



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

**Comunidad de aprendizaje profesional y desempeño docente
de las instituciones educativas de primaria, Coata 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Condori Vilcapaza, Ruben (orcid.org/0009-0001-0729-2363)

ASESORES:

Dra. Duran Llaro, Kony Luby (orcid.org/ 0000-0003-4825-3683)

Dr. Mucha Hospinal, Luis Florencio (orcid.org/ 0000-0002-1973-7497)

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi querida esposa Fermina Quispe y a mis hijos Jherry Raul y Miguel Raul; quienes son mi inspiración de superación, además de estar a mi lado en todo momento.

A mi mamá Vicenta y mi padre Róbinson que fueron la razón por la que seguí esta maravillosa profesión.

Rubén Condori Vilcapaza

AGRADECIMIENTO

Total, agradecimiento, a cada docente de la escuela de posgrado de la UCV, por su apoyo en cada paso del proceso de la investigación; además de su dedicación y esmero para que esto se lleve a cabo.

Rubén Condori Vilcapaza



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DURAN LLARO KONY LUBY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Comunidad de Aprendizaje Profesional y desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023", cuyo autor es CONDORI VILCAPAZA RUBEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 15 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DURAN LLARO KONY LUBY DNI: 18227474 ORCID: 0000-0003-4825-3683	Firmado electrónicamente por: KDURAN el 17-05- 2024 09:19:10

Código documento Trilce: TRI - 0749771





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CONDORI VILCAPAZA RUBEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunidad de Aprendizaje Profesional y desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 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
RUBEN CONDORI VILCAPAZA DNI: 01491301 ORCID: 0009-0001-0729-2363	Firmado electrónicamente por: VCONDORR el 15-05- 2024 23:14:03

Código documento Trilce: TRI - 0749774

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Variables y operacionalización	24
3.3 Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad.....	27
3.5 Procedimientos.....	29
3.6 Método de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Coeficiente Alfa de Cronbach y sus interpretaciones	28
Tabla 2. Valor Alfa de Cronbach para CPA	28
Tabla 3. Valor Alfa de Cronbach para desempeño docente	28
Tabla 4. Baremos variable Comunidad de Aprendizaje Profesional	31
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la “Comunidad de Aprendizaje Profesional”	32
Tabla 6. Baremos variable “Desempeño Docente”	34
Tabla 7. Niveles sobre las dimensiones del “Desempeño docente”	35
Tabla 8. Pruebas de Shapiro-Wilk, para los elementos de estudio	37
Tabla 9. Correlación de Spearman entre Comunidad de aprendizaje profesional y Desempeño docente	38
Tabla 10 Correlación de Spearman para Liderazgo compartido y el desempeño docente	39
Tabla 11. Correlación Spearman para “Visión y valores compartidos” y el “Desempeño docente”	39
Tabla 12. Correlación de Spearman entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente	40
Tabla 13. Correlación de Spearman entre la Práctica pedagógica y el Desempeño docente	40
Tabla 14. Correlación de Spearman entre las condiciones de apoyo y el desempeño docente	41
Tabla 15. Correlación de Spearman entre las capacidades pedagógicas y el desempeño docente	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la “Comunidad de aprendizaje profesional”	31
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la “Comunidad de Aprendizaje”	33
Figura 3. Niveles del “Desempeño docente”	34
Figura 4. Niveles sobre las dimensiones del “Desempeño docente”	36

RESUMEN

El presente estudio tuvo como fin determinar la relación entre la Comunidad de Aprendizaje Profesional y el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023. Para lo cual se desarrolló una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional; la población se conformó por 32 docentes, con una muestra estudiada de 29 docentes quienes a propia voluntad respondieron el formulario Google; para la obtención de la muestra se usó el tipo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se usó la encuesta, los instrumentos de estudio fueron dos cuestionarios, que valoraron las variables de estudio; quienes obtuvieron un valor de Alfa de Cronbach de 0,943 y 0,918. Los resultados evidencian que la Comunidad de Aprendizaje Profesional tuvo una relación positiva de intensidad considerable con el Desempeño Docente, con un valor Rho de Spearman de 0,560 y una significancia de 0,002. Concluyendo, la existencia de una relación directa entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente; con lo cual sugerimos la formación de comunidades de aprendizaje para incrementar el desempeño docente, para así mejorar la educación en las instituciones educativas del distrito de Coata.

Palabras clave: Comunidad, Aprendizaje, Profesional, Desempeño, Docente.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between the Professional Learning Community and the Teaching Performance of Primary Educational Institutions, Coata 2023. For which an applied research was developed, with a quantitative approach, non-experimental design, cutting transversal and correlational scope; The population was made up of 32 teachers, with a studied sample of 29 teachers who voluntarily responded to the Google form; To obtain the sample, the non-probabilistic type was used for convenience. The survey was used to collect data, the study instruments were two questionnaires, which assessed the study variables; who obtained a Cronbach's Alpha value of 0.943 and 0.918. The results show that the Professional Learning Community had a positive relationship of considerable intensity with Teaching Performance, with a Spearman's Rho value of 0.560 and a significance of 0.002. Concluding, the existence of a direct relationship between professional learning communities and teaching performance; With which we suggest the formation of learning communities to increase teaching performance, in order to improve education in the educational institutions of the Coata district.

Keywords: Community, Learning, Professional, Performance, Teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo de una sociedad uno de los pilares importantes es la educación, por lo que los docentes son un recurso humano valioso en el ámbito educativo, ya que son ellos quienes tienen la responsabilidad de transmitir los conocimientos a las futuras generaciones. Por esta razón, es imprescindible que los docentes cuenten con las herramientas y el apoyo necesarios para ejercer su trabajo de la manera más eficaz posible. En tal sentido una de las estrategias que ha demostrado tener un gran efecto positivo para el desempeño docente son las comunidades de aprendizaje profesional (CPA) (Gore & Rosser, 2022), la cual está conformada por una asociación de docentes que comparten un mismo interés que es mejorar continuamente la práctica docente, a través del intercambio de experiencias, así como la colaboración entre docentes (Jáuregui, 2022). Las CPA permiten a los profesores meditar sobre sus prácticas y cuestionar sus propias metodologías, al compartir ideas y discutir sobre sus experiencias, con el fin de identificar aquellos aspectos que pueden ser mejorados y buscar soluciones conjuntas, de tal manera desempeñar mejor su labor educadora, así mejorar el desempeño docente.

A nivel internacional, muchos centros educativos se afectaron por la emergencia sanitaria, por lo que gran cantidad de estudiantes no alcanzaron avances de aprendizaje normalmente obtenidos, mientras los centros educativos estuvieron no disponibles para su atención, esta consecuencia incluso a pesar de tratar de lograr un aprendizaje óptimo por medio de la educación virtual; dichas circunstancias afectaron a muchos docentes debido a que algunos de ellos no supieron adaptarse correctamente a la enseñanza virtual al no estar preparados o no reconocer la necesidad de capacitarse en tecnologías para impartir la educación virtual, teniendo como consecuencia un desempeño docente inadecuado (Clark et al., 2023). Por lo que la UNESCO (2015), incide en la necesidad de fomentar estrategias actuales para la preparación docente y de esta manera permitirá a los docentes dejar el aislamiento de sus centros educativos; motivo por el cual el crear Comunidades de Aprendizaje Profesional, pueden ser eficaces para que los profesores capacitados en las universidades diseñen prácticas de enseñanza novedosas; y al converger las ideas aprendidas con otros, formulen capacidades

para mejorar la enseñanza e investigación, contribuyendo así a mejorar el desempeño docente, para aumentar la calidad de educación del alumnado, así recuperar el retraso educativo que se vio afectada durante la pandemia.

En el Perú, existen gran variedad de problemas en el sistema educativo los cuales incluso llegaron a aumentar mucho más por la pandemia por COVID-19, reflejando así un nivel educativo bajo durante este tiempo, siendo un factor principal la poca capacitación del personal docente para adaptarse a la educación virtual así como la poca o nula accesibilidad del servicio de internet en algunas comunidades y zonas rurales de nuestro país (Jara; 2020); los cuales fueron factores importantes por lo que se presentó un desempeño docente bajo, es por eso que actualmente se busca que el aprendizaje docente sea continuo y que mejoren las estrategias de enseñanza frente a cualquier problema que se le presente; con este fin se deberían emplear la creación de CPA para así impulsar el progreso en la institución, y finalmente mejorar la calidad educativa para una mejor formación de los estudiantes. (Vela-Quico et al., 2020)

Nuestra experiencia en el ámbito educativo primario nos ha demostrado que los centros educativos no cuentan con la costumbre frecuente de formar grupos de trabajo y colaborar de manera conjunta, mucho menos la de producir y compartir nuevos conocimientos entre docentes; por esta razón es muy frecuente ver docentes que realicen su función de manera individual en su propio ámbito de trabajo, acuerde a sus propias perspectivas y concepciones; motivo por el cual el trabajo conjunto por medio de Comunidades de Aprendizaje Profesional resultaría ser un eje importante en el progreso de la enseñanza, logro del aprendizaje, así cumplir con las necesidades y demandas del alumnado, para de esta manera garantizar una formación y aprendizaje adecuada en las diferentes instituciones educativas. (Aliaga et al., 2022)

El desempeño docente es de gran importancia en la sociedad; como regulador del sector educativo, durante varios años el desempeño docente no fue precisado con total claridad, siendo motivo de preocupación y discusión entre los líderes de políticas educativas en varios países así también como el nuestro, esto porque es base indispensable para mejorar la educación en nuestro Perú; por lo que se han generado varias propuestas respecto a los indicadores y criterios que

permitirían valorar si el desempeño docente es o no la adecuada en las diferentes instituciones prestadoras del servicio educativo; el desempeño docente principalmente se determina por diferentes factores como el propio docente, su ejercicio profesional, el estudiante y a su contexto educativo (Chanta & Clavo, 2023).

En el ámbito local, justamente en las I.E.P. del distrito de Coata los docentes generalmente trabajan en forma aislada existiendo sin compartir sus experiencias en el aula, así también muchos no dan la importancia necesaria a programas de capacitación y actualización, no aplican pertinentemente la planificación curricular; todos estos problemas tendrían efectos negativos para mejorar la educación enlenteciendo el aprendizaje de los estudiantes, esto principalmente porque las experiencias de cada docente al no ser compartidos o debatidos, darían lugar a que se comentan los mismos errores en la práctica docente por los docentes de la misma institución; por este motivo propongo comprender la relación de las CPA con el desempeño docente.

Para lo cual se formula el problema general: ¿Cómo se relaciona la comunidad de Aprendizaje Profesional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023?, los problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el (1) liderazgo compartido, (2) la visión y valores compartidos, (3) el trabajo colaborativo, (4) la práctica pedagógica, (5) las condiciones de apoyo, (6) las capacidades pedagógicas y el desempeño docente?.

Esta investigación está justificado teóricamente porque busca por medio de la utilización teórica así como conceptos básicos, aportar al conocimiento existente sobre el vínculo que existe entre las CPA y el desempeño docente, y dichos resultados obtenidos podrían ser una propuesta sistematizada para incorporarse como conocimiento en la pedagogía, también podría ser utilizada como antecedente para siguientes investigaciones; al comprobar que la creación de CPA en un centro educativo mejoraran el buen desempeño docente, y así continuar creando conocimiento valioso para mejorar la formación educativa en el Perú; se justifica esta investigación de manera practica porque se encuentra la necesidad de incrementar el nivel del desempeño docente, con los resultados se permitirá proponer cambios en el desempeño docente creando comunidades de aprendizaje

profesional. Metodológicamente se justifica porque para lograr los objetivos del estudio, se acudieron a la elaboración de cuestionarios los que fueron demostrados su validez y confiabilidad por un grupo de expertos; con ello se desea conocer el impacto de las CPA en relación al desempeño docente; tales cuestionarios podrán ser de beneficio en próximos trabajos de investigación. Finalmente, la justificación social se da con el propósito de fomentar la formación de CPA, de esta manera reforzara la capacidad que tiene un centro educativo para acrecentar el nivel de aprendizaje en el alumnado.

Por lo tanto, nuestra investigación se traza el objetivo general, determinar la relación entre la comunidad de Aprendizaje Profesional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023. Como objetivos específicos se tiene (1) establecer la relación que existe entre el liderazgo compartido y el desempeño docente, (2) establecer la relación que existe entre la visión y valores compartidos y el desempeño docente, (3) establecer la relación que existe entre la participación grupal y el desempeño docente, (4) establecer la relación que existe entre la práctica pedagógica y el desempeño docente, (5) evaluar la relación que existe entre las condiciones de apoyo y el desempeño docente, (6) evaluar la relación que existe entre las capacidades pedagógicas y el desempeño docente.

Como hipótesis general nos planteamos que la comunidad de Aprendizaje Profesional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023. Como hipótesis específicas nos planteamos (1) existe relación significativa entre el liderazgo compartido y el desempeño docente, (2) existe relación significativa entre la visión y valores compartidos y el desempeño docente, (3) existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente, (4) existe relación significativa entre la práctica pedagógica y el desempeño docente, (5) existe relación significativa entre las condiciones de apoyo y el desempeño docente, (6) existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y el desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

Desde un ámbito internacional, un artículo publicado en Países Bajos, con el objetivo de ahondar sobre el conocimiento del desarrollo de características separadas de las CPA en relación con los factores que influyen; a través de un estudio longitudinal de casos cruzados para explorar el efecto de los factores del contexto escolar en el desarrollo de siete CPA en la educación secundaria holandesa; muestra se conformó por 49 participantes. Cuyos resultados mostraron, la gran relevancia de un papel proactivo y estimulante del líder escolar, la presencia de autonomía colectiva y facilitadores capacitados, la calidad del discurso y el grado de organización y estructura de las reuniones para el desarrollo de las CPA. Por lo que se formularon recomendaciones para fomentar el desarrollo de CPA que proporcionan pautas para los que participen en la implementación, desarrollo y sostenibilidad de los CPA en los centros educativos (Huijboom et al., 2023).

Por otro lado, en una revisión referente a innovación de la práctica docente por medio de CPA; con el objetivo de comprender los beneficios y debilidades del desarrollo de las CPA en el entorno de educativo de la universidad pública de investigación suroeste de EE. UU; la metodología usada tuvo un enfoque cuantitativo, los datos recolectados fueron a través de entrevistas, su muestra obtenida para la investigación se conformó de 77 participantes entre becarios y exalumnos actuales de CPA de la universidad pública de investigación suroeste de EE. UU. Los resultados mostraron que los programas de CPA lograron tener un impacto positivo debido a que los conocimientos utilizados y habilidades adquiridas durante el programa desarrollan aún más métodos de enseñanza innovadora. Concluyendo que las CPA PLC utilizado en un centro educativo es eficiente para innovar capacidades para la práctica docente, contribuyendo al objetivo general de mejorar el éxito de los estudiantes (Clark et al., 2023).

En Venezuela, Torcatt y teomaria (2020), en su investigación publicado a fin de "Evaluar el liderazgo directivo y desempeño docente"; estudio realizado metodológicamente a través de una perspectiva cualitativa, de diseño descriptivo; la población estudiada tuvo como muestra los directores de 4 instituciones estado Nueva Esparta, Venezuela. Como resultados obtuvieron que los directores necesitan un liderazgo adecuado en la era moderna, capaz de establecer

relaciones eficaces con los demás y de crear sinergias para alcanzar los objetivos; además, debe animar a los profesores a actuar como facilitadores de los procesos y experiencias de aprendizaje dentro, fuera del aula de aprendizaje, con la finalidad de percibir al alumno como participante activo de su propia enseñanza. Concluyendo que los profesores deben tener la necesidad de fortalecer su práctica pedagógica y liderazgo, y conjuntamente con el director llevar a cabo por medio del desarrollo personal, una gestión efectiva.

