Professional Learning Communities as a Means for. *International Journal of Research in Education and Science*, vol. 7(No. 4), 1184-1210.
<https://doi.org/10.46328/ijres.2408>
- Chiavenato (2007) Job performance
<https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>

Cuba Diaz, M. (2020). *Repositorio de la UCV*.

<https://goo.su/dL47LS>

DuFour (2004) Professional Learning Communities revista REiD

www.redalyc.org

Evaluacion Muestral de Estudiantes (EM). (2022).

<https://goo.su/zl5aPo>

Flores, M., Bailey, J., & Torres, C. (2021). Revista electronica Educare. 25(1, 2021, Enero-Abril, pp. 55-76), 55 - 76.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194165972004>

Flores-Fahara, M. B.-M.-C. (2020). comunidades profesionales de aprendizaje en escuelas publicas mexicanas: explorando su desarrollo. *educacion xxi*, 24(2).

<https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/28556>

Glaze, A. (2020). Leveraging Communities of Practice as Professional Learning Communities in Science, Technology, Engineering, Math (STEM). *Education Sciences*, 8(10), 2-8.

<https://goo.su/zl5aPo>

Gutiérrez, D. (2009). La construcción de indicadores como problema. *Cinta de moebio*, (34), 16-36.

<https://www.moebio.uchile.cl/34/gutierrez.html>

Hamdian Affandi, L., Ermiana, I., & Makki, M. (2019). Effective Professional Learning Community Model for Improving Elementary School Teachers' Performance. *Atlantis Prees*.

<https://www.atlantis-press.com/proceedings/iccie-18/125910389>

Hargreaves, A. (2008). Paradojas del cambio.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Education.

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Mexico:

<https://goo.su/JGeuIP>

- Hernández-Sampieri, R. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
<https://doi.org/https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hord, s. (1997). *Professional learning communities: communities of continuous Inquiry and improvement*.
<https://eric.ed.gov/?id=ED410659>
- Informe de Gestión anual (IGA, 2022).
- Jaúregui, I. (2022). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para un desempeño docente.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/573>
- Kruse y Louis (2009) ¿Cómo un liderazgo compartido, mejora los logros?
<https://www.redalyc.org/pdf/2810/281023476005.pdf>
- Krichesky y Murillo (2011) Una Estrategia de Mejora para una Nueva Concepción de la escuela.
[https:// www.revistas.uam.es/reice/article/view/4718](https://www.revistas.uam.es/reice/article/view/4718)
- Leithwood. (1994). *Liderazgo transformacional*. Revista digital R&H.
- Malpica, F., & Navareño, P. (2018). Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional.
<http://www.revistas.uma.es/index.php/innoeduca/article/view/4835/4537>
- Mata, L. (2020). *Confiable y Validez en la investigación cuantitativa*.
- Meeuwen, P., Huyjboom, F., Rusman , E., Vermeulen, M., & Imants, J. (2020). Towards a comprehensive and dynamic conceptual framework for researching and enacting professional learning communities in the context of secondary education. *European journal of teacher training*, 3(43), 405-427.
file:///C:/Users/Alumno/Downloads/191203TowardsacomprehensiveanddynamicframeworkEJTE.pdf
- Ministerio de Educación (MINEDU,2014) Marco del Buen Desempeño Docente. Biblioteca Nacional del Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-debuen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2021). orientaciones para el desarrollo de las comunidades de aprendizaje

profesional.

<https://goo.su/ZAp3D>

Montes, R. (2022). *Repositorio USIL*.

Muchinsky, P. M. (2002). *psicología aplicada al trabajo; una introducción a la psicología organizacional* (6a. ed., 6a. reimp.). México: international

Montenegro (2007) Investigación clásica aplicada o sólo investigación? (2010). *Revista de la sociedad química del Perú*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371937616001>

Oficina de Medición de la Calidad de los aprendizajes[UMC]. (2023).

<http://umc.minedu.gob.pe/>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling techniques on a population

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco], (2022), transformemos la educación para un futuro con más esperanza

<https://goo.su/hGF4UKw>

Palomino (2012) El desempeño docente y el aprendizaje.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22371>

Palella, S., & Martínez, F. (2006). *metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>

Pérez, M., & Quijano, R. (2018). Analysis of the discourse of trainee teachers regarding the incidence of their practicum on the construction of their professional identity.

Educatio Siglo XXI, 2(36), 323 -331.

<https://doi.org/https://doi.org/10.6018/j/333091>

Peter, S. (1990). The Fifth Discipline Estados Unidos: Granica.

https://en.wikipedia.org/wiki/The_Fifth_Discipline

Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar una relación dinámica.

(Spanish). *Latin American Journal of Content & Language Integrated Learning*.

- 2(21), 259-281. <https://doi.org/>. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>.
- Rodríguez, A. (2020). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista Escuela de Administración de Negocios. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez Solórzano, S. (2020). *Comunidades profesionales de aprendizaje en instituciones educativas de la Red 14 Villa El Salvador, 2019*. <https://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/7916>
- Rojas, J. (2021). Las dimensiones de las comunidades profesionales de aprendizaje en una institución educativa privada religiosa. Una mirada desde los directivos. *Tesis para obtener el grado de Magister en Educación*. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22371>
- Sánchez, L., Gómez, T., Etchezahar, E., y Navarro, D. (2019). Teachers at risk: Depressive symptoms, emotional intelligence, and burnout during COVID-19. *Frontiers in public health*, 11, 1092839. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1092839>
- Senge, P. (1990). *La Quinta Disciplina, El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Granica. <https://goo.su/3BULK>
- UNESCO. (2015). *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina: debate actual*. CEPPE Y UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232822.locale=es>
- Valdés (2006) Evaluación del desempeño docente. <https://goo.su/PhgM2Uz>
- Vaillant, D. (2019). (Directors and teacher learning communities: a field under construction. *Revista Eletrônica de Educação*, 1(13), 87 - 90. <https://doi.org/https://doi.org/10.14244/198271993073>
- Voskamp y Volman (2022) Práctica docente para aprendizaje autodirigido. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03055698.2020.1814699>
- Wilson (1992) Diagonal communication links within organizations

<https://doi.org/10.1177/002194369202900202>

Zhang, J., Yin, H., & Wang, T. (2020). Exploring the effects of professional learning communities on teacher's self-efficacy and job satisfaction in Shanghai, China.

Educational Studies, 2(10), 12 - 20.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1834357>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023

Autora: Raquel Marina Miñan Alburqueque

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Comunidades profesionales de aprendizaje				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre las comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Ugel 06 Ate, 2023?</p> <p>Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre liderazgo compartido y de apoyo; y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre; visión y valores compartidos y el desempeño docente en</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Ugel 06 Ate, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la relación entre liderazgo de apoyo y compartido y desempeño docente en instituciones educativas públicas</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre visión y valores compartidos y desempeño docente en</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe una relación significativa entre liderazgo de apoyo compartido y el desempeño docente en instituciones educativas públicas</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe una relación significativa entre visión y valores compartidos y el desempeño docente en</p>	Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación asertiva • participación democrática • toma de decisiones concertadas. 	1,2 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Nivel de medición: Bueno (127-168) Regular (85-126) Inadecuado (42-84)
			Visión y valores compartidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la visión compartida • gestión escolar centrada en el aprendizaje • compromiso con el logro de los objetivos comunes. 	11, 12, 13, 14, 15, 16 17, 18, 19		
			Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en hora de trabajo colegiado • Comunicación asertiva • Evaluación conjunta de la practica pedagógica. 	20, 21, 22 23, 24, 25 26, 27, 28		

<p>las instituciones educativas públicas?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre; aprendizaje colectivo y su aplicación práctica y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre práctica profesional compartida y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es la relación entre condiciones de apoyo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas?</p>	<p>instituciones educativas públicas</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre aprendizaje colectivo y su aplicación y desempeño docente en instituciones educativas públicas</p>	<p>instituciones educativas públicas.</p> <p>Hipótesis específica 3 y el desempeño docente en instituciones educativas públicas</p>	<p>Práctica profesional compartida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación entre pares • retroalimentación entre pares • intercambio de experiencia. 	<p>29, 30</p> <p>31, 32</p> <p>33, 34</p>			
	<p>Objetivo específico 4 Determinar la relación entre Practica personal compartida y desempeño docente en instituciones educativas públicas</p>	<p>Hipótesis específica 4 Existe una relación significativa entre aprendizaje colectivo y el desempeño docente en instituciones educativas públicas</p>	<p>Condición de apoyo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones afectivas basadas en la confianza y el respeto • compromiso con la mejora de la escuela, • horario asignado para el trabajo colaborativo, • facilidades para el trabajo docente. 	<p>35, 36</p> <p>37, 38, 39</p> <p>40</p> <p>41 42</p>			
	<p>Objetivo específico 5 Determinar la relación entre condiciones de apoyo, relaciones y estructura y desempeño docente en instituciones educativas públicas</p>	<p>Hipótesis específica 5 Existe una relación significativa entre practica personal compartida y el desempeño docente en instituciones educativas públicas</p>	Variable 2: Desempeño Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Preparación para aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Característica de los estudiantes. • Planificación de la enseñanza 	<p>1, 2, 3</p> <p>4, 5, 6, 7, 8, 9, 10</p>	<p>Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre</p>	<p>Nivel de medición: Bueno (122-160) Regular (81-121) Inadecuado (40-80)</p>
			Enseñanza para aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Clima propicio para el aprendizaje. • Conducción del proceso enseñanza. • Evaluación permanente de los aprendizajes. 	<p>11, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p> <p>19, 20, 21, 22, 23, 24</p> <p>25, 26, 27, 28, 29</p>		
			Participación en la gestión de la escuela a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa, democrática, crítica y colaborativa. 	<p>30, 31, 32</p> <p>33, 34, 35</p>		