En Indonesia, un artículo publicado con el fin de evaluar los factores de motivación del director, comunicación y participación de los padres, que en conjunto influyen en la satisfacción laboral de los docentes en escuelas primarias; para lo cual se usó una metodología explicativa con el fin de relacionar las variables motivación del director, comunicación y participación de los padres con la variable desempeño docente; la muestra se conformó por 15 profesores de las escuelas primarias de Sumenep, Indonesia. Los resultados mostraron que cada variable de estudio influye en el desempeño docente, sin embargo, la variable comunicación es más dominante con una probabilidad de 0,281. Concluyendo que la motivación del director, la comunicación y la participación de los progenitores/apoderados influyen con el desempeño docente, siendo la comunicación uno de los factores que dan en los objetivos de una organización porque la comunicación mejora significativamente el desempeño docente (Hardiansyah & Zainuddin, 2022).

A nivel nacional, Peña (2022) a fin de evaluar la relación entre las CPA y desempeño docente; como H0 se planteó que no hay relación entre las CPA y desempeño docente y como H1 se planteó que hay relación entre las CPA y desempeño docente; estudio realizado con metodología con enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental de corte transversal; cuya muestra estudiada conformó por 27 profesores que laboran en la I.E. 89506 - Coishco, Ancash – Perú, 2021. Sus resultados reportados mostraron interrelación positiva moderada directa para las CPA y desempeño docente, en la cual se encontró un valor $r = 0.545$ y una significancia de 0.047; por lo cual la investigación concluye, que las CPA están relacionadas con el desempeño docente. Por tal motivo el fomentar la creación de CPA en las instituciones serán de gran utilidad al momento de querer aumentar el desempeño docente, y así mejorarían el nivel educativo del alumnado.

Por otro lado, Bailon (2022), a fin de evaluar la relación existente entre las CPA con el buen desempeño docente en las diferentes C.E.I. del distrito de Albarracín, Tacna; como H0 se planteó que no existe relación entre las CPA con el buen desempeño docente y como H1 existe relación entre las CPA con el buen desempeño docente; estudio realizado a través de una metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental; se tuvo como muestra de estudio a 202 profesores laborantes en las diferentes C.E.I. del distrito de Gregorio Albarracín, Tacna. Cuyos resultados reportados mostraron una correlación positiva de intensidad media, con valor Spearman 0,634; sin embargo, al elevar el coeficiente de correlación se logró la varianza de factores comunes igual a 0,594 con lo que demuestra una varianza compartida del 59,4%. Concluyendo que se dispone de una conexión directa entre las CPA y el buen desempeño docente, con un nivel de intensidad variable. Así que el desempeño docente está muy influenciado con la formación de CPA, y el fomentarla ayudaría en gran medida a mejorar la educación en el alumnado.

En Chimbote, en el estudio de Chico (2019), a fin de evaluar la relación de la capacitación pedagógica y desempeño docente; como H0 se planteó que no existe relación entre la capacitación pedagógica y desempeño docente y como H1 se planeó que existe relación entre la capacitación pedagógica y desempeño docente; estudio realizado con metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental, corte transversal. La investigación cuya población fue 13 profesores de la I.E N° 88333. Cuyos resultados mostraron una correlación fuerte para la capacitación pedagógica y el desempeño docente, valor $p = 0.019$; por lo cual el autor concluye, que un aumento de la capacitación pedagógica mejoraría de manera significativa el desempeño docente debido a que ambas variables presentan una correlación positiva, por lo que fomentar toda capacitación pedagógica sería de gran utilidad para aumentar el desempeño docente, para así esto se vea reflejado en el aprendizaje del alumnado.

En Carabayllo, en la investigación de Buitron (2022), con la finalidad de probar cómo influye la CPA en el desempeño docente de las I.E de la red 15 de Carabayllo; como H0 se planteó que la CPA no influye en el desempeño docente y como H1 se planteó que la CPA influye en el desempeño docente; estudio realizado

con una metodología cuantitativa, básica, correlacional, no experimental; cuya muestra estudiada conformó por 74 profesores que laboraron en las I.E. de la red 15. Cuyos resultados mostraron, una Sig. = 0,000 por lo que se interpreta que existe influencia de las CPA en el desempeño docente en un 59.1%; por lo cual el estudio concluye, que las CPA influyen en el desempeño docente; y el hecho de garantizar su instauración aumentarían de forma considerable el buen desempeño docente, lo que a su vez mejoraría el nivel de educación en la institución estudiada, así como podría ser aplicada en otras escuelas.

En Lima, Arambulo (2023), en su tesis a fin de “evaluar la relación entre las CPA y el desempeño docente”; como H0 se planteó que no existe relación entre CPA y el desempeño docente, y como H1 se planteó que existe relación entre CPA y el desempeño docente; investigación realizada a través de una metodología descriptiva, cuantitativa, correlacional, corte transversal; cuya población estudiada se conformó de 122 docentes, y una muestra de 82 docentes. Cuyos resultados mostraron, correlación positiva alta entre las CPA y el desempeño docente, $Rho = 0,905$ significa intensidad considerable y una Sig. (bilateral) = 0,000, lo cual demuestra tal correlación; por lo cual el estudio concluye que la creación de CPA es un método importante para la mejora del desempeño docente; esto con fin principal de que el alumnado eleve su nivel de educación mediante métodos innovadores y su aprendizaje sea garantizado y no interrumpido.

Por otro lado, Espinoza (2021), en su tesis a fin de “determinar como el Buen Desempeño Docente influye en el ejercicio profesional”; como H0 se planteó que el Buen Desempeño Docente no influye en el ejercicio profesional y como H1 se planteó que el Buen Desempeño Docente influye en el ejercicio profesional; la tesis realizada tuvo como metodología no experimental transeccional de tipo básico, de nivel Explicativo; cuya muestra de estudio se conformó por 30 profesores y un director que trabajan en la I.E. de Acobamba, Huancavelica. Cuyos resultados mostraron que un 73.33% de los encuestados estuvieron a favor que uno de los elementos motivadores para las prácticas pedagógicas fue el buen desempeño docente, por otro lado, solo un 10% estuvo en desacuerdo; por lo cual la investigación llega a la conclusión, un buen desempeño docente es un factor

importante y motivador que coadyuva a las buenas prácticas profesionales de los docentes.

Por otro lado, Velasquez (2021), quien realizó una investigación con el fin de “estimar la influencia del trabajo colaborativo y el desempeño docente”; como H0 se planteó que no influye el trabajo colaborativo en el desempeño docente y como H1 se planteó que influye el trabajo colaborativo en el desempeño docente; tesis realizada con base metodológica cuantitativa, básica, no experimental, correlacional; su población como muestra se conformó por 68 profesores que laboran en la I.E. Isabel Chimpu, en SMP - Perú. Los resultados obtenidos mostraron una correlación favorable entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente con un valor de Pearson de 0,706; implica correlación positiva; por lo tanto, concluye que el trabajo colaborativo entre los profesores de una institución mejora el desempeño docente. A si demuestra que en una institución educativa el repartir funciones entre los docentes y trabajar de manera conjunto sin exclusión de ninguno, mejorara la capacidad del docente en su labor.

Para Arevalo (2022), en su tesis a fin de indentificar si existe relación entre la práctica pedagógica y desempeño docente; como H0 se planteó que no existe relación entre la práctica pedagógica y desempeño docente y como H1 se planteó que existe relación entre la práctica pedagógica y desempeño docente; tesis realizada en base a la metodología cuantitativa, básica, descriptivo, correlacional; cuya muestra se conformó de 100 padres de familia de la I.E.P. de Piura, Perú. Los resultados obtenidos mostraron correlación positiva para la variable práctica pedagógica y desempeño docente con $p < 0,05$ lo que acepta la H1 y un valor rho de 0,728 que indica una intensidad positiva de correlación; por lo tanto, esta investigación llego a la conclusión que el crear medios que garanticen la práctica pedagógica mejoran el desempeño docente. Por lo cual fomentar nuevas herramientas y estrategias de trabajo serían de gran utilidad al momento de mejorar el desempeño docente, a fin de que el alumnado tenga un aprendizaje efectivo.

Por otro lado, Espinoza (2021), en su tesis a fin de “determinar como el Buen Desempeño Docente influye en el ejercicio profesional”; como H0 se planteó que el Buen Desempeño Docente no influye en el ejercicio profesional y como H1 se planteó que el Buen Desempeño Docente influye en el ejercicio profesional; la tesis

realizada tuvo como metodología no experimental transeccional de tipo básico, de nivel Explicativo; muestra de estudio se conformó por 30 profesores y un director que trabajan en la I.E. de Acobamba, Huancavelica. Cuyos resultados mostraron que un 73.33% de los encuestados estuvieron a favor que uno de los elementos motivadores para las prácticas pedagógicas fue el buen desempeño docente, por otro lado, solo un 10% estuvo en desacuerdo; por lo cual la investigación llega a la conclusión, un buen desempeño docente es un factor importante y motivador que coadyuva a las buenas prácticas profesionales de los docentes.

Para Aguirre (2020) en su tesis a fin de analizar el vínculo que existe entre el practicar el liderazgo compartido y desempeño docente, en Las Mercedes - Piura, Perú; como H0 se planteó que no existe relación entre liderazgo compartido y desempeño docente y como H1 se planteó que existe relación entre liderazgo compartido y desempeño docente; tesis realizada tuvo como metodología cuantitativa, no experimental, correlacional; cuya muestra se conformó por 77 profesores del I.E. Las Mercedes - Piura, Perú. Los resultados obtenidos demostraron una correlación aceptable entre liderazgo compartido y desempeño docente (valor rho = 0,425), significancia $<0,05$; además los resultados reportaron para la variable liderazgo compartido un nivel medio con un 50,65% y para la variable desempeño docente un nivel regular con un 51,95%, por lo cual la investigación concluye, que el liderazgo compartido repercute de manera regular sobre el desempeño docente. Por lo que el no tomar un líder entre un grupo de profesores y compartir las funciones mejoran en una intensidad regular el desempeño docente.

En tanto, Garcia (2020), en su artículo publicado con el fin de establecer el vínculo que hay entre la Ejecución curricular y el Desempeño docente"; como H0 no existe relación entre la Ejecución curricular y el Desempeño docente y como H1 existe relación entre la Ejecución curricular y el Desempeño docente; cuya base metodológica fue con enfoque cuantitativo Básico, no experimental, descriptiva, correlacional; cuya muestra se constituyó por 80 estudiantes de Educación de la UCV. Cuyos resultados obtenidos mostraron una relación positiva de las variables Ejecución curricular y el Desempeño docente (valor Rho = 0,895) y un $p < 0,05$; por lo tanto, esta investigación llega a la conclusión de mejorar la ejecución curricular

mejorara el desempeño docente; por lo que ejecutar planes para el cumplimiento y ejecución del plan curricular mejora de forma considerable el desempeño docente. Así demuestra que el tener un plan curricular bien formulado y adaptado para una institución mejoraría la capacidad para aprender de los estudiantes.

A nivel local Maquera (2021), quien realizó un estudio con el fin de “establecer el vínculo entre las TIC con el desempeño docente en la I.E.S. Dante Nava, Acora”; como H_0 se planteó que las TIC no tienen influencia significativa en el desempeño docente y como H_1 se planteó que las TIC tienen influencia significativa en el desempeño docente; tesis realizada con una metodología no experimental, correlacional; cuya población de estudio se conformó de 40 estudiantes I.E.S. Dante Nava, Acora – Puno. Los resultados obtenidos demostraron una correlación positiva para las variables TIC y desempeño docente, con un resultado del Coeficiente de Pearson de 0,474; un valor $p < 0,05$; por lo tanto, esta investigación concluye que usar los TIC mejoran el desempeño docente en la I.E.S. Dante Nava, Acora. Así mismo el actualizarse en el cumplimiento de metodologías que incluyan las tecnologías a fin del aprendizaje resultaría de gran utilidad al momento de incrementar el desempeño docente.

Por otra parte, Acuña (2022), quien realizó a fin de “establecer el nivel de correlación entre el clima institucional y el desempeño docente”, como H_0 se planteó que no existe correlación entre el clima institucional y el desempeño docente, como H_1 se planteó que existe correlación entre el clima institucional y el desempeño docente; tesis que tuvo una metodología cuantitativa, no experimental, básico, correlacional, y método deductivo; con respecto a la muestra de estudio se conformó por 180 profesores que laboran en el distrito de Santa Ana, en las instituciones primarias. Cuyos resultados demostraron en la investigación, un valor Rho de 0,860, lo cual significa que hay buena relación positiva, además el valor de significancia obtenido fue de 0,0249, que demuestra correlación positiva y significativa para el clima institucional y el desempeño docente. Concluyendo la presencia de una correlación significativa para las variables ambiente institucional y desempeño pedagógico. Por lo que fomentar un ambiente institucional bueno y adecuado mejoraría el potencial de los estudiantes de adquirir conocimientos, lo cual se reflejaría con un incremento del desempeño docente.

Sobre la revisión de los fundamentos teóricos para la variable 1 “comunidad de aprendizaje profesional (CPA)”; podemos mencionar que actualmente, en las escuelas nos encontramos con innumerables obstáculos y barreras que impiden a profesores y alumnos aprender. La propuesta de transformar las escuelas en CPA es una manera segura de alinear la enseñanza en todo estudiante. Un creciente conjunto de investigaciones sobre el cambio educativo apunta a la creación de CPA sólidas como una novedosa manera de cambio educativo y un camino confiable hacia la mejora (Bolívar Ruano, 2013); por esta razón sería indispensable que una I.E tenga las expectativas de crear CPA si es que aún no las tuviera a fin de que la educación sea la más óptima para el alumnado y de esta manera mejorar el desarrollo del país teniendo elementos capaces y bien formados; por esta razón es que en muchos países la implementación de estas comunidades ya es un hecho debido a que es un gran impulso para la mejora.

Para el campo escolar, el conceptualizar a las CPA, recibe diferentes nombres; como lo son comunidad de práctica profesional, comunidad de aprendizaje, grupo de pares críticos. Según MINEDU, las CPA son definidas como equipos pedagógicos profesionales de la escuela que incluyen tanto a los directores y docentes; que están organizados con una misión, visión, y objetivo común para cambiar y mejorar; quienes se comunican, cuestionan, debaten y comparten conjuntamente conocimientos y experiencias nuevas acerca de prácticas docentes; el fin de esto será aumentar la calidad de aprendizaje educativa (MINEDU, 2021), este concepto por parte del MINEDU sería conveniente porque al participar todo el personal que labora en las I.E. cada uno de ellos sabría de qué trata una CPA y así mejorar en todo aspecto su formación y organización; de tal manera que al final los resultados sean favorables en lo que respecta al aumentar la calidad de educación que se imparte al alumnado.

Para Zárate (2022), las CPA son el lugar y la reunión de directivos que tiene el propósito de alcanzar una transformación en los centros de aprendizaje por medio de la formación profesional de los profesores entre pares. De tal manera estos lugares prestadores del servicio de educación no solo sean una entidad de trabajo individual sino más bien un centro de trabajo conjunto en donde cada uno de los integrantes cumplan roles y funciones que serían compartidos con el fin de

mejorar las estrategias de educación y de esta manera mejorar el aprendizaje del alumnado. Según O'Sullivan (2008) la definición de CPA corresponde a una entidad de creación propia que está formada por las relaciones duraderas en el tiempo entre sus integrantes y por las soluciones que proponen a las cuestiones que les inquietan, para lo cual los miembros de la organización identifican y cultivan lo significativo de su práctica y profesión. De esta manera al fomentar la formación de estas comunidades ayudarían en gran medida a que muchos profesores no cometan las mismas falacias cometidas por sus pares y así ser una institución donde se fomente la capacidad de trabajo en equipo con el único fin de mejorar la educación en el alumnado.

Las CPA son una estrategia colaborativa encaminada a perfeccionar la manera de aprender del estudiante como institución docente, quien requiere el liderazgo del equipo directivo como motor de innovación académica conjuntamente con los profesores, lo que significa un esfuerzo continuo de todas las estructuras institucionales, liderazgo conjunto, valores compartidos y una formación de colaboración; que contribuya al uso de nuevas estrategias de aprendizaje (DuFour, 2004); de la misma manera Harris y Jones (2010), explican que estas comunidades es una manera de asegurar que los profesionales educadores aprendan nuevas maneras de generar aprendizajes con el fin de mejorar la educación, estos basados en experiencias de sus compañeros así como las reflexiones individuales que cada uno de los miembros manifestaría al momento de compartir conocimientos, con lo cual se tendría una comunidad comunicadora y abierta a cualquier idea que pueda proponerse sin ningún tipo de restricciones.

La definición de comunidad hace referencia a una agrupación de personas dedicadas a aprender conjuntamente, los cuales tienen compromisos comunes y formas de trabajar, que no sólo agregan valor a su profesión, sino que también mejora la calidad profesional, educativa y la enseñanza a los estudiantes; el término emergió del trabajo y la experiencia en una cultura de colaboración entre los pedagogos e instituciones educativas, evitando el trabajo individual y aislado, que son estos lo que no aportan soluciones para resolver los problemas cotidianos en tiempos de incertidumbre y adversidad durante la jornada escolar (Bolívar, 2013).

Entonces, una sociedad está conformada por comunidades de aprendizaje; donde existe una paridad estrecha entre la organización que aprende quien promueve el aprendizaje sistemático basándose en el cambio y mejora. (Santos, 2020) Las CPA, aunque controvertidas, son a la vez una estrategia para el cambio y mejora; y un sistema de colaboración docente; además, la comunidad es un esquema de organización escolar que maximiza las horas dedicadas al desarrollo profesional y crea un aprendizaje social continuo (Catalán et al., 2020).

Las CPA son un instrumento de reforma conformada por diversos componentes, entre estas tenemos al liderazgo instructivo y distribuido, tradición para colaborar entre pares, la formación profesional adaptado a los requerimientos del aprendizaje de los alumnos, investigación, reflexión acerca de la praxis docente, y la referencia sistemática a las pruebas, entre otros factores (Krichesky & Murillo, 2016). De esta manera al fomentar la formación de estas comunidades ayudarían en gran medida a que muchos profesores no cometan las mismas falacias cometidas por su pares y así ser una institución donde se fomente la capacidad de trabajo en equipo con el único fin de mejorar la educación en el alumnado; debido a que aprender en base a las experiencias de sus compañeros así como las reflexiones individuales que cada uno de los miembros manifestaría al momento de compartir conocimientos, se tendría una comunidad comunicadora y abierta a cualquier idea que pueda proponerse sin ningún tipo de restricciones; mejorando cada uno de manera individual así como conjuntamente.

Desde una perspectiva centrada en el profesor, la definición de CPA sería un colectivo de profesionales de la educación quienes deberían compartir permanentemente, cuestionar críticamente su praxis educativa, colaborativa, reflexiva; orientada al aprendizaje del alumno (Stoll et al., 2006), este concepto se centraría más a un fin de evitar que docentes cometan los mismos errores en sus aulas de trabajo, ya que al compartir sus ideas en conjunto aprenderían de estas experiencias ajenas.

Por otro lado, viendo una perspectiva enfocada en la institución educativa, las CPA sería un lugar comprometido en la formación de una cultura para aprender de manera colectiva, así como creativa; con el fin de tener visión y valores compartidos, guiados por una dirección compartida, normas para trabajar

cooperativamente; para así fomentar una investigación de calidad para la práctica dentro de unas circunstancias organizativas así faciliten todo proceso de aprendizaje (Pankake & Moller, 2002).

De un punto de vista centrada en la comunidad escolar, los CPA son una estrategia organizativa dirigida a capacitar a profesionales en educación e integrantes de la comunidad para que aprendan el trabajo conjunto así optimizar la calidad educativa en todo participante (Hargreaves, 2008).

Las CPA tienen como objetivo primordial aprender cómo optimizar colectivamente sus propias prácticas educativas en las organizaciones donde laboran de tal manera optimizar el aprendizaje del alumnado (Bolívar, 2013); para Hargreaves (2008), las CPA tienen el objetivo principal de empoderar y motivar a los docentes para que aprendan a través de la colaboración como método estratégico, para así mejorar la calidad profesional de todos los docentes implicados (Krichesky & Murillo, 2016).

Por otro lado, encontramos también durante la revisión sistemática de la información sobre las CPA, que tiene su impacto negativo; algunos autores señalan que al estudiar la comunidad educativa de manera general donde participen toda autoridad educativa de un distrito, gran parte del esfuerzo se centrara en formar una comunidad bien establecida, sin embargo, esta acción podría dejar de lado el mejorar la praxis educativa; así mismo enfatizan que el tiempo y la paciencia resultan ser elementos claves para una buena formación de comunidades de aprendizaje (O'Sullivan, 2008; Parker et al., 2010); dichos elementos muchas veces no son parte de plantel docentes por lo que no resultaría útil al momento de invertir tiempo en su formación.

Por lo que las CPA son un instrumento de reforma conformada por diversos componentes, entre estas tenemos al liderazgo instructivo y distribuido, tradición para colaborar entre pares, la formación profesional adaptado a los requerimientos del aprendizaje de los alumnos, investigación, reflexión acerca de la praxis docente, y la referencia sistemática a las pruebas, entre otros factores (Krichesky & Murillo, 2016). De esta manera al fomentar la formación de estas comunidades ayudarían en gran medida a que muchos profesores no cometan las mismas falacias

cometidas por sus pares y así ser una institución donde se fomente la capacidad de trabajo en equipo con el único fin de mejorar la educación en el alumnado.

Acerca de las características de las CPA; esta no puede verse como un todo homogéneo sino como un equipo de profesores con objetivos en común, este fenómeno puede abordarse desde diferentes perspectivas, para los cuales existen ciertas características que son necesarios profundizaras que conforman lo importante de este modelo; por lo tanto, deben cumplirse determinadas condiciones para certificar que la institución educativa es o tiene una CPA (Cabezas et al., 2021; Escudero, 2009; Hord, 2004; Hord & Hirsh, 2008; Lieberman, 2000; Stoll et al., 2006).

Por lo que las dimensiones de las CPA buscan que este concepto se entienda como una estructura que permita entender, diseñar prácticas educativas desde un punto de vista retroalimentador entre cada miembro; motivo por el cual las CPA tienen las siguientes dimensiones para su mejor entendimiento (Cabezas et al., 2021).

(1) Liderazgo compartido: Se conforma por todos los docentes los cuales asumen responsabilidades, colaboran y comparten tareas; por lo que implicaría una coordinación más estrecha para garantizar un mejor trabajo conjunto en las CPA y de tal manera aumentar todos los procesos organizativos en la escuela; la esencia del liderazgo compartido es la de no establecer funciones y responsabilidades repartidas por líderes, sino debe ser entiendo como aquel proceso que emerge de manera involuntaria, mediante acciones colectivas en toda la organización (MacBeath, 2015). Por lo que se deben brindar opciones y oportunidades para garantizar que todos los miembros estén capacitados para asumir roles y continuar desarrollándose profesionalmente en función de sus habilidades, de tal manera no crear una representación de poder única, evitando así disparidad entre los integrantes (Castillo et al., 2017; Catalán et al., 2020). Así, el liderazgo compartido favorecerá la experiencia cooperadora desde una perspectiva crítica, reflexiva de los docentes; posibilitando un compromiso personal y en conjunto de los docentes en el aprendizaje del alumnado (Aguilar, 2021; Gairín, 2004).

Por ende, en las CPA, el liderazgo tiene su origen en los enfoques pedagógicos acumulados en las aulas de la institución educativa, derivados de toda experiencia del docente en la formación de aprendizajes y reflexiones sobre sus logros, retos encontrados (Aguilar, 2021).

El liderazgo compartido implica toda responsabilidad, diálogo, participación y construcción de proyectos por aquellos participantes de la comunidad educativa; lo que significa fomentar un liderazgo compartido basado en aportes sobre la visión y el pensamiento de todos los involucrados, mejorando la colaboración de los docentes para el aprendizaje del alumnado lo cual resulta ser una prioridad absoluta (López, 2019). Por tanto, se puede argumentar lo necesario que es la participación del equipo directivo para la innovación educativa, así como la cooperación del profesorado; por lo que, para impulsar la transformación en toda la escuela, es esencial equilibrar los compromisos del liderazgo y el profesorado (Aguilar, 2021).

(2) Visión y valores compartidos: Para que una comunidad de aprendizaje prospere, sus miembros deben compartir unos objetivos, un lenguaje y unos hábitos cotidianos comunes; también deben acordar una visión compartida para toda la escuela, garantizando que las creencias y objetivos de cada profesor se alineen con los de la institución educativa; y al definir objetivos comunes, la atención sigue centrada en beneficiar a los alumnos (Catalán et al., 2020; Krichesky & Murillo, 2016). Sin una visión y valores compartidos, una escuela no puede convertirse en ente profesional que aprende, crece y se desarrolla; por lo que los directivos profesionales deben definir claramente metas basadas a sus propias necesidades de mejora, alcanzados mediante una combinación de acciones de los participantes (Zhang et al., 2017).

(3) Trabajo colaborativo: En toda I.E. es fundamental esta característica para la organización adecuada de una CPA; sin embargo, se ve muchas veces que esta práctica no está presente priorizando el individualismo y la centralización por sobre la autonomía. Por lo que es el método básico de los enfoques modernos para el crecimiento profesional de los especialistas en educación, su esencia radica a través de la investigación de los docentes, compartan experiencias, analicen y exploren conjuntamente sus prácticas docentes dentro de un entorno social e institucional específico (Vaillant, 2016). Las actividades colaborativas en entornos

educativos tienen éxito porque implican que profesores y administradores trabajen juntos para crear métodos de enseñanza eficaces, analicen lo que ocurre en el aula y se aseguren de que no sólo se refuerzan sus logros individuales, sino también los resultados del grupo (Calvo, 2014). Por tal motivo, es esencial garantizar que una institución educativa ofrezca las condiciones adecuadas para el trabajo colaborativo, esto puede conseguirse ofreciendo recursos como materiales de trabajo, información, asesores externos o cualquier otro elemento necesario que permita a la comunidad de aprendizaje reunirse y promover el aprendizaje colaborativo (Unesco-Orealc, 2013). Como sugiere la literatura, el enfoque principal del trabajo conjunto de profesores debe girar con esencia de enseñanza y aprendizaje (Vaillant & Marcelo, 2015).

(4) Práctica pedagógica: Sirve como eje que representa armónicamente las actividades educativas en el marco "teoría-práctica" de la formación docente, abarcando todas las actividades como el aprendizaje, la comunicación y la reflexión sobre las experiencias cotidianas que son componentes esenciales del proceso educativo, del proceso de evaluación y de la preparación integral del alumnado y comunidad educativa (Noguera & Marín, 2017; Tenorio, 2016). Esta característica resulta ser una condición subjetiva sugerida por el profesorado a partir de su participación en un espacio específico. Lo que implica el seguir la formación de conocimientos, actitudes y habilidades, conformando una función correspondiente a las distintas necesidades, contextos e intereses y de los estudiantes (Tobón et al., 2018).

La práctica pedagógica consiste en la formación de individuos de participación activa que tienen la capacidad de identificar problemas del contexto, para formular soluciones que mejoren la calidad educativa; promover la metacognición y la habilidad de los profesores para meditar sobre sus propias acciones y establecer objetivos de mejora continua; e identificar la necesidad de los estudiantes de aprender y así adaptar un plan de estudios o adaptarlas según el contexto (Tobón et al., 2018).

(5) Condiciones de apoyo: Para que determinados elementos físicos o estructurales proporcionen las condiciones espacio-temporales óptimas para un trabajo conjunto, para lo cual resulta necesario proporcionar medios adecuados; los

cuales podrían ser TICs, materiales didácticos para el trabajo en el aula, capacitaciones continuas, así como aquellos elementos que permitan a los docentes reunirse y realizar un aprendizaje compartido (Krichesky & Murillo, 2016).

(6) Capacidades pedagógicas: Las capacidades pedagógicas se definen como la combinación del intelecto, destrezas, actitudes y valores indispensables con el fin de lograr una calidad de enseñanza alta (Zabalza, 2003), para cultivar estas capacidades, los educadores deben realizar una introspección y, siempre que sea factible, contribuir a la creación de marcos de conocimiento que les permitan abordar con eficacia y eficiencia los retos del aula; así como también manejar de la mejor manera el currículo (Sepúlveda et al., 2014), con el fin de poder generar estrategias de trabajo óptimas para el entendimiento de alumnado.

Por último, transformar las instituciones educativas en CPA implica algo más que reorganizar la estructura escolar. Va más allá de un conjunto de tareas que deben realizar los profesores y no gira únicamente en torno al establecimiento de un nuevo centro o de una visión diferente del liderazgo escolar. Abarca todos estos elementos, y más. Adoptar el concepto de las CPA involucra crear un nuevo ambiente escolar enfocada a nuevos principios de acción individual, así como colectiva. Además, las CPA sirven de estrategia de mejora, que capacita a cada escuela para identificar y utilizar las mejores prácticas para mejorar su trabajo y conseguir aún más. Sin embargo, es importante señalar que lograr una nueva cultura e implantar este modelo requiere no sólo el esfuerzo de los profesores, sino también la colaboración de los líderes escolares, por muy concienciados que estén (Krichesky & Murillo, 2016).

Acerca de la segunda variable “Desempeño Docente”; este no siempre se consideró una base fundamental para que los estudiantes aprendan; de hecho, durante mucho tiempo se ha creído que el entorno y especialmente las condiciones socio-económicas y culturales donde tiene lugar el aprendizaje, son los factores más decisivos en el resultado de ese proceso (Sigüenza, 2021); sin embargo, hoy en día el desempeño docente resulta ser más impactante en el aprendizaje de los estudiantes, agregando a lo anterior, en la actualidad la idea de fracasar o el tener éxito en el ámbito educativo dependerá principalmente de la superioridad del desempeño docente (Valdés, 2004); así mismo los profesores son una ficha

fundamental y base que sostiene la calidad educativa de un centro educativo (Pérez, 2007).

Desempeño docente se refiere a aquel conglomerado de actividades específicas las cuales constituyen una medida de la eficacia de una persona en el trabajo; el cual es determinado por circunstancias propios del mismo docente, del alumnado, de su entorno; además, el desempeño docente es realizado en distintos grados; en los cuales se incluye el ámbito social y cultural, entorno del salón e institución, la acción reflexiva del docente (Montenegro, 2005). Concepto compartido por Flores (2008), quien afirma respecto al desempeño docente, que esté esta abarcada por una gama de elecciones, acciones y responsabilidades en las que los profesores se implican dentro de un marco institucional destinado a preparar individuos que puedan contribuir a su entorno sociocultural y transformarlo; y evaluarla es fundamental para mejorar la calidad educativa. Por otra parte, se menciona acerca del desempeño docente que este contempla un conglomerado de métodos para los educadores para poder emplear para alcanzar sus objetivos, así como mejorar el aprendizaje y fomentar el desarrollo educativo (Franklin & Krieger, 2012).

El desempeño docente presentar dominios los cuales están caracterizados por ser aquellas áreas de instrucción que engloba actividades especializadas que repercuten positivamente en la enseñanza de los alumnos. La esencia de la capacidad de impartir conocimientos subyace en los campos destinados en la formación sostenible de los alumnos. En tal sentido, se identifican los siguientes dominios paralelos (MINEDU, 2014):

(1) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Implica la organización de la función pedagógica por medio de creaciones de un plan de estudios, programas didácticos y intervenciones de aprendizaje que sigan una postura multicultural e integrador. Alude a la comprensión de las características cognitivas del alumnado, dominio pedagógico y disciplinares del contenido impartido, características socio-culturales, materiales, inmateriales; además comprende el escoger el material didáctico, plantear estrategias de enseñanza y valorar los resultados de lo que aprenden (MINEDU, 2014).