				<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de Respeto, colaboración y corresponsabilidad 			
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa, democrática, crítica y colaborativa. • Ética de respeto, honestidad, justicia, responsabilidad 	36, 37, 38		
<p>Metodología</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p>Corte de Investigación:</p> <p>Transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Método. hipotético deductivo</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población:</p> <p>Los 70 docentes de la Institución educativa publica de Ate.</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Variable 1: Comunidades profesionales de aprendizaje</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Bourke et al.</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: Se aplicará a los docentes de Instituciones públicas.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Ugel 06, Ate</p> <p>Forma de Administración: Virtual</p> <p>Variable 2: Desempeño Docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Bernal</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: Se aplicará a los docentes de Instituciones públicas.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Ugel 06, Ate</p> <p>Forma de Administración: Virtual</p>	<p>Estadística a utilizar</p> <p>Estadística descriptiva: Se elaboro tablas y gráficos descriptivos.</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>-Para el análisis inferencial se utilizó el programa estadístico SPSS.</p> <p>-Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Juicio de expertos.</p> <p>-Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Para ambas variables de usó el ALFA de CRONBACH.</p> <p>-Para contrastación de hipótesis se utilizó: Rho de Spearman.</p>				

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables e indicadores

Variable 1: comunidad profesional de aprendizaje

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS
Liderazgo compartido y de apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Acceso a la información. • Oportunidades de innovación. • Distribución de responsabilidades. 	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8-9-10</p>	<p>Ordinal Escala de tipo Likert.</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Frecuente mente (3)</p> <p>Siempre (4)</p>	<p>Buena (32-42)</p> <p>Regular (21-31)</p> <p>Baja (10-20)</p>
Visión y valores compartidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la visión y valores compartidos. • Compromiso con el logro de objetivos comunes. • Gestión centrada en aprendizajes. 	<p>11-12-13</p> <p>14-15-16</p> <p>17-18-19</p>	<p>Ordinal Escala de tipo Likert.</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Frecuente mente (3)</p> <p>Siempre (4)</p>	<p>Buena (29-37)</p> <p>Regular (19-28)</p> <p>Baja (9-18)</p>
Aprendizaje colectivo y su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones profesionales. • Trabajo colegiado. 	<p>20-21</p>	<p>Ordinal Escala de tipo Likert.</p>	<p>Buena (29-37)</p> <p>Regular (19-28)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva. • Aprendizaje colectivo 	22 23-24 25-26-27-28	Nunca (1) Casi nunca (2) Frecuente mente (3) Siempre (4)	Baja (9-18)
Práctica profesional compartida.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la práctica pedagógica. • Retroalimentación. Intercambio de experiencias. 	29-30-31 32-33-34	Ordinal Escala de tipo Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) Frecuente mente (3) Siempre (4)	Buena (19-24) Regular (13-18) Baja (6 – 12)
Condiciones de apoyo: relaciones y estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos que apoyan la práctica pedagógica. • Espacios que generan aprendizaje. • Organización para el trabajo. • Relaciones de respeto y confianza. 	35-36 37-38 39 40	Ordinal Escala de tipo Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) Frecuente mente (3) Siempre (4)	Buena (25-32) Regular (17-24) Baja (8-16)

	<ul style="list-style-type: none"> Motivación e integración del personal. 	41-42		
--	--	-------	--	--

Variables e indicadores

Variable 2: Desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> Características de los estudiantes. Planificación de la enseñanza. 	1-2-3 4-5-6-7-8-9-10	Ordinal Escala de tipo Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) Frecuente mente (4) Siempre (5)	Buena (31-40) Regular (21-30) Baja (10-20)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> Clima para el aprendizaje. Proceso de enseñanza. 	11-12-13-14-15-16-17 18-19-20-21-22-23-24	Ordinal Escala de tipo Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) Frecuente mente (4) Siempre (5)	Buena (57-76) Regular (39-56) Baja (19-38)

	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del aprendizaje. 	25-26-27-28-29		
Participación en la gestión de la escuela a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> Participación en la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto. 	30-31-32 33-34-35	Ordinal Escala de tipo Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) Frecuente mente (3) Siempre (4)	Buena (19-24) Regular (13-18) Baja (6-12)
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> Reflexiona sobre su práctica docente. Respeto de los derechos de los demás. 	36-37-38 39-40	Ordinal Escala de tipo Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) Frecuente mente (4) Siempre (5)	Buena (16-20) Regular (11-15) Baja (5-10)

Anexo 3. Fichas de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: comunidad profesional de aprendizaje.
Autor:	Reyes Yarasca, Liliana Margarita
Adaptado por:	Raquel Miñan Alburqueque
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración	Directa.
Tiempo de aplicación	40 minutos.
Ámbito de aplicación	Institución Educativa Pública de la Ugel 06, Ate.
Significación	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: desempeño docente.
Autor:	Minedu - MBDD
Adaptado por:	Raquel Miñan Alburqueque
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración	Directa.
Tiempo de aplicación	40 minutos.
Ámbito de aplicación	Institución Educativa Pública de la Ugel 06, Ate.
Significación	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.

Anexo 4. Validez de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Comunidades profesionales 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García.		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica.		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Comunidades profesionales de aprendizaje
Autor:	Autor: Marco del Buen Desempeño Docente (2017) Adaptación: Bachi. Raquel Miñan Alburqueque.
Procedencia:	Lima-Ate
Administración:	Directa mediante un formulario Google forms.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N° 1143 "Domingo Faustino Sarmiento" Institución Educativa N° 1251 "Peruano Suizo"



Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la Institución Educativa con respecto a las Comunidades profesionales de aprendizaje desde la perspectiva de los docentes.
-----------------------	--

4. Soporte teórico:

Las Comunidades profesionales de aprendizaje según Hord (1997) indicó que el término comunidades profesionales de aprendizaje, se utiliza para describir una escuela comprometida con el logro de una cultura de aprendizaje y creatividad, caracterizado por valores y visión compartidos; liderazgo solidario y distribuido; trabajo profesional colaborativo; una orientación hacia la investigación; y condiciones organizativas facilitadoras.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunidades profesionales de aprendizaje	Liderazgo compartido y de apoyo.	La toma de decisiones no se concentra en el directorio, el supervisor, sino que es una gestión descentralizada, que se expresa en la delegación de tareas. Los docentes dirigen varios comités, asumen roles y responsabilidades y toman decisiones. De esta manera, la gestión pasa de la práctica individual a la actividad grupal orientada al desarrollo institucional (Hord,1997).
	Visión y valores compartidos.	También llamados principios, que guían el comportamiento de un individuo en general. En la escuela deben ser fundamentales y constructivos. La visión se refiere a la imagen futura a largo plazo de la institución; Esto se relaciona con las expectativas de los docentes sobre la educación. Una visión y unos valores compartidos son esenciales para crear una comunidad de aprendizaje profesional comprometida con objetivos comunes que harán realidad esta visión (Hord,1997).
	Aprendizaje colectivo y su aplicación.	Es el espacio donde intercambias información y haces trabajo solidario, planificas, resuelves problemas, buscas y compartes información juntos, implementas nuevos aprendizajes. En resumen, esta dimensión expresa la implicación y responsabilidad de todos los docentes en el uso de estrategias innovadoras y relevantes para mejorar el aprendizaje (Hord,1997).
	Práctica profesional y compartida.	Analiza el desempeño del docente. Se espera que los maestros proporcionen evaluación, análisis y crítica constructiva basada en el trabajo con los estudiantes para mejorar sus propios resultados de aprendizaje y los de sus estudiantes. Los maestros comparten sus experiencias en el aula, participan en grupos de práctica y de enseñanza entre pares, practican la evaluación entre pares, critican sus prácticas docentes y brindan retroalimentación, todo lo cual los ayuda a superar los desafíos del aula (Hord,1997).



	Condiciones de apoyo: relaciones y estructura.	En términos de apoyo, la escuela ofrece una situación favorable para promover la cooperación educativa. Uno de los más importantes es las conexiones entre los miembros de la institución educativa como la amistad, el entendimiento mutuo y la ayuda entre agentes educativos. Considere también la creación de horarios donde profesores de diferentes disciplinas puedan trabajar juntos para informar, discutir, analizar y compartir sus experiencias a través del trabajo colegiado. es crear las mejores condiciones para los docentes, brindarles herramientas técnicas para investigar y adquirir conocimientos para mejorar su trabajo (Hord,1997).
--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre comunidades de aprendizaje”, 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	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)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	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	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Liderazgo compartido y de apoyo
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la toma de decisiones, acceso a la información, oportunidades de innovación y distribución de responsabilidades en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Toma de decisiones.	1. Los docentes participan activamente en la toma de decisiones para la selección de estrategias pedagógicas	4	4	4	
	2. El equipo directivo, a la hora de tomar decisiones, tiene en cuenta las recomendaciones de los profesores	4	4	4	
• Acceso a la información.	3. Los docentes pueden obtener información sobre aspectos pedagógicos en la escuela.	4	4	4	
	4. El equipo directivo es proactivo y brinda apoyo al docente en las áreas que necesita.	4	4	4	
• Oportunidades de innovación.	5. Los docentes tienen la oportunidad de iniciar proyectos innovadores.	4	4	4	
	6. El equipo directivo delega responsabilidades y premia las acciones innovadoras.	4	4	4	



• Distribución de responsabilidades.	7. El equipo directivo actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente.	4	4	4	
	8. El equipo directivo promueve el liderazgo entre los docentes.	4	4	4	
	9. En la Institución Educativa las decisiones se toman en reuniones con participación de los docentes.	4	4	4	
	10. El equipo directivo y docentes asumen la responsabilidad compartida en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Visión y valores compartidos.

• **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la visión y valores compartidos, compromiso con el logro de los objetivos comunes y la gestión centrada en los aprendizajes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Conocer la visión y valores compartidos	11. La visión de la Institución Educativa se define de forma colegiada con la participación de todos.	4	4	4	
	12. En la Institución Educativa existe un proceso colaborativo entre docentes para determinar los valores institucionales comunes.	4	4	4	
	13. Los valores institucionales comunes definen estándares de conducta docente.	4	4	4	



<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con el logro de los objetivos comunes 	14. Los docentes comparten su visión para la mejora escolar.	4	4	4	
	15. Las decisiones adoptadas están acordes con los valores y visión de la institución Educativa.	4	4	4	
	16. Las metas escolares se centran en el aprendizaje y en los resultados de la evaluación formativa.	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Gestión centrada en los aprendizajes 	17. En la Institución Educativa la política escolar y el plan de estudios están en línea con la visión y misión institucional.	4	4	4	
	18. En la Institución Educativa los docentes participan activamente en actividades para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	19. La información del proceso enseñanza aprendizaje se utiliza para tomar acciones que contribuyan a una visión compartida.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Aprendizaje colectivo y su aplicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las relaciones profesionales, el trabajo colegiado, la comunicación asertiva y el aprendizaje colectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------



• Relaciones profesionales	20. Los docentes trabajan conjuntamente para adquirir conocimientos y estrategias que mejoren su desempeño profesional.	4	4	4	
	21. Los docentes tienen adecuada relación profesional entre ellos, lo que contribuye al progreso de la escuela.	4	4	4	
• El trabajo colegiado	22. Los docentes trabajan juntos y planifican soluciones que satisfagan las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
• La comunicación asertiva	23. Los docentes encuentran oportunidades para aprender de los demás en un diálogo abierto.	4	4	4	
	24. Los docentes mantienen un diálogo respetuoso y consideran diferentes perspectivas.	4	4	4	
El aprendizaje colectivo.	25. En la Institución Educativa el desarrollo profesional docente se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	
	26. Los docentes aplican periódicamente nuevos conocimientos para resolver problemas de aprendizaje.	4	4	4	
	27. Los docentes necesitan utilizar estrategias y planes para mejorar el aprendizaje.	4	4	4	



	28. Los docentes trabajan juntos para analizar el trabajo de los estudiantes y evaluar la eficacia de la práctica docente.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Práctica profesional compartida.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la evaluación de la práctica pedagógica y retroalimentación e intercambio de experiencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Evaluación de la práctica pedagógica	29. Los docentes tienen la oportunidad de observar y animar a sus colegas analizando la	4	4	4	
	30. Los docentes dan retroalimentación a sus compañeros sobre su práctica docente.	4	4	4	
	31. Los docentes comparten ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
• Retroalimentación e intercambio de experiencias	32. Los docentes trabajan juntos para analizar el trabajo de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	
	33. En la Institución Educativa existen oportunidades de acompañamiento a los docentes.	4	4	4	
	34. Los docentes tienen la oportunidad de aplicar prácticas de aprendizaje y compartir resultados.	4	4	4	




- **Quinta dimensión: Condiciones de apoyo: relaciones y estructura.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer los recursos que apoyan la práctica pedagógica, los espacios que generan aprendizaje, la organización para el trabajo, las relaciones de respeto y confianza y la motivación e integración del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Recursos que apoyan la práctica pedagógica	35. En la Institución Educativa existe una relación afectiva entre profesores y estudiantes basada en la confianza y el respeto.	4	4	4	
	36. El éxito en la Institución Educativa suele ser reconocido y celebrado.	4	4	4	
• Espacios que generan aprendizaje.	37. La Institución Educativa integra cambios en la cultura escolar.	4	4	4	
	38. El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	4	4	4	
• Organización para el trabajo.	39. Los docentes cuentan con tecnologías y materiales apropiados para realizar su trabajo.	4	4	4	
• Relaciones de respeto y confianza.	40. En la Institución Educativa el ambiente escolar es armonioso, limpio agradable y acogedor.	4	4	4	
• Motivación e integración del personal.	41. En la Institución Educativa se promueve la integración entre los docentes y desarrolla el sentido de cooperación.	4	4	4	



	42. En la Institución Educativa los sistemas de comunicación promueven la circulación de información entre los docentes.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del Evaluador
DNI: 06658910



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García	
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)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño Docente
Autor:	Autor: Marco del Buen Desempeño Docente (2012) Adaptación: Bachi. Raquel Miñan Alburqueque.
Procedencia:	Lima-Ate
Administración:	Directa mediante un formulario Google formes.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N° 1143 "Domingo Faustino Sarmiento" Institución Educativa N° 1251 "Peruano Suizo"
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.



4. Soporte teórico:

El desempeño docente, se fundamenta en la teoría de la autoeficacia (AE), Bandura(1977) inserta este término como eje primordial quien lo denomina Teoría social cognitiva, esta teoría da énfasis al autoanálisis del individuo así como ser conscientes de poseer la capacidad de ser el eje de su transformación; estos entes son capaces de desarrollar una crítica y análisis de su nivel de mediadores, capaz de lograr metas, objetivos o quizá tomar decisiones para transformar su realidad y de los que los rodea. El Minedu (2014), a través del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) menciona que la evaluación al personal del ámbito magisterial está enmarcada al desarrollo de los dominios, las competencias y los desempeños los cuales permitirán garantizar un buen maestro.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Consiste en la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. (MBDD,2014)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Cosiste en dirigir el proceso de enseñanza, la mediación pedagógica del maestro para el logro de un clima favorable, el dominio de los contenidos, la motivación de sus estudiantes, la aplicación de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, utilización de recursos didácticos adecuados. (MBDD,2014)
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Consiste en el compromiso en la gestión de la escuela o la red de escuelas para colaborar con comunidades de aprendizaje. Ser un agente que colabore con la organización y ejecución en los documentos de gestión. (MBDD,2014)
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Consiste en el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad de profesionales de docentes, es decir la auto reflexión sobre su quehacer pedagógico, la de sus compañeros, el trabajo en colaborativo, el trabajo con sus pares y su superación profesional. (MBDD,2014)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre comunidades de aprendizaje", 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	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.



y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	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)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	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	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:** Identificar si la preparación para los aprendizajes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Los Docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Los Docentes demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	



5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	



	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- **Objetivo de la Dimensión:** Identificar si la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.	4	4	4	
	12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	



	15. Los docentes resuelven conflictos en diálogos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	17. Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo	4	4	4	
	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	



20. Los docentes contrastan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	4	4	4	
23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	



Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes.	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros del aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31. Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes reconociendo sus aportes.	4	4	4	



	34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

• **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

• **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	



	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdoba García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del Evaluador
DNI: 06658910



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Comunidades profesionales 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Carlos Sixto Vega Vilca		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Comunidades profesionales de aprendizaje
Autor:	Autora: De la Cruz Rivera, Olga María
	Adaptación: Bachi. Raquel Miñan Alburqueque.
Procedencia:	Lima-Ate
Administración:	Directa mediante un formulario Google forms.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N° 1143 "Domingo Faustino Sarmiento" Institución Educativa N° 1251 "Peruano Suizo"



Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la Institución Educativa con respecto a las Comunidades profesionales de aprendizaje desde la perspectiva de los docentes.
-----------------------	--

4. Soporte teórico:

Las Comunidades profesionales de aprendizaje según Hord (1997) indicó que el término comunidades profesionales de aprendizaje, se utiliza para describir una escuela comprometida con el logro de una cultura de aprendizaje y creatividad, caracterizado por valores y visión compartidos; liderazgo solidario y distribuido; trabajo profesional colaborativo; una orientación hacia la investigación; y condiciones organizativas facilitadoras.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunidades profesionales de aprendizaje	Liderazgo compartido y de apoyo.	La toma de decisiones no se concentra en el directorio, el supervisor, sino que es una gestión descentralizada, que se expresa en la delegación de tareas. Los docentes dirigen varios comités, asumen roles y responsabilidades y toman decisiones. De esta manera, la gestión pasa de la práctica individual a la actividad grupal orientada al desarrollo institucional (Hord,1997).
	Visión y valores compartidos.	También llamados principios, que guían el comportamiento de un individuo en general. En la escuela deben ser fundamentales y constructivos. La visión se refiere a la imagen futura a largo plazo de la institución; Esto se relaciona con las expectativas de los docentes sobre la educación. Una visión y unos valores compartidos son esenciales para crear una comunidad de aprendizaje profesional comprometida con objetivos comunes que harán realidad esta visión (Hord,1997).
	Aprendizaje colectivo y su aplicación.	Es el espacio donde intercambias información y haces trabajo solidario, planificas, resuelves problemas, buscas y compartes información juntos, implementas nuevos aprendizajes. En resumen, esta dimensión expresa la implicación y responsabilidad de todos los docentes en el uso de estrategias innovadoras y relevantes para mejorar el aprendizaje (Hord,1997).
	Práctica profesional y compartida.	Analiza el desempeño del docente. Se espera que los maestros proporcionen evaluación, análisis y crítica constructiva basada en el trabajo con los estudiantes para mejorar sus propios resultados de aprendizaje y los de sus estudiantes. Los maestros comparten sus experiencias en el aula, participan en grupos de práctica y de enseñanza entre pares, practican la evaluación entre pares, critican sus prácticas docentes y brindan retroalimentación, todo lo cual los ayuda a superar los desafíos del aula (Hord,1997).