(2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Esto involucra dirigir todo aprendizaje mediante aquella perspectiva que valore inclusividad, así como sus distintas formas. Está centrada en la agencia pedagógica del profesor a la hora de crear aquel ambiente para aprender de manera propicia, coordinar los contenidos, motivar ininterrumpidamente a los estudiantes, elaborar diversos métodos de enseñanza y evaluación, e implementar métodos para enseñar adecuados y apropiados. Involucra utilizar diversos criterios y herramientas con el fin de buscar facilidad en el reconocimiento de logros como también de problemas en la enseñanza, así como las áreas del aprendizaje que requieren mejorar (MINEDU, 2014).

(3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Refiere contribuir a la administración democrática de una I.E. con el fin de establecer una CPA. Nos referimos a la participación útil de las distintas unidades de una sociedad que imparte educación; implicación para crecer, evaluar e implementar un proyecto educativo para la institución, también al ayudar a la creación de aquel ambiente institucional agradable. Lo que implica reconocer, respetar a la comunidad, además de la obligación en común entre las familias por los resultados educativos (MINEDU, 2014).

(4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Son aquellos procedimientos, estrategias que conceptualizan la preparación, el crecimiento de una comunidad profesional docente. Implica el examen deliberado de la propia práctica docente, trabajo grupal, colaborar con colegas, así como participar en eventos de formación profesional. Implica cargo de conciencia por los procesos y efectos del aprendizaje, también dirigir la información para la elaboración y aplicación de políticas educativas en un nivel local, nacional (MINEDU, 2014).

Para Valdés (2004), caracteriza dimensiones del desempeño docente, en los cuales hay muchas posibilidades en este ámbito en cuestión de que el evaluar el desempeño docente debe centrarse en determinadas dimensiones o aspectos que permitan la construcción precisa de indicadores adecuados y dotarán información simple de usar. Por lo que se identifica las siguientes dimensiones:

(1) Capacidades pedagógicas: Una fusión de saberes, destrezas, actitudes y valores necesarios con el fin de impartir una educación de primera categoría (Zabalza, 2003); la educación es uno de los ámbitos más desafiantes de la actividad humana, y su éxito depende de que los profesores tengan un firme entrenamiento científico, como amplios conocimientos, destrezas y una pedagogía profunda (Valdés, 2004). Las aptitudes pedagógicas básicas que se exigen a los profesores y estudiantes de pedagogía incluyen conocer a fondo la materia que se enseña, dominar métodos constructivos que fomenten la colaboración y ser capaz de enseñar y facilitar el aprendizaje de los alumnos (Saéz, 2012).

(2) Emocionalidad: Las emociones son la expresión directa e inmediata de cualquier sensación. Por lo tanto, todo profesional de la educación debe aprender a autorregularse y afrontar sus emociones desfavorables para poder alcanzar el éxito académico en general; así tener una relación exitosa con los alumnos, padres y profesores en clase (Valdés, 2004). Cabe mencionar además que cada emoción positiva percibida por los estudiantes, a nivel del sistema nerviosa libera neurotransmisores de placer como lo es la dopamina, estos a su vez favorecen una mayor sinapsis neural y así mejorar la capacidad del aprendizaje y hacerlo una experiencia más placentera (Mantero, 2018). En otras palabras, parece evidente que, en situaciones caracterizadas por emociones positivas, mejorará la eficacia del procesamiento cognitivo. Una ilustración primordial del papel de las emociones en la adquisición de conocimientos es el aprendizaje emocional, en el que la asociación de un estímulo específico con una emoción desencadena el proceso de aprendizaje. Como resultado, estos estímulos dejan de ser emocionalmente neutros desde la perspectiva de la adquisición y adquieren un valor emocional o significativo (Smith & Kosslyn, 2007).

(3) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Estos incluyen: puntualidad, asistencia, nivel de participación en clases o conferencias metódicas, lluvia de ideas entre profesores, cumplimiento de normativa, mejorar continuamente, factor de implicación individual en la toma de decisiones organizacionales, entre otros (Valdés, 2004). La responsabilidad de los profesores en el desarrollo de la actividad pedagógica es determinada mediante la aplicación

de sus funciones y resultados clave. Esto se hace para alcanzar las metas y objetivos pedagógicos (Pérez, 2009).

(4) Relaciones interpersonales: La relación del docente que establece con los estudiantes, colegas e incluso con los padres de familia juega un rol fundamental para garantizar una buena calidad educativa; en relación a ello algunos autores señalan que las relaciones interpersonales dan dirección, fuerza y sentido a los objetivos de las personas, y promueve tanto el bienestar individual como social (González, 2010). El término de relación interpersonal hace referencia a la interacción de dos o más personas de forma recíproca, quienes generan vínculos sociales (Bisquerra, 2000). Al momento de determinar las características del trato entre colegas, es necesario tomar consideración muchos aspectos diferentes, como: sinceridad, honestidad, aceptación y respeto, comprensión, compasión, sabiduría, destrezas, así como habilidades de comunicación interpersonal (Oliveros & Cova, 2010).

III. METODOLOGÍA

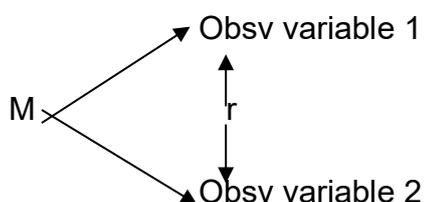
3.1 Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación fue de tipo aplicada debido a que tiene la finalidad de contrastar la teoría; enfoque cuantitativo; la investigación con enfoque cuantitativo tiene un proceso secuencial que no son afectadas por el investigador, para probar una hipótesis que se planeó el investigador; con la finalidad de hacer general lo encontrado en determinada muestra para la población estudiada (Hernández et al., 2014, pp. 4-5).

Como diseño para nuestro estudio fue no experimental de corte transversal; este tipo de estudio tiene como finalidad estudiar las variables sin ningún tipo de manipulación y es de corte transversal debido a que cada dato recolectado durante el proceso de investigación solo fue en un tiempo determinado, lo cual será aplicado en nuestra investigación (Hernández et al., 2014, p. 154).

Como alcance para nuestra investigación fue tipo correlacional debido a que el fin de la investigación se basa en buscar la existencia de asociación entre variables para predecir un patrón (Hernández et al., 2014, pp. 92-93).

Esquema de investigación:



En el esquema:

r = Relación entre CPA y desempeño docente

M = Docentes de las I.E.P de Coata

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Comunidad de Aprendizaje Profesional

- **Definición conceptual:** Las CPA son el lugar y la reunión de directivos que tiene el propósito de alcanzar una transformación en los centros de aprendizaje por medio de la formación profesional de los profesores entre pares (Jáuregui, 2022).
- **Definición operacional:** Las CPA son el resultado de cuestionarios que valoren las dimensiones de la variable.

Variable 2: Desempeño docente

- **Definición conceptual:** Consiste en un conglomerado de estrategias para los educadores para poder emplear para alcanzar sus objetivos, así como mejorar el aprendizaje y fomentar el desarrollo educativo (Franklin, 2012).
- **Definición operacional:** Es resultado de la evaluación del cuestionario que valore el desempeño docente y sus dominios.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Resulta ser el conglomerado de todos los participantes que se asemejan con determinadas características o rasgos comunes; las cuales están delimitadas en base al planteamiento del problema (Hernández et al., 2014, p. 174); se delimitara a los docentes que trabajan en diferentes I.E.P. de Coata que suma un total de 32 docentes, de los cuales la I.E.P N°70030 Coata tiene 16 docentes, la I.E.P N°70032 Capajsi tiene 9 docentes, la I.E.P N°70669 Capara tiene un docente y la I.E.P N°70067 Putucuni Pata tiene una plana docente de 6.

Criterios de inclusión:

- Docentes que laboran en la I.E.P N°70030 Coata, la I.E.P N°70032 Capajsi, la I.E.P N°70669 Capara y la I.E.P N°70067 Putucuni Pata.
- Docentes los cuales están dispuestos en la participación de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Docentes no trabajan en la I.E.P N°70030 Coata, la I.E.P N°70032 Capajsi, la I.E.P N°70669 Capara y la I.E.P N°70067 Putucuni Pata del distrito de Coata.
- Docentes que se nieguen a completar las encuestas.

Muestra: La muestra resulta ser un pequeño grupo que representa al universo o población, sobre la cual se recolectaran los datos; el cual es seleccionado por diferentes tipos de muestreo (Hernández et al., 2014, p. 173). En nuestra investigación la determinación del tamaño de muestra, realizará mediante la fórmula de poblaciones finitas.

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Donde:

n= tamaño de muestra

N= docentes de las I.E.P. Coata (32)

Z= intervalo de confianza 95% (1.96)

p= proporción esperada de los docentes de las I.E.P. Coata (0.5)

q= proporción de docentes de las I.E.P. Coata (q=1-p)

e= error de estimación admisible en términos de proporción 5% (0.05)

Reemplazando datos:

$$n = \frac{32 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (32 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n (tamaño de muestra) = 29 docentes

Muestreo: El muestreo para nuestra investigación será por conveniencia.

Unidad de análisis: Docentes laborantes para I.E.P N°70030 coata, la I.E.P N°70032 Capajsi, la I.E.P N°70669 Capara y la I.E.P N°70067 Putucuni Pata de Coata en el año 2023 que den cumplimiento a los criterios de inclusión y exclusión.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad

El curso de recolectado de información es en base al planteamiento del problema e hipótesis, y se deberá seleccionar o elaborar instrumentos que ayuden con la recolección de datos que deberá ser previamente validado por especialistas en el área de estudio (Hernández et al., 2014, p. 196).

Instrumento: El recolectado de datos se disponen varios instrumentos, quienes medirían aquellas variables de interés, entre estas tenemos a los cuestionarios que son uno de los elementos más utilizados para el recolectado de datos, los cuestionarios constan por un conglomerado de preguntas que miden las variables de interés; como técnica de recopilado será mediante la encuesta que tiene como fin el recoger, procesar y analizar los datos (Hernández et al., 2014).

Validez: Ambos cuestionarios utilizados en la investigación fueron debidamente validados por tres especialistas con mención en Maestría en Gestión de la calidad de servicio, calificando cada ítem de los cuestionarios según claridad, coherencia y relevancia.

Confiabilidad: La confiabilidad utilizada para el instrumento fue por medio del análisis de consistencia interna. Para ello aplicamos el coeficiente de α de Cronbach, la muestra piloto fue de 10 participantes, ver anexo 8, los análisis serán según la tabla 1, donde observamos diferentes valores del coeficiente y cada uno de sus interpretaciones.

Tabla 1.*Coeficiente Alfa de Cronbach y sus interpretaciones*

α	Interpretación
$\alpha < 0,5$	Inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Excelente

Nota: Tabla adaptada de George y Mallery (2003)

Para la primera variable de estudio el análisis dio un valor Alfa = 0,943, cuyo significado sería que cada uno de los ítems de dicho cuestionario mostraron excelente confiabilidad.

Tabla 2.*Valor Alfa de Cronbach para CPA*

α	N° de ítems
0,943	27

Para la segunda variable de estudio el análisis dio un valor Alfa fue = 0,918, cuyo significado sería que cada uno de los ítems de dicho cuestionario mostraron excelente confiabilidad, ver tabla 3.

Tabla 3.*Valor Alfa de Cronbach para desempeño docente*

α	N° de ítems
0,918	18

Nota: e puede analizar que para el cuestionario desempeño compuesto por 18 ítems, el análisis estadístico del valor Alfa fue = 0,918, cuyo significado sería que cada uno de los ítems de dicho cuestionario mostraron excelente confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Primeramente, se envió solicitudes de permiso a las diferentes escuelas de estudio, con el fin de poder autorizar para que esta investigación se lleve a cabo. En segundo lugar, de diseño de manera virtual formularios en Google, donde incluimos la totalidad de preguntas de ambos cuestionarios que fueron uno de las CPA y la otro del desempeño docente, cada una tuvo una duración de 20 minutos; respondidos ambos cuestionarios por parte de los docentes, el paso siguiente fue procesar y codificar los datos por el aplicativo Excel 2016; para finalmente ser analizados mediante softwares estadísticos como el SPSS 21.

3.6 Método de análisis de datos

Tras aplicar ambos cuestionarios a los docentes, esta data resultante fue analizada por el programa SPSS versión 21; para así analizar todos los datos de tal manera obtener tablas de frecuencias, así como sus respectivos gráficos estadísticos según los objetivos de nuestra investigación, para tal procesamiento general de la información aplicamos estadística descriptiva, y a todos objetivos que tienen como base correlacionar, así como el contraste de hipótesis estadística inferencial.

3.7 Aspectos éticos

La redacción fue en base a la normativa APA séptima edición; para el recopilado de datos por medio de los cuestionarios se pidieron permiso para el desarrollo de la investigación a los directores de las I.E.P. de estudio; además cada participante respondió a propia voluntad los cuestionarios plasmados en el formulario Google; en toda información recopilada se consideró la confidencialidad y la privacidad de las respuestas de los docentes y solo se usarán con fines de esta investigación. Toda información que se recolectada y analizada está protegida por derechos de autor. Para la valoración de los datos se realizó sin manipulaciones ni

cambios, por lo que certifico que toda información ordenada en esta investigación es confiable.

IV.RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4.

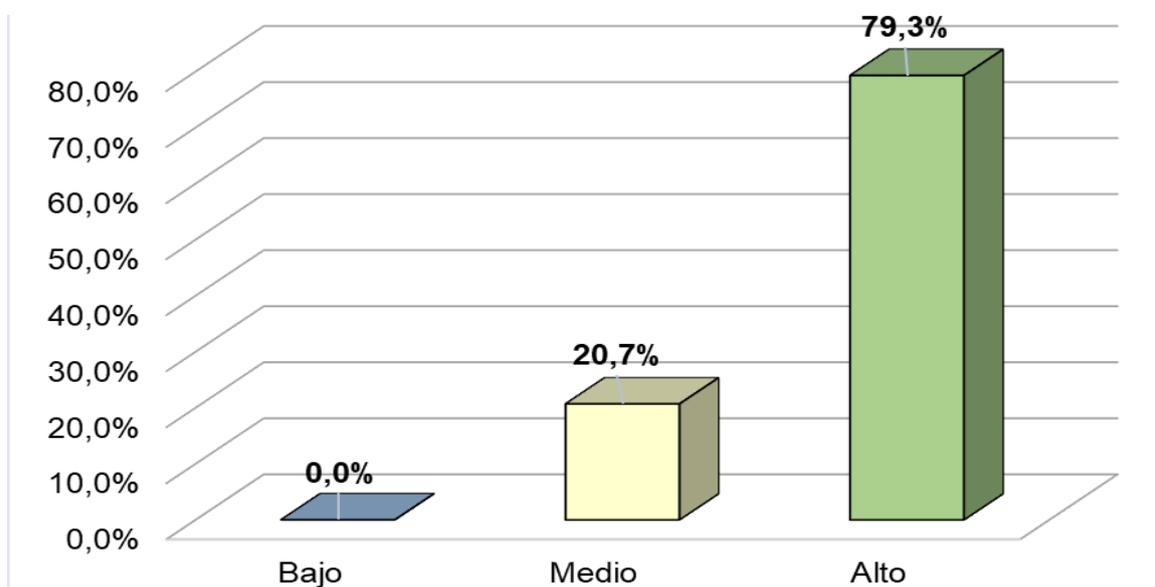
Baremos variable Comunidad de Aprendizaje Profesional

Nivel	CPA			Liderazgo compartido			Visión y valores compartido			Trabajo colaborativo		
	Rango			Rango			Rango			Rango		
Bajo	27	-	63	5	-	11	5	-	11	5	-	11
Medio	64	-	99	12	-	18	12	-	18	12	-	18
Alto	100	-	135	19	-	25	19	-	25	19	-	25

Nivel	Practica pedagógica			Condiciones de apoyo			Capacidades pedagógicas		
	Rango			Rango			Rango		
Bajo	5	-	11	5	-	11	2	-	4
Medio	12	-	18	12	-	18	5	-	7
Alto	19	-	25	19	-	25	8	-	10

Figura 1.