	Condiciones de apoyo: relaciones y estructura.	En términos de apoyo, la escuela ofrece una situación favorable para promover la cooperación educativa. Uno de los más importantes es las conexiones entre los miembros de la institución educativa como la amistad, el entendimiento mutuo y la ayuda entre agentes educativos. Considere también la creación de horarios donde profesores de diferentes disciplinas puedan trabajar juntos para informar, discutir, analizar y compartir sus experiencias a través del trabajo colegiado. es crear las mejores condiciones para los docentes, brindarles herramientas técnicas para investigar y adquirir conocimientos para mejorar su trabajo (Hord, 1997).
--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre comunidades de aprendizaje", 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	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)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	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	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Liderazgo compartido y de apoyo
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la toma de decisiones, acceso a la información, oportunidades de innovación y distribución de responsabilidades en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Toma de decisiones.	1. Los docentes participan activamente en la toma de decisiones para la selección de estrategias pedagógicas	4	4	4	
	2. El equipo directivo, a la hora de tomar decisiones, tiene en cuenta las recomendaciones de los profesores.	4	4	4	
• Acceso a la información.	3. Los docentes pueden obtener información sobre aspectos pedagógicos en la escuela.	4	4	4	
	4. El equipo directivo es proactivo y brinda apoyo al docente en las áreas que necesita.	4	4	4	
• Oportunidades de innovación.	5. Los docentes tienen la oportunidad de iniciar proyectos innovadores.	4	4	4	
	6. El equipo directivo delega responsabilidades y premia las acciones innovadoras.	4	4	4	



• Distribución de responsabilidades.	7. El equipo directivo actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente.	4	4	4	
	8. El equipo directivo promueve el liderazgo entre los docentes.	4	4	4	
	9. En la Institución Educativa las decisiones se toman en reuniones con participación de los docentes.	4	4	4	
	10. El equipo directivo y docentes asumen la responsabilidad compartida en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Visión y valores compartidos.

• **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la visión y valores compartidos, compromiso con el logro de los objetivos comunes y la gestión centrada en los aprendizajes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Conocer la visión y valores compartidos	11. La visión de la Institución Educativa se define de forma colegiada con la participación de todos.	4	4	4	
	12. En la Institución Educativa existe un proceso colaborativo entre docentes para determinar los valores institucionales comunes.	4	4	4	
	13. Los valores institucionales comunes definen estándares de conducta docente.	4	4	4	



• Compromiso con el logro de los objetivos comunes	14. Los docentes comparten su visión para la mejora escolar.	4	4	4	
	15. Las decisiones adoptadas están acordes con los valores y visión de la institución Educativa.	4	4	4	
	16. Las metas escolares se centran en el aprendizaje y en los resultados de la evaluación formativa.	4	4	4	
• Gestión centrada en los aprendizajes	17. En la Institución Educativa la política escolar y el plan de estudios están en línea con la visión y misión institucional.	4	4	4	
	18. En la Institución Educativa los docentes participan activamente en actividades para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	19. La información del proceso enseñanza aprendizaje se utiliza para tomar acciones que contribuyan a una visión compartida.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Aprendizaje colectivo y su aplicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las relaciones profesionales, el trabajo colegiado, la comunicación asertiva y el aprendizaje colectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------



• Relaciones profesionales	20. Los docentes trabajan conjuntamente para adquirir conocimientos y estrategias que mejoren su desempeño profesional.	4	4	4	
	21. Los docentes tienen adecuada relación profesional entre ellos, lo que contribuye al progreso de la escuela.	4	4	4	
• El trabajo colegiado	22. Los docentes trabajan juntos y planifican soluciones que satisfagan las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
• La comunicación asertiva	23. Los docentes encuentran oportunidades para aprender de los demás en un diálogo abierto.	4	4	4	
	24. Los docentes mantienen un diálogo respetuoso y consideran diferentes perspectivas.	4	4	4	
El aprendizaje colectivo.	25. En la Institución Educativa el desarrollo profesional docente se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	
	26. Los docentes aplican periódicamente nuevos conocimientos para resolver problemas de aprendizaje.	4	4	4	
	27. Los docentes necesitan utilizar estrategias y planes para mejorar el aprendizaje.	4	4	4	



	28. Los docentes trabajan juntos para analizar el trabajo de los estudiantes y evaluar la eficacia de la práctica docente.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Práctica profesional compartida.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la evaluación de la práctica pedagógica y retroalimentación e intercambio de experiencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Evaluación de la práctica pedagógica	29. Los docentes tienen la oportunidad de observar y animar a sus colegas analizando la	4	4	4	
	30. Los docentes dan retroalimentación a sus compañeros sobre su práctica docente.	4	4	4	
	31. Los docentes comparten ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
• Retroalimentación e intercambio de experiencias	32. Los docentes trabajan juntos para analizar el trabajo de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	
	33. En la Institución Educativa existen oportunidades de acompañamiento a los docentes.	4	4	4	
	34. Los docentes tienen la oportunidad de aplicar prácticas de aprendizaje y compartir resultados.	4	4	4	



- **Quinta dimensión: Condiciones de apoyo: relaciones y estructura.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer los recursos que apoyan la práctica pedagógica, los espacios que generan aprendizaje, la organización para el trabajo, las relaciones de respeto y confianza y la motivación e integración del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Recursos que apoyan la práctica pedagógica	35. En la Institución Educativa existe una relación afectiva entre profesores y estudiantes basada en la confianza y el respeto.	4	4	4	
	36 El éxito en la Institución Educativa suele ser reconocido y celebrado.	4	4	4	
• Espacios que generan aprendizaje.	37. La Institución Educativa integra cambios en la cultura escolar.	4	4	4	
	38. El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	4	4	4	
• Organización para el trabajo.	39. Los docentes cuentan con tecnologías y materiales apropiados para realizar su trabajo.	4	4	4	
• Relaciones de respeto y confianza.	40. En la Institución Educativa el ambiente escolar es armonioso, limpio agradable y acogedor.	4	4	4	
• Motivación e integración del personal.	41. En la Institución Educativa se promueve la integración entre los docentes y desarrolla el sentido de cooperación.	4	4	4	



42. En la Institución Educativa los sistemas de comunicación promueven la circulación de información entre los docentes.	4	4	4	
--	---	---	---	--

Firma del Evaluador

DNI: 09826463



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Desempeño 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Carlos Sixto Vega Vileca		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño Docente
Autor:	Autor: Marco del Buen Desempeño Docente (2012) Adaptación: Bachi. Raquel Miñan Alburqueque.
Procedencia:	Lima-Ate
Administración:	Directa mediante un formulario Google forms.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N° 1143 "Domingo Faustino Sarmiento" Institución Educativa N° 1251 "Peruano Suizo"
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.



4. Soporte teórico:

El desempeño docente, se fundamenta en la teoría de la autoeficacia (AE), Bandura(1977) inserta este término como eje primordial quien lo denomina Teoría social cognitiva, esta teoría da énfasis al autoanálisis del individuo así como ser conscientes de poseer la capacidad de ser el eje de su transformación; estos entes son capaces de desarrollar una crítica y análisis de su nivel de mediadores, capaz de lograr metas, objetivos o quizá tomar decisiones para transformar su realidad y de los que los rodea. El Minedu (2014), a través del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) menciona que la evaluación al personal del ámbito magisterial está enmarcada al desarrollo de los dominios, las competencias y los desempeños los cuales permitirán garantizar un buen maestro.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Consiste en la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. (MBDD,2014)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Cosiste en dirigir el proceso de enseñanza, la mediación pedagógica del maestro para el logro de un clima favorable, el dominio de los contenidos, la motivación de sus estudiantes, la aplicación de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, utilización de recursos didácticos adecuados. (MBDD,2014)
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Consiste en el compromiso en la gestión de la escuela o la red de escuelas para colaborar con comunidades de aprendizaje. Ser un agente que colabore con la organización y ejecución en los documentos de gestión. (MBDD,2014)
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Consiste en el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad de profesionales de docentes, es decir la auto reflexión sobre su quehacer pedagógico, la de sus compañeros, el trabajo en colaborativo, el trabajo con sus pares y su superación profesional. (MBDD,2014)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre comunidades de aprendizaje", 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	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.



y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	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)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	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	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:** Identificar si la preparación para los aprendizajes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Los Docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Los Docentes demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	



5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	



	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- **Objetivo de la Dimensión:** Identificar si la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.	4	4	4	
	12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	



	15. Los docentes resuelven conflictos en diálogos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	17. Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo	4	4	4	
	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	



20. Los docentes contrastan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	4	4	4	
23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	



Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes.	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros del aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la forma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31. Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes reconociendo sus aportes.	4	4	4	



	34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

• **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

• **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	



	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

Firma del Evaluador

DNI: 09826463

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Comunidades profesionales 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Milagritos Rodriguez Rojas		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e investigación		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Comunidades profesionales de aprendizaje
Autor:	Autora: De la Cruz Rivera, Olga María Adaptación: Bachi, Raquel Miñan Alburqueque.
Procedencia:	Lima-Ate
Administración:	Directa mediante un formulario Google formes.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N° 1143 "Domingo Faustino Sarmiento" Institución Educativa N° 1251 "Peruano Suizo"



Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentra la Institución Educativa con respecto a las Comunidades profesionales de aprendizaje desde la perspectiva de los docentes.
-----------------------	--

4. Soporte teórico:

Las Comunidades profesionales de aprendizaje según Hord (1997) indicó que el término comunidades profesionales de aprendizaje, se utiliza para describir una escuela comprometida con el logro de una cultura de aprendizaje y creatividad, caracterizado por valores y visión compartidos; liderazgo solidario y distribuido; trabajo profesional colaborativo; una orientación hacia la investigación; y condiciones organizativas facilitadoras.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunidades profesionales de aprendizaje	Liderazgo compartido y de apoyo.	La toma de decisiones no se concentra en el directorio, el supervisor, sino que es una gestión descentralizada, que se expresa en la delegación de tareas. Los docentes dirigen varios comités, asumen roles y responsabilidades y toman decisiones. De esta manera, la gestión pasa de la práctica individual a la actividad grupal orientada al desarrollo institucional (Hord,1997).
	Visión y valores compartidos.	También llamados principios, que guían el comportamiento de un individuo en general. En la escuela deben ser fundamentales y constructivos. La visión se refiere a la imagen futura a largo plazo de la institución; Esto se relaciona con las expectativas de los docentes sobre la educación. Una visión y unos valores compartidos son esenciales para crear una comunidad de aprendizaje profesional comprometida con objetivos comunes que harán realidad esta visión (Hord,1997).
	Aprendizaje colectivo y su aplicación.	Es el espacio donde intercambias información y haces trabajo solidario, planificas, resuelves problemas, buscas y compartes información juntos, implementas nuevos aprendizajes. En resumen, esta dimensión expresa la implicación y responsabilidad de todos los docentes en el uso de estrategias innovadoras y relevantes para mejorar el aprendizaje (Hord,1997).
	Práctica profesional y compartida.	Analiza el desempeño del docente. Se espera que los maestros proporcionen evaluación, análisis y crítica constructiva basada en el trabajo con los estudiantes para mejorar sus propios resultados de aprendizaje y los de sus estudiantes. Los maestros comparten sus experiencias en el aula, participan en grupos de práctica y de enseñanza entre pares, practican la evaluación entre pares, critican sus prácticas docentes y brindan retroalimentación, todo lo cual los ayuda a superar los desafíos del aula (Hord,1997).



	Condiciones de apoyo: relaciones y estructura.	En términos de apoyo, la escuela ofrece una situación favorable para promover la cooperación educativa. Uno de los más importantes es las conexiones entre los miembros de la institución educativa como la amistad, el entendimiento mutuo y la ayuda entre agentes educativos. Considere también la creación de horarios donde profesores de diferentes disciplinas puedan trabajar juntos para informar, discutir, analizar y compartir sus experiencias a través del trabajo colegiado. es crear las mejores condiciones para los docentes, brindarles herramientas técnicas para investigar y adquirir conocimientos para mejorar su trabajo (Hord, 1997).
--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre comunidades de aprendizaje", 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	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)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	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	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Liderazgo compartido y de apoyo
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la toma de decisiones, acceso a la información, oportunidades de innovación y distribución de responsabilidades en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Toma de decisiones.	1. Los docentes participan activamente en la toma de decisiones para la selección de estrategias pedagógicas	4	4	4	
	2. El equipo directivo, a la hora de tomar decisiones, tiene en cuenta las recomendaciones de los profesores.	4	4	4	
• Acceso a la información.	3. Los docentes pueden obtener información sobre aspectos pedagógicos en la escuela.	4	4	4	
	4. El equipo directivo es proactivo y brinda apoyo al docente en las áreas que necesita.	4	4	4	
• Oportunidades de innovación.	5. Los docentes tienen la oportunidad de iniciar proyectos innovadores.	4	4	4	
	6. El equipo directivo delega responsabilidades y premia las acciones innovadoras.	4	4	4	



• Distribución de responsabilidades.	7. El equipo directivo actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente.	4	4	4	
	8. El equipo directivo promueve el liderazgo entre los docentes.	4	4	4	
	9. En la Institución Educativa las decisiones se toman en reuniones con participación de los docentes.	4	4	4	
	10. El equipo directivo y docentes asumen la responsabilidad compartida en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Visión y valores compartidos.

• **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la visión y valores compartidos, compromiso con el logro de los objetivos comunes y la gestión centrada en los aprendizajes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Conocer la visión y valores compartidos	11. La visión de la Institución Educativa se define de forma colegiada con la participación de todos.	4	4	4	
	12. En la institución Educativa existe un proceso colaborativo entre docentes para determinar los valores institucionales comunes.	4	4	4	
	13. Los valores institucionales comunes definen estándares de conducta docente.	4	4	4	



• Compromiso con el logro de los objetivos comunes	14. Los docentes comparten su visión para la mejora escolar.	4	4	4	
	15. Las decisiones adoptadas están acordes con los valores y visión de la institución Educativa.	4	4	4	
	16. Las metas escolares se centran en el aprendizaje y en los resultados de la evaluación formativa.	4	4	4	
• Gestión centrada en los aprendizajes	17. En la Institución Educativa la política escolar y el plan de estudios están en línea con la visión y misión institucional.	4	4	4	
	18. En la Institución Educativa los docentes participan activamente en actividades para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	19. La información del proceso enseñanza aprendizaje se utiliza para tomar acciones que contribuyan a una visión compartida.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Aprendizaje colectivo y su aplicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las relaciones profesionales, el trabajo colegiado, la comunicación asertiva y el aprendizaje colectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------



• Relaciones profesionales	20. Los docentes trabajan conjuntamente para adquirir conocimientos y estrategias que mejoren su desempeño profesional.	4	4	4	
	21. Los docentes tienen adecuada relación profesional entre ellos, lo que contribuye al progreso de la escuela.	4	4	4	
• El trabajo colegiado	22. Los docentes trabajan juntos y planifican soluciones que satisfagan las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
• La comunicación asertiva	23. Los docentes encuentran oportunidades para aprender de los demás en un diálogo abierto.	4	4	4	
	24. Los docentes mantienen un diálogo respetuoso y consideran diferentes perspectivas.	4	4	4	
El aprendizaje colectivo.	25. En la Institución Educativa el desarrollo profesional docente se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	
	26. Los docentes aplican periódicamente nuevos conocimientos para resolver problemas de aprendizaje.	4	4	4	
	27. Los docentes necesitan utilizar estrategias y planes para mejorar el aprendizaje.	4	4	4	



	28. Los docentes trabajan juntos para analizar el trabajo de los estudiantes y evaluar la eficacia de la práctica docente.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Practica profesional compartida.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la evaluación de la práctica pedagógica y retroalimentación e intercambio de experiencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Evaluación de la práctica pedagógica	29. Los docentes tienen la oportunidad de observar y animar a sus colegas analizando la	4	4	4	
	30. Los docentes dan retroalimentación a sus compañeros sobre su práctica docente.	4	4	4	
	31. Los docentes comparten ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
• Retroalimentación e intercambio de experiencias	32. Los docentes trabajan juntos para analizar el trabajo de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	
	33. En la Institución Educativa existen oportunidades de acompañamiento a los docentes.	4	4	4	
	34. Los docentes tienen la oportunidad de aplicar prácticas de aprendizaje y compartir resultados.	4	4	4	



- **Quinta dimensión: Condiciones de apoyo: relaciones y estructura.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer los recursos que apoyan la práctica pedagógica, los espacios que generan aprendizaje, la organización para el trabajo, las relaciones de respeto y confianza y la motivación e integración del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Recursos que apoyan la práctica pedagógica	35. En la Institución Educativa existe una relación afectiva entre profesores y estudiantes basada en la confianza y el respeto.	4	4	4	
	36 El éxito en la Institución Educativa suele ser reconocido y celebrado.	4	4	4	
• Espacios que generan aprendizaje.	37. La Institución Educativa integra cambios en la cultura escolar.	4	4	4	
	38. El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	4	4	4	
• Organización para el trabajo.	39. Los docentes cuentan con tecnologías y materiales apropiados para realizar su trabajo.	4	4	4	
• Relaciones de respeto y confianza.	40. En la Institución Educativa el ambiente escolar es armonioso, limpio agradable y acogedor.	4	4	4	
• Motivación e integración del personal.	41. En la Institución Educativa se promueve la integración entre los docentes y desarrolla el sentido de cooperación.	4	4	4	



	42. En la Institución Educativa los sistemas de comunicación promueven la circulación de información entre los docentes.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Firma del Evaluador
DNI: 21069112



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Milagritos Leonor Rodriguez Rojas		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e investigación		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño Docente
Autor:	Autor: Marco del Buen Desempeño Docente (2012) Adaptación: Bachi, Raquel Miñan Alburqueque.
Procedencia:	Lima-Ate
Administración:	Directa mediante un formulario Google formes.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N° 1143 "Domingo Faustino Sarmiento" Institución Educativa N° 1251 "Peruano Suizo"
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.