Niveles de la "Comunidad de aprendizaje profesional"



Nota: Visualizamos en la figura cada frecuencia, así como porcentaje correspondiente según niveles de la variable CPA, en los cuales podemos remarcar en mayor medida que un 79,3% de los encuestados indicaron la presencia de desarrollo de CPA en un nivel alto; 20,7% presenciaron un nivel medio de desarrollo de CPA.

Tabla 5.

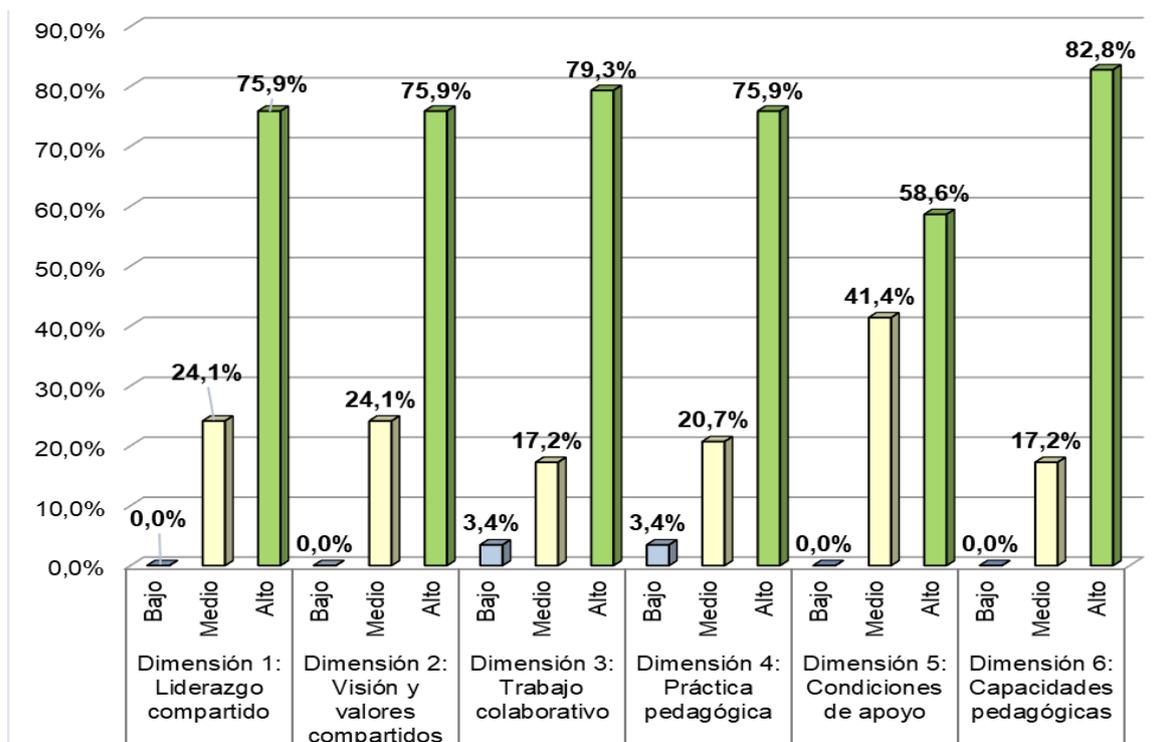
Niveles de las dimensiones de la “Comunidad de aprendizaje profesional”

Nivel	Liderazgo compartido		Visión y valores compartidos		Trabajo colaborativo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	1	3,4%
Medio	7	24,1%	7	24,1%	5	17,2%
Alto	22	75,9%	22	75,9%	23	79,3%
Total	29	100,0%	29	100,0%	29	100,0%

Nivel	“Práctica pedagógica”		“Condiciones de apoyo”		“Capacidades pedagógicas”	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	3,4%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	6	20,7%	12	41,4%	5	17,2%
Alto	22	75,9%	17	58,6%	24	82,8%
Total	29	100,0%	29	100,0%	29	100,0%

Figura 2.

Niveles de las dimensiones de la “Comunidad de aprendizaje profesional”



Nota: Como se observa en los adjuntos anteriores, relacionados a la valoración de la primera variable; para la dimensión 1 se puede mencionar que un 75,9% indicaron que se presentó un nivel alto de desarrollo de liderazgo compartido en la I.E.; tan solo el 24,1% consideró que el liderazgo compartido presento un nivel medio. Respecto a la dimensión 2, el 75,9% de los docentes expresaron que el desarrollo de visión y valores compartidos presento un nivel alto; y solo un 24,1% indicó que hubo un nivel medio de visión y valores compartidos. Respecto a la dimensión 3, un 79,3% de los docentes mencionó que el desarrollo de trabajo colaborativo tiene un nivel alto; un 17,2% expresó que se presentó un nivel medio; y un 3,4% consideró que se presentó un bajo nivel de desarrollo de trabajo colaborativo. El análisis de la dimensión 4, un 75,9% de estudiados consideraron que se presentó un nivel alto de desarrollo de práctica pedagógica en la I.E.; le sigue el 20,7% que expresó que hubo un nivel medio de práctica pedagógica; solo un 3,4% consideró que se presentó un bajo nivel. En lo que respecta a la quinta dimensión, un 58,6% consideró que las condiciones de apoyo en la I.E. tuvo un nivel alto; y el 41,4% que expresó que se presentó un nivel medio de condiciones

de apoyo. Para la dimensión 6, un 82,8% de los docentes expresaron que se presentó un nivel alto de desarrollo de capacidades pedagógicas en la I.E.; mientras que el 17,2% consideró que hubo un nivel medio de tales capacidades.

Tabla 6.

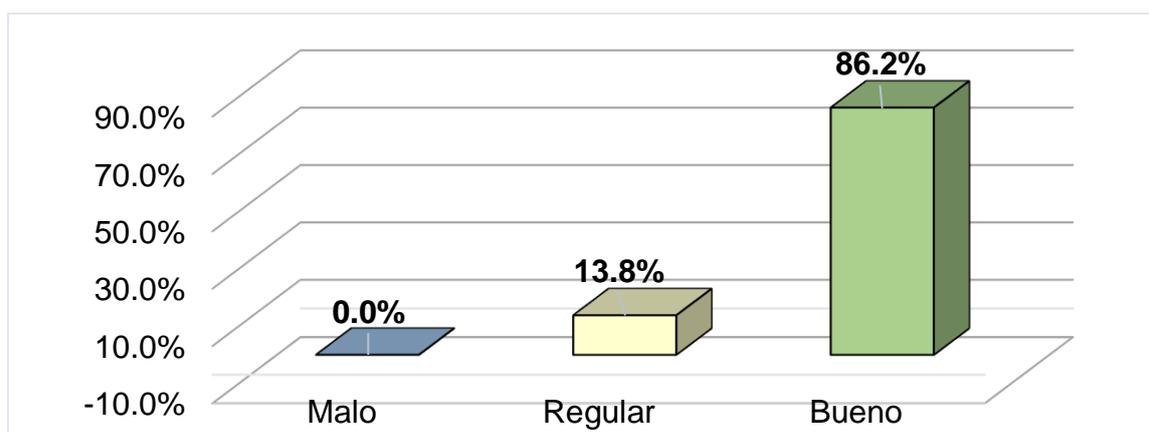
Baremos variable “Desempeño Docente”

Nivel	Desempeño Docente			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		
	Rango			Rango			Rango		
Malo	18	-	42	5	-	11	5	-	11
Regular	43	-	66	12	-	18	12	-	18
Bueno	67	-	90	19	-	25	19	-	25

Nivel	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
	Rango			Rango		
Malo	4	-	9	4	-	9
Regular	10	-	15	10	-	15
Bueno	16	-	20	16	-	20

Figura 3.

Niveles del “Desempeño docente”



Nota: Como observamos, 86,2% de docentes que realizaron la encuesta consideraron que se presentó un nivel bueno de desempeño docente en la I.E. Le continúa el 13,8% que expresó que se presentó un nivel regular de desempeño docente.

Tabla 7.

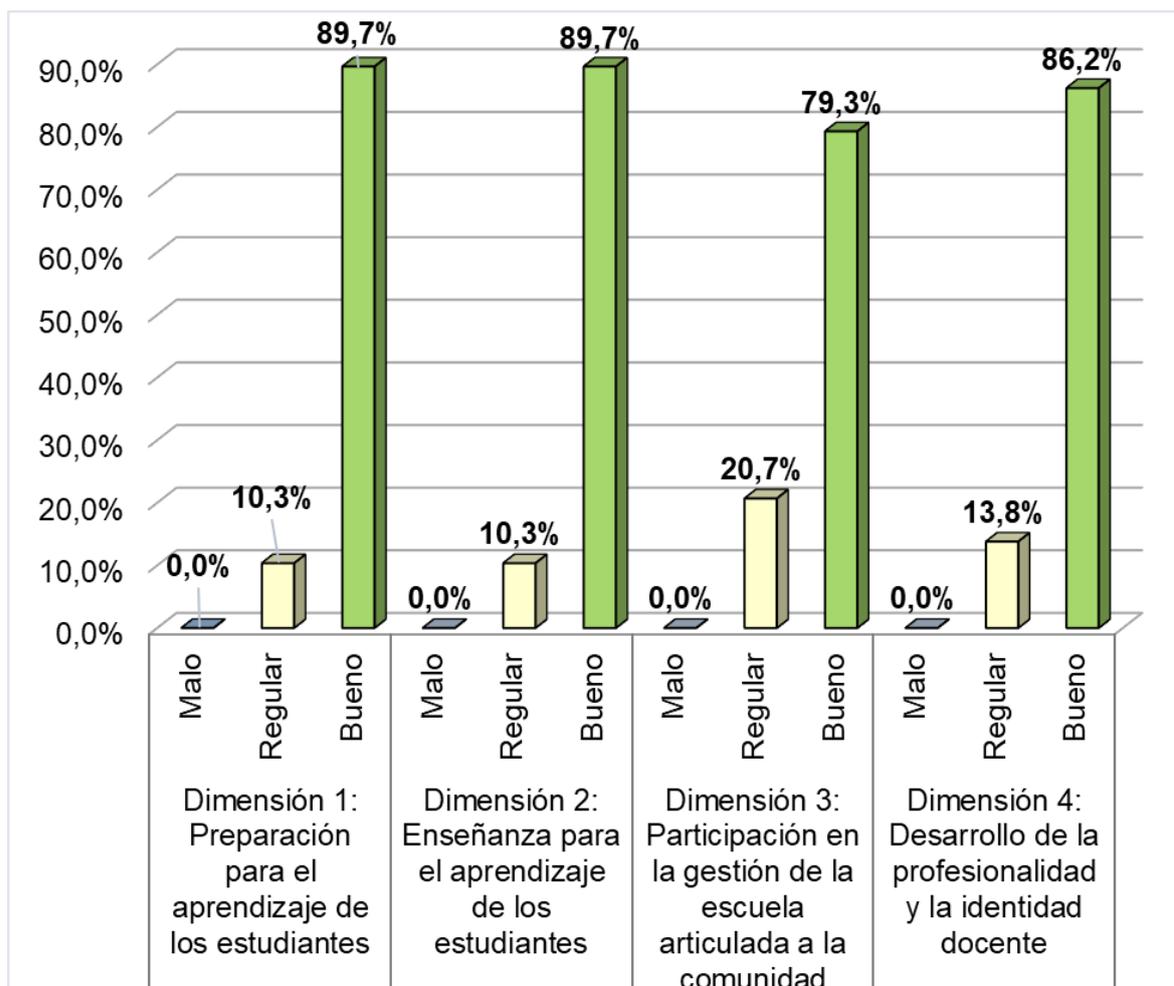
Niveles de las dimensiones del “Desempeño docente”

NIVEL	“Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”		“Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”	
	f	%	f	%
Malo	0	0,0%	0	0,0%
Regular	3	10,3%	3	10,3%
Bueno	26	89,7%	26	89,7%
Total	29	100,0%	29	100,0%

NIVEL	“Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”		“Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”	
	f	%	f	%
Malo	0	0,0%	0	0,0%
Regular	6	20,7%	4	13,8%
Bueno	23	79,3%	25	86,2%
Total	29	100,0%	29	100,0%

Figura 4.

Niveles sobre las dimensiones del “Desempeño docente”



Nota: Respecto a la dimensión 1, se puede analizar de la tabla 7 y figura 4, un 89,7% de los que realizaron la encuesta consideró que se presentó un nivel bueno de preparación para el aprendizaje de los estudiantes; 10,3% expresó nivel regular. Sobre la segunda dimensión, un 89,7% docentes indicaron que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes tuvo un nivel bueno en las I.E., que hubo un nivel bueno de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; 10,3% indicaron hubo un nivel regular. Al respecto de la tercera dimensión, el 79,3% de los docentes que realizaron la encuesta indicaron sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. que tuvo un nivel bueno; y tan solo un 20,7% indicó que se presentó un nivel regular. Para la cuarta dimensión, un 86,2% de los encuestados indicaron que se presentó un nivel bueno de desarrollo de la

profesionalidad y la identidad docente en la I.E.; mientras que un 13,8% indicó que se presentó un nivel regular.

4.2 Resultados inferenciales

En el desarrollo para los resultados inferenciales, lo primero a considerar fue conocer si se presentó o no una distribución normal de forma significativa. De manera que, con un nivel de sig. = 0,05 se usó la prueba de Shapiro-Wilk, es propicia al presentar menos de 50 datos como fue el caso de nuestra investigación (si no fuera el caso se aplicaría la de Kolmogorov-Smirnov). Al encontrarse que existe una distribución normal, posteriormente aplicaremos de las pruebas paramétricas la de Pearson; caso contrario el encontrarse con una distribución anormal, se aplicaría de las pruebas no paramétricas la de Spearman. Finalmente, al estimar el coeficiente de correlación resultante tomaremos en cuenta las consideraciones indicadas por Hernández y Mendoza (2014), ver anexo 8.

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 8.

Pruebas de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	p
Variable 1: Comunidad de aprendizaje profesional.	0,900	29	0,010
Liderazgo compartido.	0,928	29	0,0495
Visión y valores compartidos.	0,957	29	0,275
Trabajo colaborativo.	0,621	29	0,000
Práctica pedagógica.	0,814	29	0,000
Condiciones de apoyo.	0,923	29	0,035
Capacidades pedagógicas.	0,880	29	0,003
Variable 2: Desempeño docente.	0,858	29	0,001

Nota: Por la tabla 8, podemos ver que solamente hubo un valor p superior al nivel de 0,05 el concerniente a la dimensión Visión y valores compartidos el cual tuvo como resultado = 0,275; que implica que los puntajes obtenidos presentaron

distribución normal. Por el contrario, se encontraron valores $p < 0,05$ al respecto sobre la variable 1: Comunidad de aprendizaje profesional tuvo como resultado $p = 0,010$; la dimensión 1: Liderazgo compartido ($p = 0,0495$); la dimensión 3: trabajo colaborativo ($p = 0,000$); la dimensión 4: Práctica pedagógica ($p = 0,000$); la dimensión 5: Condiciones de apoyo ($p = 0,035$); la dimensión 6: Capacidades pedagógicas ($p = 0,003$); y los resultados obtenidos para el Desempeño docente se encontró un valor $p = 0,001$. De manera que los puntajes de cada variable y dimensión indicada no presentaron distribución normal, con excepción de la dimensión Visión y valores compartidos quien presento una distribución normal.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis general

Tabla 9.

Correlación de Spearman entre Comunidad de aprendizaje profesional y Desempeño docente

		Variable 2: "Desempeño docente"
Variable 1: "Comunidad de aprendizaje profesional"	Rho	0,560
	p	0,002
	N	29

Nota: Conforme se observa la tabla 9; podemos demostrar un valor de sig. $p = 0,002$ ($p < 0,05$), indicando una correlación existente entra ambas variables de estudio. De tal manera que se permite indicar que la comunidad de aprendizaje profesional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente de las I.E.P., Coata en el periodo 2023. Por otra parte, al determinar el coeficiente Rho de la prueba de Spearman indica un valor = 0,560; por lo que se puede interpretar que la Comunidad de aprendizaje profesional y el Desempeño docente presentan correlación positiva con intensidad considerable.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 10.