4. Soporte teórico:

El desempeño docente, se fundamenta en la teoría de la autoeficacia (AE), Bandura(1977) inserta este término como eje primordial quien lo denomina Teoría social cognitiva, esta teoría da énfasis al autoanálisis del individuo así como ser conscientes de poseer la capacidad de ser el eje de su transformación; estos entes son capaces de desarrollar una crítica y análisis de su nivel de mediadores, capaz de lograr metas, objetivos o quizá tomar decisiones para transformar su realidad y de los que los rodea. El Minedu (2014), a través del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) menciona que la evaluación al personal del ámbito magisterial está enmarcada al desarrollo de los dominios, las competencias y los desempeños los cuales permitirán garantizar un buen maestro.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Consiste en la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. (MBDD,2014)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Cosiste en dirigir el proceso de enseñanza, la mediación pedagógica del maestro para el logro de un clima favorable, el dominio de los contenidos, la motivación de sus estudiantes, la aplicación de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, utilización de recursos didácticos adecuados. (MBDD,2014)
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Consiste en el compromiso en la gestión de la escuela o la red de escuelas para colaborar con comunidades de aprendizaje. Ser un agente que colabore con la organización y ejecución en los documentos de gestión. (MBDD,2014)
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Consiste en el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad de profesionales de docentes, es decir la auto reflexión sobre su quehacer pedagógico, la de sus compañeros, el trabajo en colaborativo, el trabajo con sus pares y su superación profesional. (MBDD,2014)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre comunidades de aprendizaje", 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	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.



y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	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)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	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	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivo de la Dimensión:** Identificar si la preparación para los aprendizajes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Los Docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Los Docentes demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación	4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	



5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	



	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

• **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

• **Objetivo de la Dimensión:** Identificar si la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.	4	4	4	
	12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	



	15. Los docentes resuelven conflictos en diálogos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	17. Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo	4	4	4	
	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	



20. Los docentes contrastan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	4	4	4	
23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	



Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes.	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros del aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la forma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31. Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes reconociendo sus aportes.	4	4	4	



	34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

• **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

• **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	



	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

Firma del Evaluador

DNI: 21069112

Cuestionario: Comunidad profesional de aprendizaje

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, la comunidad profesional de aprendizaje, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

Consentimiento informado:

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Si () No ()

N°	DESCRIPCION	VALORACION			
		1	2	3	4
	DIMENSION: Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo.	Nunca	Raras veces	Frecuente mente	siempre
<ul style="list-style-type: none"> • Indicador: Participación asertiva, participación democrática, toma de decisiones concertadas. 					
1	Los docentes participan activamente en la toma de decisiones para la selección de estrategias pedagógicas				
2	El equipo directivo, a la hora de tomar decisiones, tiene en cuenta las recomendaciones de los profesores.				

3	Los docentes pueden obtener información sobre aspectos pedagógicos en la escuela.				
4	El equipo directivo es proactivo y brinda apoyo al docente en las áreas que necesita.				
5	Los docentes tienen la oportunidad de iniciar proyectos innovadores.				
6	El equipo directivo delega responsabilidades y premia las acciones innovadoras.				
7	El equipo directivo actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente.				
8	El equipo directivo promueve el liderazgo entre los docentes.				
9	En la Institución Educativa las decisiones se toman en reuniones con participación de los docentes.				
10	El equipo directivo y docentes asumen la responsabilidad compartida en el aprendizaje de los estudiantes.				
DIMENSION: Visión y valores compartidos.		1	2	3	4
		Nunca	Raras veces	Frecuente mente	siempre
<ul style="list-style-type: none"> • Indicador: Conocimiento de la visión compartida, gestión escolar centrada en el aprendizaje, compromiso con el logro de los objetivos comunes. 					
11	La visión de la Institución Educativa se define de forma colegiada con la participación de todos.				
12	En la Institución Educativa existe un proceso colaborativo				

	entre docentes para determinar valores institucionales comunes.				
13	Los valores institucionales comunes definen estándares de conducta docente.				
14	Los docentes comparten su visión para la mejora escolar.				
15	Las decisiones adoptadas están acordes con los valores y visión de la institución Educativa.				
16	Las metas escolares se centran en el aprendizaje y en los resultados de la evaluación formativa.				
17	En la Institución Educativa la política escolar y el plan de estudios están en línea con la visión y misión institucional.				
18	En la Institución Educativa los docentes participan activamente en actividades para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.				
19	La información del proceso enseñanza aprendizaje se utiliza para tomar acciones que contribuyan a una visión compartida.				
DIMENSION: Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica.					
Indicador: Participación en hora de trabajo colegiado, Comunicación asertiva, Evaluación conjunta de la practica pedagógica.		1	2	3	4
		Nunca	Raras veces	Frecuente mente	siempre
20	Los docentes trabajan conjuntamente para adquirir conocimientos y estrategias				

	que mejoren su desempeño profesional.				
21	Los docentes tienen adecuada relación profesional entre ellos, lo que contribuye al progreso de la escuela.				
22	Los docentes trabajan juntos y planifican soluciones que satisfagan las necesidades de los estudiantes.				
23	Los docentes encuentran oportunidades para aprender de los demás en un diálogo abierto.				
24	Los docentes mantienen un diálogo respetuoso y consideran diferentes perspectivas.				
25	En la Institución Educativa el desarrollo profesional docente se centra en la enseñanza y el aprendizaje.				
26	Los docentes aplican periódicamente nuevos conocimientos para resolver problemas de aprendizaje.				
27	Los docentes necesitan utilizar estrategias y planes para mejorar el aprendizaje.				
28	Los docentes trabajan juntos para analizar el trabajo de los estudiantes y evaluar la eficacia de la práctica docente.				
DIMENSION: Práctica profesional compartida					
Indicador: Observación entre pares, retroalimentación entre pares, intercambio de experiencia.	1	2	3	4	
	Nunca	Raras veces	Frecuente mente	siempre	

29	Los docentes tienen la oportunidad de observar y animar a sus colegas analizando la práctica docente.				
30	Los docentes dan retroalimentación a sus compañeros sobre su práctica docente.				
31	Los docentes comparten ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.				
32	Los docentes trabajan juntos para analizar el trabajo de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.				
33	En la Institución Educativa existen oportunidades de acompañamiento a los docentes.				
34	Los docentes tienen la oportunidad de aplicar prácticas de aprendizaje y compartir resultados.				
DIMENSION: Condición de apoyo					
<ul style="list-style-type: none"> Indicador: Relaciones afectivas basadas en la confianza y el respeto, compromiso con la mejora de la escuela, horario asignado para el trabajo colaborativo, facilidades para el trabajo docente. 		1	2	3	4
		Nunca	Raras veces	Frecuente mente	siempre
35	En la Institución Educativa existe una relación afectiva entre profesores y estudiantes basada en la confianza y el respeto.				
36	El éxito en la Institución Educativa suele ser reconocido y celebrado.				

37	La Institución Educativa integra cambios en la cultura escolar.				
38	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.				
39	Los docentes cuentan con tecnologías y materiales apropiados para realizar su trabajo.				
40	En la Institución Educativa el ambiente escolar es limpio, agradable y acogedor.				
41	En la Institución Educativa se promueve la integración entre los docentes y desarrolla el sentido de cooperación.				
42	En la Institución Educativa los sistemas de comunicación promueven la circulación de información entre los docentes.				

Gracias por tu participación

Cuestionario: Desempeño Docente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, el desempeño docente, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Consentimiento informado:

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

SI ()

No ()

Cuestionario de Desempeño Docente.

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Preparación para aprendizaje de los estudiantes.					
Indicador: Característica de los estudiantes.					
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Los Docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Los Docentes demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
Indicador: Planificación de la enseñanza:					
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera				

	coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.				
DIMENSIÓN: Enseñanza para aprendizaje de los estudiantes.					
Indicador: Clima propicio para el aprendizaje.					
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión., y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				

Indicador: Conducción del proceso enseñanza.				
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
20	Los docentes contrastan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
21	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.			
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
Indicador: Evaluación permanente de los aprendizajes.				
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
DIMENSIÓN: Participación en la gestión de la escuela a la comunidad.				
Indicador: Participación activa, democrática, crítica y colaborativa.				
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar			

	la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31	Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
32	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
Indicador: Relaciones de Respeto, colaboración y corresponsabilidad.					
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes reconociendo sus aportes.				
34	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
DIMENSIÓN: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.					
Indicador: Participación activa, democrática, crítica y colaborativa.					
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
Indicador: Ética de respeto, honestidad, justicia, responsabilidad					
39	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.				
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Gracias por tu participación.

Variable Desempeño docente

	Liderazgo compartido										Enseñanza para el Aprendizaje										Participación en la					Desarrollo de la														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	2	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: Desempeño docente
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	40

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

Confiabilidad de comunidad profesional de aprendizaje

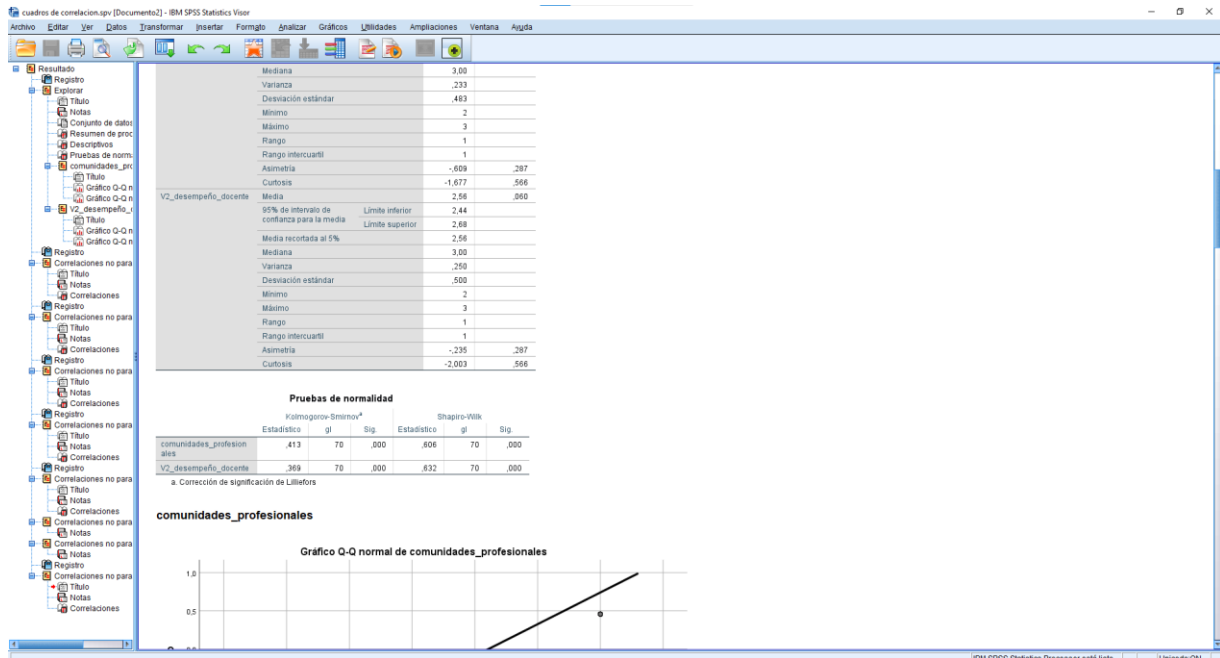
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	42

Confiabilidad de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	40

Enlace de los cuestionarios enviados.
Anexo del formulario de preguntas
<https://forms.gle/dgEofiqv9Z53xrPN8>

Anexo 9 Prueba de normalidad



Anexo 10 Niveles y rangos de correlación

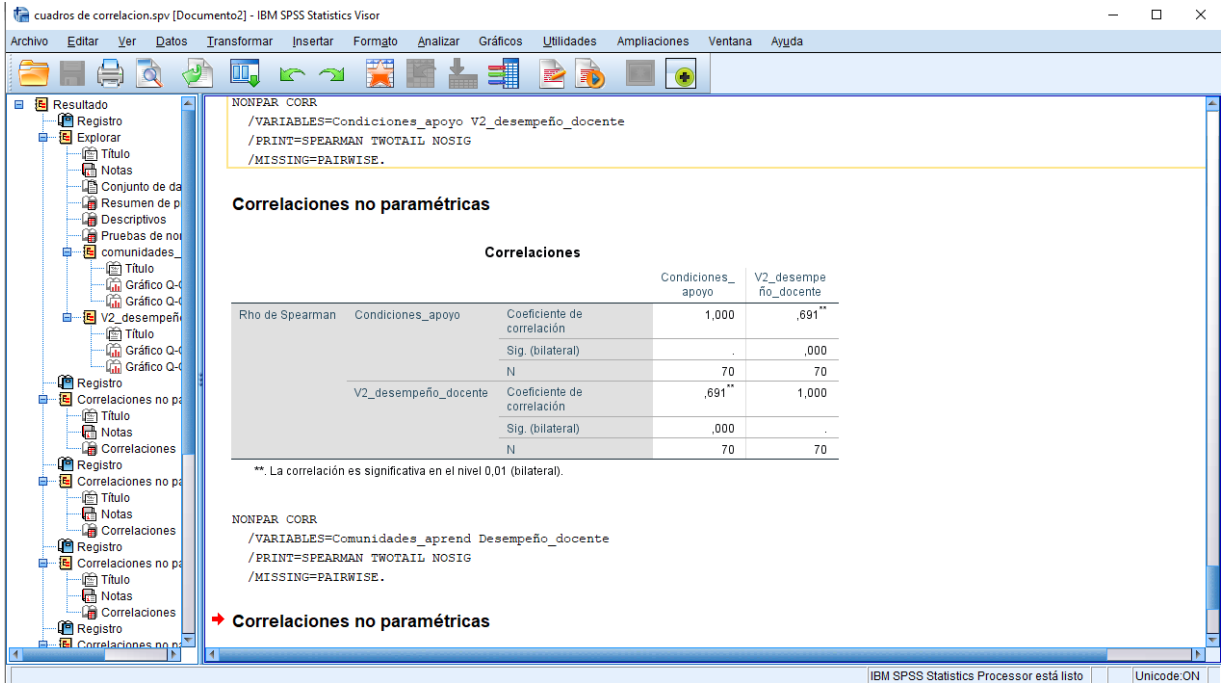
Coefficiente de Correlación - Niveles

Valor	Interpretación
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0,10	Correlación muy débil.
+0,25	Correlación débil.
+0,50	Correlación media.
+0,75	Correlación considerable.
+0,90	Correlación muy fuerte.

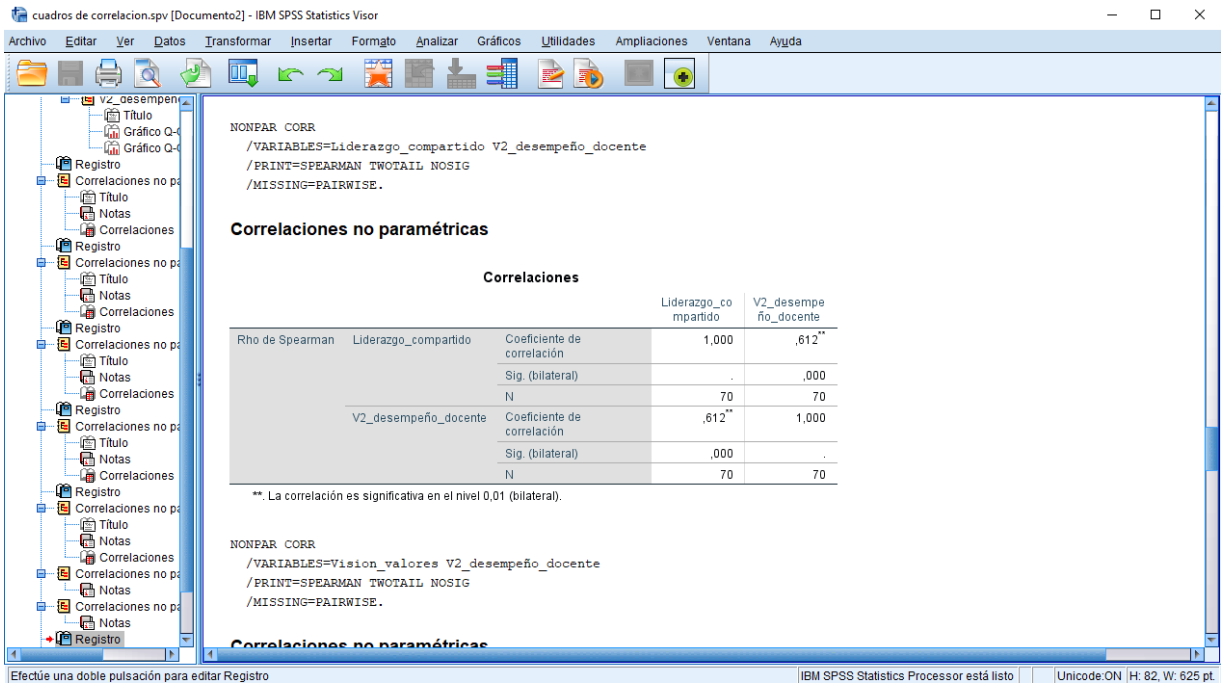
Nota: Hernández-Sampieri, R., Fernández-Colado, C. y Bapista-Lucio, P(2014). En metodología de la Investigación (6^{ta} ed.). México.