Correlación de Spearman para Liderazgo compartido y desempeño docente

		“Desempeño docente”
“Liderazgo compartido”	Rho	0,522
	p	0,004
	N	29

Nota: Por lo observado en la tabla 10, podemos analizar que los elementos estudiados obtuvieron un valor de asociación $p = 0,004$; lo que se encuentra por debajo de $0,05$; y podemos interpretar se presencia relación significativa entre liderazgo compartido y desempeño docente de las I.E.P., Coata. Por otra parte, los resultados sobre el valor Rho de Spearman para poder evaluar la intensidad de asociación, este nos dio un resultado de $0,522$; que al momento de interpretarlo se menciona que se presenta una correlación positiva con intensidad considerable entre el liderazgo compartido el desempeño docente.

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 11.

Correlación Spearman para “Visión y valores compartidos” y el “Desempeño docente”

		“Desempeño docente”
“Visión y valores compartidos”	Rho	0,432
	p	0,019
	N	29

Nota: Según lo observado en la tabla 11; podemos ver según el análisis estadístico que los elementos de estudio visión y valores compartidos sobre el desempeño docente tuvieron un valor p de $0,019$; es menor de $0,05$. De tal manera que se permite indicar la presencia de relación significativa entre los valores compartidos y el desempeño docente en las I.E.P., Coata. Por otra parte, al obtener el valor del

coeficiente Rho de Spearman este nos dio como resultado = 0,432; lo que se interpreta según la valoración de la intensidad; que hubo una correlación positiva con intensidad media entre la visión y valores compartidos y el Desempeño docente.

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3

Tabla 12.

Correlación de Spearman entre trabajo colaborativo y desempeño docente

		“Desempeño docente”
“Trabajo colaborativo”	Rho	0,452
	p	0,014
	N	29

Nota: Según la tabla 12 se observa que hubo un valor p de 0,014. Este se encuentra por debajo de 0,05. De tal manera indica una relación significativamente del trabajo colaborativo y el desempeño docente de las I.E.P, Coata. Con respecto al Rho de Spearman resultado = 0,452; quiere indicar que se presentó una correlación positiva con intensidad media para el Trabajo colaborativo y Desempeño docente.

4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 4

Tabla 13.

Correlación de Spearman entre Práctica pedagógica y Desempeño docente

		“Desempeño docente”
“Práctica pedagógica”	Rho	0,456
	p	0,013
	N	29

Nota: Según la tabla 13 se observa un valor p de 0,013; lo que es menor a 0,05. De tal manera que se permite indicar que la práctica pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E.P, Coata. Con respecto al Rho de Spearman indica un valor de 0,456; demuestra una correlación positiva con intensidad media la Práctica pedagógica y el Desempeño docente.

4.2.7. Contrastación de la hipótesis específica 5

Tabla 14.

Correlación de Spearman entre las condiciones de apoyo y el desempeño docente

		“Desempeño docente”
“Condiciones de apoyo”	Rho	0,380
	p	0,042
	N	29

Nota: Se ve en la tabla 14, que hubo un valor p de 0,042. Este se encuentra por debajo de 0,05. Las condiciones de apoyo se relacionan significativamente con el desempeño docente en las I.E.P, Coata. Con respecto al coeficiente Rho de Spearman indica un valor de 0,380. El cual quiere indicar la presencia de correlación positiva con intensidad media entre las Condiciones de apoyo y el Desempeño docente.

4.2.8. Contrastación de la hipótesis específica 6

Tabla 15.

Correlación de Spearman entre las capacidades pedagógicas y el desempeño docente

		“Desempeño docente”
“Capacidades pedagógicas”	Rho	0,722
	p	0,000
	N	29

Nota: Acorde a la tabla 15 se presentó un valor p de 0,000; lo que es menor de 0,05. De tal manera que se permite indicar que las capacidades pedagógicas se relacionan significativamente con el desempeño docente en las I.E.P, de Coata. Con respecto al coeficiente Rho de Spearman = 0,722. Quiere decir que hubo una correlación positiva con intensidad considerable entre las Capacidades pedagógicas y el Desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

Para la evaluación de la hipótesis general se propuso validar que la comunidad de aprendizaje profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente de las I.E.P., Coata 2023. De acuerdo a la prueba Spearman Sig. = 0,002 (Sig. < 0,05) y Rho = 0,560. En consecuencia, relación significativa positiva, intensidad considerable entre la comunidad de aprendizaje profesional y el desempeño docente. Este resultado significa, a una mayor aplicación de una CPA, el desempeño docente mejoró en forma considerable. Dicho hallazgo es similar al de Bailón (2022), quien encontró una relación significativa, positiva, de intensidad considerable, entre comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en las I.E.I. del distrito de Gregorio Albarracín en Tacna, Sig. = 0,000 (Sig. < 0,05) y Rho de 0,634. Lo mismo Peña (2022) encontró relación significativa, positiva, de intensidad considerable, entre las CPA y desempeño docente, Sig. de 0,047 (Sig. < 0,05) y Rho de 0,545. A su vez hay Arambulo (2023) encontró resultados parecidos quien reportó una relación significativa, positiva, de intensidad muy fuerte entre las CPA y desempeño de los docentes en una I.E.P de Lima, Sig. de 0,000 y Rho de 0,905. Estos diferentes resultados muestran que la comunidad de aprendizaje profesional conlleva a un aumento en la preparación, enseñanza, participación, profesionalidad e identidad del docente para mejorar el ámbito estudiantil.

En consonancia con la teoría, el hecho de que haya relación entre las CPA y desempeño docente, coincide con lo indicado por Zárate (2022). De acuerdo a este autor las CPA se conforman con el propósito de que se alcance una transformación en los centros de aprendizaje por medio de la formación profesional de los profesores entre pares. Asimismo, hay coherencia con lo señalado por Harris y Jones (2010) quienes consideran que la comunidad de aprendizaje profesional se forma para aprender nuevas maneras de mejorar la educación.

A su vez, descriptivamente, al respecto de la variable 1, se encontró que hubo principalmente un nivel alto de desarrollo de comunidad de aprendizaje profesional en las I.E.P., Coata según el 79,3%; nivel medio de comunidad de aprendizaje profesional según el 20,7% de los docentes. Resultado parecido al encontrado por Buitrón (2022) quien halló que, en mayor medida, hubo un nivel eficiente de

desarrollo de comunidad de aprendizaje profesional en la RED 15, Carabayllo de acuerdo al 50,0% de docentes; nivel regular de desarrollo de comunidad de aprendizaje profesional según el 25,2%. Asimismo, nivel alto de presencia de comunidad de aprendizaje profesional implica, en coherencia con DuFour (2004) que hay un alto desarrollo de estrategia colaborativa encaminada a perfeccionar la manera de aprender del estudiante. Asimismo, para O'Sullivan (2008) un nivel de presencia de comunidad de aprendizaje profesional representa que los miembros de la organización identifican y cultivan en gran medida lo significativo de su práctica y profesión.

No obstante, los niveles encontrados sobre comunidad de aprendizaje profesional se diferencian con lo encontrado por Arambulo (2023). Este autor identificó que mayoritariamente hubo un nivel de proceso de CPA en una I.E.P de Cercado de Lima de acuerdo al 70,7% de los docentes encuestados. También hay diferencia con lo hallado por Peña (2022). Este autor encontró que mayoritariamente hubo un nivel medio de desarrollo de CPA en la I.E. N° 89506 de Coishco según el 66,7% de los docentes encuestados. Las diferencias indicadas muestran que las conformaciones de las comunidades en unos casos son más estrechas que otras para promover una mejora continua. De manera que es importante generar estrategias que encaminen un desarrollo sistemático entre colegas docentes.

Asimismo, en relación a la variable 2, se halló que destacó el nivel bueno de desempeño docente en las I.E.P., Coata de acuerdo al 86,2% de los docentes; nivel regular de desempeño docente según el 13,8% de los encuestados. Estos hallazgos encontrados son parecidos a los que encontró Arévalo (2022). De acuerdo con el autor mayoritariamente hubo un nivel eficiente de desempeño docente en una I.E. de Piura de acuerdo al 64,0% de encuestados. A su vez, hay coherencia con lo expuesto por Montenegro (2005). De acuerdo a este autor, un gran desempeño docente implica la eficacia en el trabajo; lo cual se determina por circunstancias propios del docente, del alumnado, y de su entorno; además, el desempeño docente es realizado en distintos ámbitos; en los cuales se incluye el ámbito social y cultural, entorno del salón e institución, y la acción reflexiva del docente.

No obstante, los niveles de desempeño docente encontrados guardan diferencia con lo hallado por Acuña, et al (2022). De acuerdo a este autor, hubo principalmente un nivel regular de desempeño docente en I.E.P de Puno según el 70,2% de los encuestados. Esta diferencia, considerando lo dicho por Franklin y Krieger (2012), puede deberse a los diversos conglomerados de métodos de los educadores que emplean para alcanzar sus objetivos. Además, de acuerdo con Valdés (2004) menciona que en la actualidad la idea de fracasar o el tener éxito en el ámbito educativo dependerá principalmente de la superioridad que pone en marcha los docentes para asegurar un buen rendimiento.

Por otro lado, para la evaluación de la hipótesis específica 1 se propuso dar por válido que el liderazgo compartido se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E.P, Coata. En tal medida se obtuvo, por Spearman, un valor $p = 0,004$ (Sig. $< 0,05$) y $Rho = 0,522$. Encontrándose relación significativa, positiva, con intensidad considerable entre liderazgo compartido y el desempeño docente. Este resultado quiere decir que a un mayor liderazgo compartido implica que el desempeño docente aumentó de forma considerable. Dicho resultado se parece al hallado por Bailón (2022) quien este tesista encontró que existe relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre liderazgo compartido y desempeño docente en las I.E.I. del distrito de Gregorio Albarracín en Tacna, con un Sig. de 0,000 (Sig. $< 0,05$) y un Rho de 0,655. Asimismo, los resultados se parecieron a lo identificado por Aguirre (2017) quien encontró una relación significativa, positiva, con intensidad media, entre liderazgo compartido y desempeño profesional docente con un Sig. = 0,000 (Sig. $< 0,05$), y $Rho = 0,425$. Asimismo, hay coherencia con la teoría expuesta por MacBeath (2015). El cual consideró que el liderazgo compartido se trata de asumir la responsabilidad de forma colaborativo, de manera que conlleva una coordinación estrecha para mejorar su trabajo. Asimismo, en concordancia con Castillo, et al. (2020), resulta adecuado que se brinden opciones y oportunidades para garantizar que todos los miembros estén capacitados para asumir roles y continuar desarrollándose profesionalmente en función de sus habilidades, de tal manera no crear una representación de poder única, evitando así disparidad entre los integrantes. En vista de lo expuesto es importante que profesores generen un clima democrático

enfocado en el desarrollo del liderazgo compartido y activo, ayudando a mejorar su desempeño a favor de la captación de conocimientos por parte de los educandos.

Lo concerniente a la hipótesis específica 2 se propuso dar por válido que los valores compartidos se relacionan significativamente con el desempeño docente en las I.E.P, Coata. Para ello la prueba de Spearman, encontrando una Sig. de 0,019 (Sig. < 0,05), con un Rho de 0,432. Por ende, hubo relación, positiva, con intensidad media, entre valores compartidos y el desempeño docente. Este resultado quiere decir que, a una mayor aplicación de valores compartidos, el desempeño laboral se vio beneficiado medianamente. Dicho resultado se parece al hallado por Bailón (2022) quien encontró relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre valores compartidos y desempeño docente en las I.E.I. del distrito de Gregorio Albarracín, con un Sig. = 0,000 y un Rho = 0,634. También hubo parecido con lo encontrado por Arambulo (2023) quien identificó una relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre valores compartidos y desempeño docente en una I.E.P. de Cercado de Lima con un Sig. de 0,000 (Sig. < 0,05), y un Rho de 0,730. Además, hay coherencia con lo expuesto por Catalán et al (2020) quien propone que para la prosperidad de la comunidad de aprendizaje es necesario la visión y valores compartidos entre los docentes. De tal manera que se garantice las creencias y objetivos de cada docente, y la definición de objetivos comunes. En vista de ello, resulta importante que haya medidas que fomenten la colaboración grupal de los participantes para así fomentar un solo camino para proponer valores compartidos, también apoyar normas de comportamiento, tomas decisiones con visión conjunto, y así mejorar el rendimiento estudiantil. Sin una visión y valores compartidos, una escuela no puede convertirse en ente profesional que aprende, crece y se desarrolla; por lo que los directivos profesionales deben definir claramente metas basadas a sus propias necesidades de mejora.

En lo que respecta a la hipótesis específica 3 se buscó validar que el trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E.P, Coata. En tal medida se aplicó la prueba de Spearman, obteniendo $p = 0,014$ (Sig. < 0,05) y un Rho = 0,452. Indica relación significativa, positiva, con intensidad media entre trabajo colaborativo y desempeño docente. Este resultado quiere decir que, a una mayor aplicación del trabajo colaborativo, implica un aumento medio del

desempeño docente. Este resultado se asemeja al de Maquera (2021) quien encontró que hubo relación significativa, positiva, con intensidad media, entre comunicación y colaboración, con el desempeño profesional docente en la I.E. Dante Nava, Puno, con un Sig. de 0,003 (Sig. < 0,05), y un Rho de 0,406. Asimismo, hay parecido con Velázquez (2021) quien encontró relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre trabajo colaborativo y el desempeño profesional docente en la I.E. Isabel Ocllo, con un Sig. de 0,000 (Sig. < 0,05), y un R de 0,706. A su vez, hay coherencia con lo expresado por Calvo (2014). De acuerdo a este autor las actividades colaborativas en la educación surgen mejor al implicar a los profesores y administradores para trabajar de forma conjunta y generar estrategias de enseñanzas eficaces. Asimismo, considerando lo dicho por Vaillant y Marcelo (2015) el trabajo conjunto debe girar en base a una enseñanza y aprendizaje en lo educativo, con ello aumentaría el desempeño docente. En vista de lo descrito, resulta importante que el personal docente planifique, y desarrolle conjuntamente estrategias centradas en soluciones que satisfagan las necesidades de los estudiantes. Además de concebir y aplicar nuevos conocimientos. Por tal motivo, es esencial garantizar que una institución educativa ofrezca las condiciones adecuadas para el trabajo colaborativo, esto puede conseguirse ofreciendo recursos como materiales de trabajo, información, asesores externos o cualquier otro elemento necesario que permita a la comunidad de aprendizaje reunirse y promover el aprendizaje colaborativo; en la actualidad resulta ser un método básico de los enfoques modernos para el crecimiento profesional de los especialistas en educación, su esencia radica a través de la investigación de los docentes, compartan experiencias, analicen y exploren conjuntamente sus prácticas docentes dentro de un entorno social e institucional específico.

En relación a la evaluación de la hipótesis específica 4, se propuso hallar que la práctica pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E.P, Coata. Para ello se empleó la prueba de Spearman, encontrando un Sig. = 0,013 (Sig. < 0,05) y un Rho = 0,456. En tal sentido se determinó que hubo relación significativa, positiva, con intensidad media, entre práctica pedagógica y desempeño docente. Este resultado quiere decir que a una mayor puesta en marcha de prácticas pedagógicas implica un aumento medio del desempeño docente. Dicho resultado guarda similitud con lo encontrado por Bailón (2022) quien

menciona una significativa, positiva, con intensidad considerable, entre práctica pedagógica y desempeño docente, con un Sig. = 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho = 0,649. Asimismo, hay parecido con Arévalo (2022) el cual en su tesis encontró una relación significativa, positiva, considerable entre práctica pedagógica y desempeño docente, Sig. = 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho = 0,728. Asimismo, hay coherencia con lo indicado por Noguera y Marín (2017). De acuerdo a estos autores una práctica pedagógica adecuada conlleva a una armonía en las actividades educativas en el marco “teoría-práctica” del docente. Por lo cual comprende las actividades como aprendizaje, comunicación y reflexión sobre las experiencias cotidianas que son componentes esenciales del proceso educativo. De acuerdo a lo expuesto, resulta importante una práctica pedagógica que muestre apertura al diálogo reflexivo, una organización colaborativa, intercambio de estrategias, y compromiso con las actividades planificadas en la calendarización; lo que implica el seguir la formación de conocimientos, actitudes y habilidades, conformando una función correspondiente a los distintas necesidades, contextos e intereses y de los estudiantes.

Respecto a la evaluación de la hipótesis específica 5 se propuso validar que las condiciones de apoyo se relacionan significativamente con el desempeño docente en las I.E.P, Coata. Para ello la prueba de Spearman, encontrando Sig. = 0,042 (Sig. < 0,05) y un Rho = 0,380. Relación significativa, positiva, con intensidad media entre condiciones de apoyo y desempeño docente. Este resultado quiere decir que a unas mejores condiciones de apoyo de relaciones y estructura implica que el desempeño docente aumentó medianamente. Dicho resultado guarda similitud con lo encontrado por Bailón (2022) quien encontró relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre condiciones de apoyo y desempeño docente, Sig. = 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho = 0,646. Asimismo, hubo parecido con lo encontrado por Arambulo (2023) quien demostró relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre condiciones de apoyo y desempeño docente en una I.E.P de Cercado de Lima con un Sig. de 0,000 (Sig. < 0,05), y un Rho de 0,691. Así mismo, hay coherencia con lo expuesto por Krichesky y Murillo (2016). De tal manera que para mejorar el desempeño se requieren adecuadas condiciones de apoyo los cuales podrían ser TICs, materiales didácticos para el trabajo en el aula, capacitaciones continuas, así como aquellos elementos que permitan a los

docentes reunirse y realizar un aprendizaje compartido. En vista de lo expuesto es importante contar con el debido tiempo para facilitar el trabajo en equipo, disponer de tecnología y materiales apropiados, contar con instalaciones limpias, agradables y acogedoras, además de contar con información organizada y disponible para el rápido uso de los docentes.

Sobre la evaluación realizada, la hipótesis específica 6, se propuso encontrar que las capacidades pedagógicas se relacionan significativamente con el desempeño docente en las I.E.P, Coata. La prueba de Spearman se encontró un valor de Sig. = 0,000 y un Rho = 0,722. Significa relación significativa, positiva, con intensidad considerable entre capacidades pedagógicas y desempeño docente. Este resultado quiere decir que, a mayores capacidades pedagógicas desarrolladas por el docente, implica que su desempeño hacia sus alumnos aumenta considerablemente. Resultado parecido al hallado por Chico (2019). Quien identificó que hubo relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre capacidad pedagógica y desempeño docente, con un Sig. de 0,019 (Sig. < 0,05) y un R de Pearson de 0,640. Así mismo, hay coherencia con lo denotado por Sepúlveda et al. (2014). Este autor considera que, para cultivar dichas capacidades, los docentes deben efectuar una introspección y crear marcos de conocimiento que les permita llegar a tener eficacia y eficiencia en los retos del aula.

Por otro lado, tomando en cuenta las fortalezas de lo hallado se permite considerar que los instrumentos fueron validados por 3 expertos en el área y también obtuvieron valores de confiabilidad excelentes. Asimismo, se contó con todas las autorizaciones adecuadas para ejecutar la encuesta. En lo concerniente a las debilidades del estudio, se puede considerar que, al haberse realizado la encuesta de forma online, los resultados pueden tener sesgos de falta de atención del encuestado para responder los ítems.

En lo concerniente a la relevancia del estudio, se tuvieron antecedentes con los cuales realizar mejores comparaciones, así como teorías relevantes sobre cada variable de estudio. Por lo cual se aumentó la bibliografía al respecto. Asimismo, se halló en qué medida hubo correlación entre las variables, trayendo consigo la importancia de la utilización de la comunidad de aprendizaje. De manera que el

presente trabajo puede ser consultado por aquellas personas que tienen toma de decisión para resolver problemas que involucran la mejora del desempeño docente.

VI.CONCLUSIONES

- Primero.** Existe una correlación significativa entre la comunidad de aprendizaje profesional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primaria de Coata, en el año 2023; con una intensidad considerable; con un valor de significancia de 0,002 ($p < 0,05$); y un valor Rho de Spearman de 0,560; por lo que el fomentar la formación de comunidades de aprendizaje profesional incrementaría de manera considerable el desempeño docente.
- Segundo.** Existe una correlación significativa entre el liderazgo compartido y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primaria de Coata, en el año 2023; con una intensidad considerable; con un valor de significancia de 0,004 ($p < 0,05$); y un valor Rho de Spearman de 0,522; por lo que el fomentar el liderazgo compartido entre los docentes incrementaría de manera considerable el desempeño docente.
- Tercero.** Existe una correlación significativa entre la visión y valores compartidos y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primaria de Coata, en el año 2023; con una intensidad media; con un valor de significancia de 0,019 ($p < 0,05$); y un valor Rho de Spearman de 0,432; por lo que el fomentar la visión y valores compartidos entre los docentes incrementaría de manera regular el desempeño docente.
- Cuarto.** Existe una correlación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primaria de Coata, en el año 2023; con una intensidad media; con un valor de significancia de 0,014 ($p < 0,05$); y un valor Rho de Spearman de 0,452; por lo que el fomentar el trabajo colaborativo entre los docentes incrementaría de manera regular el desempeño docente.
- Quinto.** Existe una correlación significativa entre la práctica pedagógica y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primaria de Coata, en el año 2023; con una intensidad media; con un valor de significancia de 0,013 ($p < 0,05$); y un valor Rho de Spearman de 0,456; por lo que el

fomentar la práctica pedagógica entre los docentes incrementaría de manera regular el desempeño docente.

Sexto. Existe una correlación significativa entre las condiciones de apoyo y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Coata, en el año 2023; con una intensidad media; con un valor de significancia de 0,042 ($p < 0,05$); y un valor Rho de Spearman de 0,380; por lo que incrementar las condiciones de apoyo para los docentes incrementaría de manera regular el desempeño docente.

Séptimo. Existe una correlación significativa entre las capacidades pedagógicas y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Coata, en el año 2023; con una intensidad considerable; con un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$); y un valor Rho de Spearman de 0,722; por lo que el mejorar las capacidades pedagógicas entre los docentes incrementaría de manera considerable el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

En base al análisis de los resultados estadísticos, y cada una de las aportaciones de los investigadores sobre el tema; llevamos a cabo un conjunto de recomendaciones, a fin de mejorar el desempeño docente a fin de crear comunidades de aprendizaje profesional; por lo que tenemos las siguientes recomendaciones:

Primero. A los docentes:

Impulsar la creación de grupos de trabajo entre docentes, en la cual el liderazgo sea compartido, se tenga un visión y valores en común, un adecuado trabajo colaborativo y practica pedagógico; con la finalidad de intercambiar experiencias para la búsqueda de soluciones colectivas, de esta manera mejorar las prácticas educativas con el fin de que los resultados de aprendizaje del alumnado sea de la mejor manera; esto primordialmente debido a que una institución prestadora de servicio educativo no es solo sea un lugar de enseñanza, sino también un lugar de aprendizaje colaborativo con profesores; de esta manera contribuir a mejorar las metodologías de enseñanza, con la finalidad de lograr un nivel educativo optimo.

Segundo. A los directores o responsables de las instituciones educativas:

Brindar apoyo necesario en la instauración de comunidades de aprendizaje profesional, condiciones necesarias para llevarlas a cabo, difundir y profundizar los fundamentos teóricos acerca de estas comunidades, así también se recomienda el trabajo en conjunto de los distintos directos, a fin organizar reuniones con la presencia de las comunidades de aprendizaje profesional de distintas instituciones a fin de compartir ideas, metodologías de trabajo, experiencias; para así consolidar conocimientos y buscar soluciones a los problemas educativos, con lo que se propondría mejorar el desempeño docente, y con este fin mejorar la capacidad de enseñando y el nivel educativo del alumnado.

Tercero. Al MINEDU:

Promover en sus directivas la creación de espacios de diálogo educativo entre docentes; así como disponer de horarios en las instituciones educativas para llevar a cabo un diálogo ente los docentes. Además de proponer la instauración de

comunidades de aprendizaje como estrategia de gestión educativa, para mejora de la capacidad de enseñanza de los profesores y así mejoraría el potencial educativo, así también serviría como estrategia de desarrollo de carrera de los docentes de las instituciones.

REFERENCIAS

- Acuña Gutierrez, J. J. (2022). Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana 2021. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO.
- Aguilar Trujillo, J. (2021). Liderazgo compartido para el cambio educativo y la mejora del aprendizaje. Un estudio de caso. DEDiCA Revista de Educação e Humanidades (dreh), 19, 383-402. <https://doi.org/10.30827/dreh.vi19.21893>
- Aguirre Cabrera, J. P. (2020). Liderazgo compartido y desempeño profesional en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes, Paita- Piura, 2017. Universidad Nacional de Piura.
- Aliaga Cruz, R., Ávila Arias, R. N., Acevedo Lemus, V. G., & Céspedes Chauca, M. de J. (2022). Trabajo colaborativo: Un reto en la formación docente. Educación, 28(1), 1-12. <https://doi.org/10.33539/educacion.2022.v28n1.2533>
- Arevalo Flores De Zaga, Y. P. (2022). Práctica pedagógica y desempeño docente de los profesores de una institución educativa pública de Piura, 2021. Universidad César Vallejo.
- Bailon Ilaquita, H. C. (2022). Comunidades profesionales de aprendizaje y el buen desempeño docente en las Instituciones Educativas Inicial del distrito de Gregorio Albarracín, Tacna. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle.
- Bisquerra, R. (2000). ¿Qué es la educación emocional? Temática de la escuela española I. Barelona, España: Praxis.
- Bolívar Ruano, M. R. (2013). Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Instrumentos de diagnóstico y evaluación. Revista Iberoamericana de Educación, 62(1), 1-12. <https://doi.org/10.35362/rie621893>
- Cabezas, V., Gómez, C., Orrego, V., Medeiros, M. P., Palacios, P., Nogueira, A., Suckel, M., & Peri, A. (2021). Comunidades de Aprendizaje Profesional Docente en Chile: Dimensiones y fases de desarrollo. Estudios pedagógicos

(Valdivia), 47(3), 141-165. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000300141>

Calvo, G. (2014). Desarrollo profesional docente: el aprendizaje profesional colaborativo. En Unesco-Orealc, *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual* (pp. 112-152). Santiago de Chile: Ceppe y Unesco.

Castillo Armijo, P., Puigdellivol Aguadé, I., & Antúnez Marcos, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 41-59. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100003>

Catalán Cueto, J. P., Lara, R. V., & Urtubia, C. E. M. (2020). Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA): Una Revisión Teórica para la Gestión Directiva y el Logro del Liderazgo Pedagógico en las Escuelas del Siglo XXI. *Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 9(3), 462-477. <https://doi.org/10.21664/2238-8869.2020v9i3.p462-477>

Chanta Chanamé, L. F., & Clavo Núñez, P. J. (2023). Desempeño docente en la educación básica: Una mirada sistemática. *Revista de Climatología*, 23, 280-289. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.280-289>

Clark, A. M., Zhan, M., Dellinger, J. T., & Semingson, P. L. (2023). Innovating Teaching Practice Through Professional Learning Communities: Determining Knowledge Sharing and Program Value. *SAGE Open*, 13(4). <https://doi.org/10.1177/21582440231200983>

DuFour, R. (2004). What is a professional learning community? . *Educational Leadership*, 8(61).

Escudero Muñoz, J. M. (2009). Comunidades Docentes De Aprendizaje, Formación Del Profesorado Y Mejora De La Educación. *Ágora Para La EF y El Deporte*10: 7–31.

Espinoza Janampa, M. A. (2021). El marco del buen desempeño docente como elemento motivador en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149 - Acobamba 2018. UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

- Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. (tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2012). Comportamiento Organizacional (1 ed.). México: Pearson educación.
- Gairín, J. (2004). La dirección escolar como promotora de los planteamientos institucionales. En la dirección de los centros docentes. Enseñanza, 22,159-191.Salamanca: EdicionesUniversidad de Salamanca.
- García-Conislla, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. Investigación Valdizana, 14(2), 103-111. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- González, R. A. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 13(1), 41-49.
- Gore, J., & Rosser, B. (2022). Beyond content-focused professional development: powerful professional learning through genuine learning communities across grades and subjects. Professional Development in Education, 48(2), 218-232. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1725904>
- Hardiansyah, F., & Zainuddin, Z. (2022). The Influence of Principal's Motivation, Communication, and Parental Participation on Elementary School Teachers' Performance. Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI, 9(2), 319. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v9i2.9936>
- Hargreaves, A. (2008). Leading professional learning communities. En A. Blankstein, P. Houston y R. Cole (Eds.), Sustaining professional learning communities, pp. 175-197. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Harris, A., & Jones, M. (2010). Professional learning communities and system improvement. Improving Schools, 13(2), 172-181. <https://doi.org/10.1177/1365480210376487>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación (McGraw-Hill, Ed.; 6.a ed.).

- Hord, S. (2004). *Learning together. Leading together. Changing schools through professional learning communities*. New York: Teachers Collage Press.
- Hord, S., & Hirsh, S. (2008). Making the promise a reality. En A. Blankstein, P. Houston y R. Cole (Eds.), *Sustaining Professional Learning Communities*, pp. 23-40. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Huijboom, F., van Meeuwen, P., Rusman, E., & Vermeulen, M. (2023). Differences and similarities in the development of Professional Learning Communities: A cross-case longitudinal study. *Learning, Culture and Social Interaction*, 42, 100740. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2023.100740>
- Jáuregui Zárate, I. A. (2022). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para una práctica pedagógica de calidad. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(24), 1249-1257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i24.411>
- Krichesky, G. J., & Murillo, F. J. (2016). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una Estrategia de Mejora para una Nueva Concepción de Escuela. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(1). <https://doi.org/10.15366/reice2011.9.1.004>
- Lieberman, A. (2000). Networks as learning communities. *Journal of Teacher Education*, 51(3), pp. 221-227.
- López-Yáñez, J. (2019). Vertebrar la organización escolar alrededor del aprendizaje. *Cuadernos de Pedagogía*, 503(noviembre), 54-59. Madrid: Wolters Kluwer.
- MacBeath, J. (2015). El liderazgo es para el aprendizaje. *Cuadernos de Pedagogía*, 452(enero), 54-58. Madrid: Wolters Kluwer.
- Mantero Suarez, G. (2018). Sistema de recompensa del cerebro y neuronas del placer.
- Maquera Peralta, R. S. (2021). TIC y Desempeño Docente desde la percepción estudiantil del tercero de secundaria, *Institución Educativa Secundaria*

“Carlos Dante Nava” distrito de Jayu Jayu – Acora, Puno 2020. Universidad Alas Peruanas.

Minedu. (2014). Marco de Buen Desempeño Docente: para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>

Ministerio de educación. (2021, enero 5). Ciclo de Formación Interna (parte II) – Comunidades profesionales de aprendizaje (CPA). <https://www.youtube.com/watch>

Montenegro, I. (2005). Evaluation of Teaching Performance. Fundamentals, models and instruments. Colombia: Edit. Coop. Editorial Teaching.

Noguera, C., & Marín, D. (2017). Saberes, normas y sujetos: cuestiones sobre la práctica pedagógica. *Educación en Revista*, 66, 37-56.

Oliveros, D., & Cova, M. (2010). Desarrollo de grupos y equipos de alto desempeño. *Academia*, 1(1), 1-19.

O’Sullivan, M. (2008). Creating and Sustaining Communities of Practice Among Physical Education Professionals. *Ejournal de la recherche sur l’intervention en éducation physique et sport -eJRIEPS*, 15. <https://doi.org/10.4000/ejrieps.5786>

Pankake, A., & Moller, G. (2002). Professional learning communities: a synthesis of a five-year study. Paper presented to the American Educational Research Association Annual Meeting, New Orleans, April. .