Anexo 11 Hipótesis general y específicos realizados en el programa SPSS vs. 26

Hipótesis general



Hipótesis específica 1



Hipótesis específica 2

cuadros de correlacion.spy [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

NONPAR CORR
/VARIABLES=Vision_valores V2_desempeño_docente
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Vision_valores	V2_desempeño_docente
Rho de Spearman	Vision_valores	Coefficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
V2_desempeño_docente		Coefficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=Aprendizaje_colectivo V2_desempeño_docente
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 82, W: 625 pt

Hipótesis específica 3

cuadros de correlacion.spy [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

NONPAR CORR
/VARIABLES=Aprendizaje_colectivo V2_desempeño_docente
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Aprendizaje_colectivo	V2_desempeño_docente
Rho de Spearman	Aprendizaje_colectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,394**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
V2_desempeño_docente		Coefficiente de correlación	,394**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=Practica_profesional V2_desempeño_docente
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Efectúe una doble pulsación para editar Registro | IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 82, W: 1097 pt

Hipótesis específica 4

cuadros de correlacion.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

NONPAR CORR
/VARIABLES=Practica_profesional V2_desempeño_docente
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				
Rho de Spearman	Practica_profesional		Practica_profesional	V2_desempeño_docente
		Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2_desempeño_docente	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=Condiciones_apoyo V2_desempeño_docente
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 82, W: 1097 pt

Hipótesis específica 5

cuadros de correlacion.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

N 70 70

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=Condiciones_apoyo V2_desempeño_docente
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

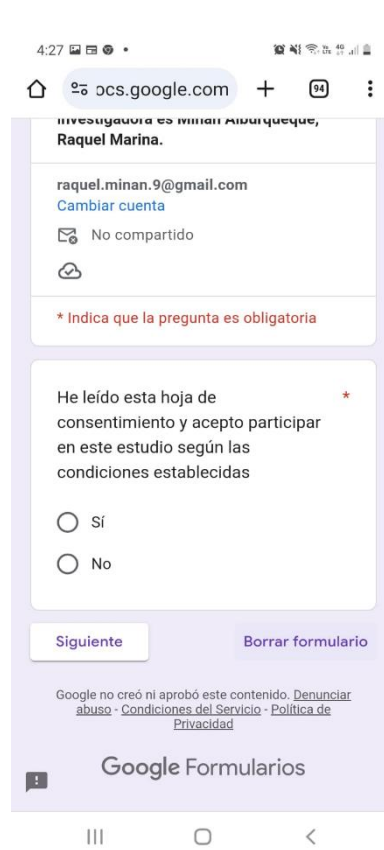
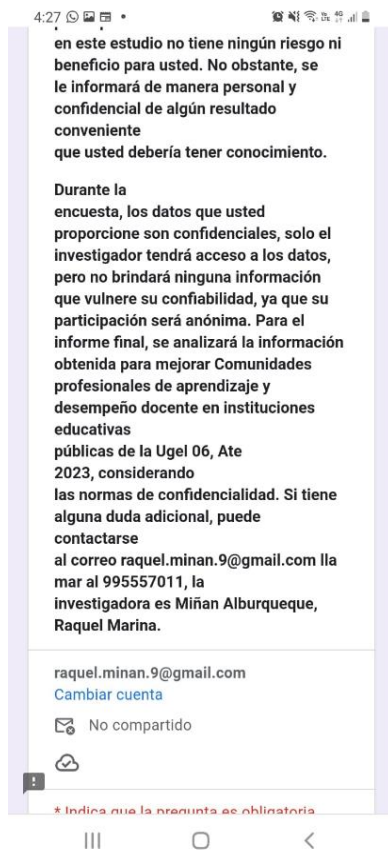
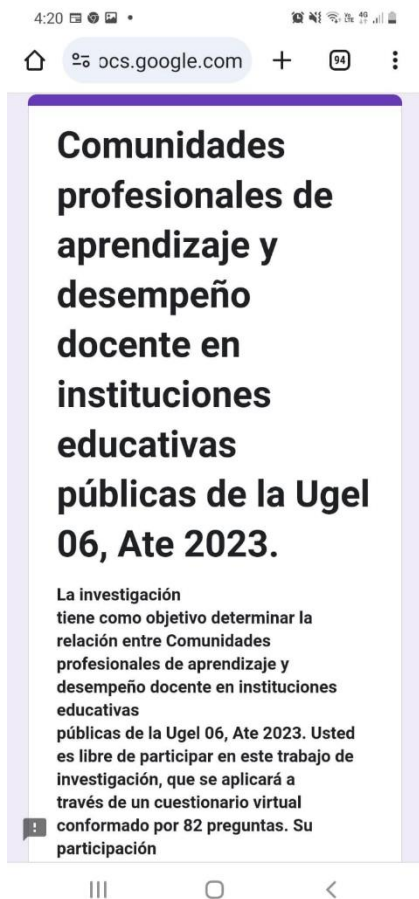
Correlaciones				
Rho de Spearman	Condiciones_apoyo		Condiciones_apoyo	V2_desempeño_docente
		Coefficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2_desempeño_docente	Coefficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=Comunidades_aprend Desempeño_docente
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 82, W: 1097 pt

Anexo 12. Consentimiento informado



Anexo 13. Carta de presentación a la institución en donde se realizó la investigación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

31
años

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 10 de octubre del 2023

Señor (a):
Mg. Luz Victoria De La Cruz Sulca.
Director(a):
IE. N° 1143 "DOMINGO FAUSTINO SARMIENTO"

N° de Carta : 011 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 10 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).


Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **MIÑAN ALBURQUEQUE, RAQUEL MARINA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06, ATE 2023"**



Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



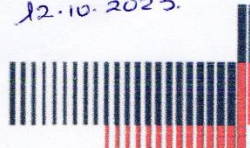
Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate



Luz Victoria De La Cruz Sulca
DIRECTORA
IE 1143 DOMINGO F. SARMIENTO

Recibido
12.10.2023.

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe





Lima, 10 de octubre del 2023

Señor (a):

Dra. Raquel Fernández Davila.

Director(a):

IE. N° 1251 PERUANO SUIZO

N° de Carta : 012 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 10 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

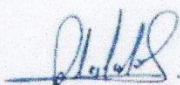
- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **MIÑAN ALBURQUEQUE, RAQUEL MARINA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06, ATE 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiarán al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente







Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"



Anexo 14. Cartade aceptación institucional

	PERÚ Ministerio de Educación	Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana	Unidad de Gestión Educativa Local N° 06		INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° "DOMINGO FAUSTINO SARMI	 <small>Santa Rosa de Lima Patrona de la I.E.</small>
---	---	---	--	--	---	---

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CARTA DE ACEPTACIÓN

Ate, 12 de octubre del 2023

SEÑORA:
DRA. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
Jefa Escuela de Posgrado
Unidad Cesar Vallejo -Sede Lima-ATE


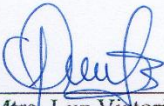
Presente. –

De mi especial consideración

Tengo el agrado de dirigirme al Despacho de su digno cargo, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la Institución Educativa N° 1143 "Domingo F. Sarmiento" y a la vez informar la ACEPTACION Y AUTORIZACION para aplicar los instrumentos de la investigación titulada **"COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PUBLICAS DE LA UGEL 06, Ate 2023"** presentado por la estudiante MIÑAN ALBURQUEQUE, RAQUEL MARINA del programa de estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de las instituciones públicas del distrito de Ate; para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y felicitarla por la noble misión que viene realizando en la institución que conduce.

Atentamente,



Mtra. Luz Victoria De La Cruz Sulca
Directora
IE. N° 1143 Domingo F. Sarmiento

LVDS/ Directora – email: dslucy1143@gmail.com
Telefono:996552952-443-7800



INSTITUCION EDUCATIVA N° 1251 "PERUANO SUIZO"

SANTA CLARA-ATE UGEL N° 06 - RED 10 - U.C. N° 07

COD. PRIM. N° 0762120 COD. SEC. N° 1066026

"Año De La Unidad, la Paz y El Desarrollo"

CARTA DE ACEPTACIÓN

Ate, 12 de octubre del 2023

SEÑORA:
DRA. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
Jefa Escuela de Posgrado
Unidad Cesar Vallejo -Sede Lima-ATE

Presente. -

De mi especial consideración

Tengo el agrado de dirigirme al Despacho de su digno cargo, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo y a la vez informar la ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "**COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA UGEL 06, Ate 2023**" presentado por la estudiante MIÑAN ALBURQUEQUE, RAQUEL MARINA del programa de estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de las instituciones públicas del distrito de Ate; para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y felicitarla por la noble misión que viene realizando en la institución que conduce.

Atentamente,

Dra. Raquel Fernández Dávila.
Directora
IE. N° 1251 PERUANO SUIZO

DIRECCIÓN: Mz R Lote 5 III Zona Asociación de Vivienda Hijos de Apurímac, Santa Clara - Ate Teléfono 01-3563597 -
987371476

Email: rafer04@hotmail.com