Parker, M., Patton, K., Madden, M., & Sinclair, C. (2010). From Committee to Community: The Development and Maintenance of a Community of Practice. *Journal of Teaching in Physical Education*, 29(4), 337-357. <https://doi.org/10.1123/jtpe.29.4.337>

Peña Roque, A. J. (2022). Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 de Coishco, Ancash, 2021. Universidad César Vallejo.

Pérez, E. (2007). *Fe y Alegría: Calidad de la educación popular*. San Pablo.

- Pérez, F. (2009). Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario. La Habana, Cuba: ICCP.
- Saéz, D. (2012). Capacidades Pedagógicas. Osorno, Chile.
- Santos Guerra, M. Á. (2020). La Escuela Que Aprende (Ediciones Morata, Ed.; 5.a ed.).
- Sepúlveda Obreque, A., Sáez Sotoma, D., Lemarie Oyarzún, F. R., Opazo Salvatierra, M., & Sepúlveda Riveros, M. (2014). Docencia en la Universidad, capacidades pedagógicas imprescindibles: Percepción de los estudiantes. Teaching at the university, essential teaching skills: Perception of students.
- Sigüenza Campos, R. C. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. REDISED, 3, 126-135.
- Smith, E., & Kosslyn, S. (2007). Procesos cognitivos modelos y bases neurales.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A Review of the Literature. Journal of Educational Change, 7(4), 221-258. <https://doi.org/10.1007/s10833-006-0001-8>
- Tenorio, M. (2016). Analizar las prácticas pedagógicas de los docentes del grado transición de la institución educativa normal superior de Sincelejo. Revista Boletín REDIPE, 8(1), 91-105.
- Tobón, S., Martínez, J., Valdez, E., & Quiriz, T. (2018). Prácticas pedagógicas: Análisis mediante la cartografía conceptual .Revista Espacios, 39(53), 31.
- Torcatt, G., & Teomary, J. (2020). Management leadership and job performance in teachers from Nueva Esparta state, Venezuela. Revista de Ciencias Sociales, 26, 42-53.
- Unesco-Orealc. (2013). Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. Santiago de Chile: Ceppe y Unesco.
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. Revista Hacia Un Movimiento Pedagógico Nacional, 60, 07-13.

- Vaillant, D., & Marcelo, C. (2015). *El A, B, C, D de la Formación Docente*. Madrid: Narcea.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Pueblo y Educación.
- Vela-Quico, G. A., Vela-Quico, G. A., Vela-Quico, A. F., & Gamero-Torres, H. E. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI((Número especial 2), 376-400.
- Velasquez Diaz, W. S. (2021). *Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Vilca Sucari, M. (2021). *Estilos de aprendizaje y desempeño académico en estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Inicial, UNA Puno*. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO.
- Zabalza. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid, España: Narcea.
- Zhang, J., Yuan, R., & Yu, S. (2017). What impedes the development of professional learning communities in China? Perceptions from leaders and frontline teachers in three schools in Shanghai. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(2), 219-237.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Comunidad de Aprendizaje Profesional y desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general: ¿Cómo se relaciona la comunidad de Aprendizaje Profesional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023?	Objetivo general: Determinar la relación entre la comunidad de Aprendizaje Profesional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023.	Hipótesis: La comunidad de Aprendizaje Profesional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023	Variable independiente: Comunidad de Aprendizaje Profesional. D1: Liderazgo compartido. D2: Visión y valores compartidos. D3: Trabajo colaborativo. D4: Practica pedagógica. D5: Condiciones de apoyo. D6: Capacidades pedagógicas.	Tipo de investigación: Aplicada con enfoque cuantitativo Diseño de investigación: no experimental de corte transversal, con alcance correlacional Esquema: <pre>graph TD; M --> Obsv1[Obsv 1]; M --> Obsv2[Obsv 2]; Obsv1 <--> Obsv2;</pre> Dónde: M = Docentes de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023. O1 = Observación a la variable 1. Comunidades de aprendizaje profesional. O2 = Observación a la variable 2. Desempeño docente.
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo compartido y el desempeño docente?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo compartido y el desempeño docente.	Existe relación significativa entre el liderazgo compartido y el desempeño docente.	Variable dependiente: Desempeño docente.	Población y muestra: En la investigación la población se conformará por docentes de las Instituciones Educativas de Primaria, Coata 2023; que son 32; de los cuales como muestra que entrara al estudio se determinó a 29 docentes.
¿Cuál es la relación que existe entre la visión y valores compartidos y el desempeño docente?	Establecer la relación que existe entre la visión y valores compartidos y el desempeño docente.	Existe relación significativa entre la visión y valores compartidos y el desempeño docente.	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Como técnica se empleará la encuesta y como instrumento de recolección se elaborará un cuestionario que será validado por expertos.
¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente?	Establecer la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente.	Existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente.	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. D4: - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	
¿Cuál es la relación que existe entre la práctica pedagógica y el desempeño docente?	Establecer la relación que existe entre la práctica pedagógica y el desempeño docente.	Existe relación significativa entre la práctica pedagógica y el desempeño docente.		

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de apoyo y el desempeño docente?	Evaluar la relación que existe entre las condiciones de apoyo y el desempeño docente.	Existe relación significativa entre las condiciones de apoyo y el desempeño docente.		Procedimientos: Se elaborará un formulario en Google Drive y posteriormente será remitido el link a los docentes.
¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades pedagógicas y el desempeño docente?	Evaluar la relación que existe entre las capacidades pedagógicas y el desempeño docente.	Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y el desempeño docente.		Método de análisis de datos: Los datos recolectados serán procesados por los softwares estadísticos Microsoft Excel 2016 y SPSS versión 21.

Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>V1: Comunidad de Aprendizaje Profesional</p>	<p>Según Jáuregui Zárate (2022) la Comunidad de Aprendizaje Profesional son el lugar y la reunión de directivos que tiene el propósito de alcanzar una transformación en los centros de aprendizaje a través del desarrollo profesional de los docentes entre pares.</p>	<p>Cuestionario que valore las dimensiones liderazgo compartido, visión y valores compartidos, practica pedagógica, así como el trabajo colaborativamente y las condiciones de apoyo para el autoaprendizaje y aprendizaje en comunidad</p>	<p>Liderazgo compartido</p>	<p>Asume responsabilidades, colabora y comparte tareas.</p>	<p>Escala Ordinal</p>
				<p>Toma decisiones conjuntamente.</p>	
				<p>Reparte funciones y responsabilidades.</p>	
			<p>Visión y valores compartidos</p>	<p>Comparte objetivos comunes centrada en el aprendizaje.</p>	
				<p>Comprometido con el logro de objetivos comunes.</p>	
				<p>Conoce la visión compartida.</p>	
			<p>Trabajo colaborativo</p>	<p>Establece un espacio de dialogo.</p>	
				<p>Investiga, comparte experiencias, analiza y explora conjuntamente sus prácticas docentes.</p>	
				<p>Trabaja conjuntamente para crear métodos de enseñanza.</p>	
			<p>Practica pedagógica</p>	<p>Reflexionar sobre sus propias acciones y establecer objetivos de mejora continua.</p>	
				<p>Identifica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p>	
				<p>Intercambia experiencias.</p>	
			<p>Condiciones de apoyo</p>	<p>Dispone de tecnología y materiales apropiados para la práctica docente.</p>	
<p>Capacidades pedagógicas</p>	<p>Maneja el currículo y la estrategia de enseñanza aprendizaje</p>				

V2: Desempeño docente	Según Franklin & Krieger (2012), mencionan que el desempeño docente consiste en un conglomerado de estrategias para los educadores que podrían emplear para alcanzar sus objetivos, así como mejorar el aprendizaje y fomentar el desarrollo educativo	El desempeño docente es el resultado de la evaluación del cuestionario que valore las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un plan de estudios, módulos didácticos y actividades de aprendizaje.	Escala Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un entorno propicio de aprendizaje.	
				Maneja los contenidos impartidos.	
				Motiva continuamente a los alumnos.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrolla e implementa estrategias de enseñanza y evaluación.	
				Se comunica efectivamente con la comunidad.	
				Participa en el desarrollo, implementación y evaluación de un proyecto educativo para la institución.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Crea un entorno institucional agradable.	
				Trabaja, colabora y participa en equipo con sus compañeros en actividades para el desarrollo profesional.	

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

Título del instrumento: cuestionario comunidad de aprendizaje profesional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Respuesta
V1: Comunidad de Aprendizaje Profesional	Liderazgo compartido	<p>Asume responsabilidades, colabora y comparte tareas.</p> <p>Toma decisiones conjuntamente.</p> <p>No reparte funciones y responsabilidades.</p>	<p>1. Los profesores participan democráticamente y activamente en la discusión y toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes.</p> <p>2. La dirección y/o subdirección actúa democráticamente compartiendo el poder y la autoridad entre el personal docente.</p> <p>3. Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores.</p> <p>4. La toma de decisiones se realiza mediante reuniones y la comunicación entre docentes de distintos ámbitos de estudio y cursos.</p> <p>5. Se ofrecen oportunidades a los miembros del personal para iniciar el cambio</p>	<p>Totalmente en desacuerdo = 1</p> <p>En desacuerdo = 2</p>
	Visión y valores compartidos	<p>Comparte objetivos comunes centrada en el aprendizaje.</p> <p>Comprometido con el logro de objetivos comunes.</p> <p>Conoce la visión compartida.</p>	<p>6. Existe un proceso colaborativo para desarrollar el sentido de valores compartidos entre el personal</p> <p>7. Los valores compartidos apoyan normas de comportamiento que guían las decisiones sobre enseñanza y aprendizaje</p> <p>8. Las decisiones se toman de acuerdo con los valores y visión de la institución educativa</p> <p>9. La comunidad educativa se involucra activamente en la creación de grandes expectativas que ayuden a mejorar el rendimiento estudiantil</p> <p>10. Los objetivos del centro escolar se centran en el aprendizaje del alumno, más allá de resultados de las pruebas y las calificaciones</p>	<p>Indiferente = 3</p> <p>De acuerdo = 4</p> <p>Totalmente de acuerdo = 5</p>

	<p>Trabajo colaborativo</p>	<p>Establece un espacio de dialogo.</p> <p>Investiga, comparte experiencias, analiza y explora conjuntamente sus prácticas docentes.</p> <p>Trabaja conjuntamente para crear métodos de enseñanza.</p>	<p>11. El personal docente trabaja conjuntamente para desarrollar competencias capacidades desempeños poniendo en práctica estrategias y aplicar los nuevos aprendizajes a su trabajo.</p> <p>12. El personal docente trabaja y planifica coherente, pertinentemente y conjuntamente en la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de los estudiantes.</p> <p>13. El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y aprendizaje se ve reflejados en logros de aprendizaje según metas planteadas al principio de año escolar.</p> <p>14. Los miembros del profesorado aprenden y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.</p> <p>15. El personal docente está comprometido en aplicar programas que mejoren el aprendizaje.</p>	
	<p>Practica pedagógica</p>	<p>Reflexionar sobre sus propias acciones y establecer objetivos de mejora continua.</p> <p>Identifica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Intercambia experiencias.</p>	<p>16. El personal docente aplica lo aprendido y comparte los resultados de sus prácticas.</p> <p>17. El personal docente muestra apertura al dialogo reflexivo, según las necesidades de los estudiantes.</p> <p>18. El personal docente se organiza colaborativamente en su práctica pedagógica en función a metas y logros de aprendizaje.</p> <p>19. El personal docente intercambia estrategias para el logro de aprendizaje haciendo uso de redes o programas virtuales.</p> <p>20. El personal docente evade comprometerse con la gestión educativa de la Institución no siendo participe en actividades planificadas en la calendarización.</p>	

	Condiciones de apoyo	Dispone de tecnología y materiales apropiados para la práctica docente.	<p>21. Se proporciona tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaborativo.</p> <p>22. El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.</p> <p>23. El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente.</p> <p>24. Las instalaciones del centro escolar están limpias, agradables y acogedoras.</p> <p>25. La información se encuentra organizada y disponible para un fácil acceso al personal docente.</p>	
	Capacidades pedagógicas	Maneja el currículo y la estrategia de enseñanza aprendizaje	<p>26. El personal docente maneja el currículo adecuadamente según las exigencias impartidas.</p> <p>27. El personal docente tiene estrategias de enseñanza para llegar a los estudiantes.</p>	

Título del instrumento: Cuestionario sobre desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Respuesta
V2: Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un plan de estudios, módulos didácticos y actividades de aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considera pertinente la efectividad de las programaciones curriculares del personal docente. 2. El plan anual del personal docente es contextualizado a la realidad de su comunidad educativa. 3. Las unidades didácticas del personal docente atienden de manera oportuna las necesidades de los estudiantes. 4. Las sesiones de aprendizaje del personal docente demuestran coherencia entre la secuencia pedagógica y cognitiva. 5. El personal docente prepara sus clases en función a las necesidades de los estudiantes. 	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un entorno propicio de aprendizaje. Maneja los contenidos impartidos. Motiva continuamente a los alumnos. Desarrolla e implementa estrategias de enseñanza y evaluación.	<ol style="list-style-type: none"> 6. El personal docente genera un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje. 7. Los avances de los contenidos del personal docente son en función del logro de aprendizajes esperados. 8. El personal docente proporciona oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. 9. Los contenidos impartidos por el personal docente son adecuados a su realidad de su comunidad educativa. 10. El personal docente identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes. 	Indiferente = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>Se comunica efectivamente con la comunidad.</p> <p>Participa en el desarrollo, implementación y evaluación de un proyecto educativo para la institución.</p> <p>Crea un entorno institucional agradable.</p>	<p>11. El personal docente se comunica de manera afectiva con la comunidad.</p> <p>12. El personal docente participa en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>13. El personal docente de la institución, desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p> <p>14. El personal docente establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa.</p>	
<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Trabaja, colabora y participa en equipo con sus compañeros en actividades para el desarrollo profesional.</p>	<p>15. El personal docente realiza trabajos en equipo comprometidos en el bienestar de la I.E.</p> <p>16. El personal docente autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ella, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal.</p> <p>17. El personal docente demuestra interés e iniciativa de superación profesional.</p> <p>18. El personal docente participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.</p>	

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario “Comunidad de Aprendizaje Profesional”

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta un conjunto de elementos, cada uno seguido de cinco posibles opciones de respuesta que debe calificar.

Le pedimos que responda este cuestionario con la mayor atención posible. No hay respuestas correctas o incorrectas; sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Responde marcando con una (X) la opción seleccionada, según escala de valoración:

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

CUESTIONARIO

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENCIÓN 1: Liderazgo compartido						
1	Los profesores participan democráticamente y activamente en la discusión y toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes					
2	La dirección y/o subdirección actúa democráticamente compartiendo el poder y la autoridad entre el personal docente.					
3	Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores.					
4	La toma de decisiones se realiza mediante reuniones y la comunicación entre docentes de distintos ámbitos de estudio y cursos.					
5	Se ofrecen oportunidades a los miembros del personal para iniciar el cambio.					
DIMENCIÓN 2: Visión y valores compartidos		1	2	3	4	5
6	Existe un proceso colaborativo para desarrollar el sentido de valores compartidos entre el personal.					
7	Los valores compartidos apoyan normas de comportamiento que guían las decisiones sobre enseñanza y aprendizaje.					
8	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores y visión del centro escolar.					
9	La comunidad educativa se involucra activamente en la creación de grandes expectativas que ayuden a mejorar el rendimiento estudiantil.					
10	Los objetivos del centro escolar se centran en el aprendizaje del alumno, más allá de resultados de las pruebas y las calificaciones.					
DIMENCIÓN 3: Trabajo colaborativo.		1	2	3	4	5

10	El personal docente trabaja conjuntamente para desarrollar competencias capacidades desempeños poniendo en práctica estrategias y aplicar los nuevos aprendizajes a su trabajo.					
12	El personal docente trabaja y planifica coherente, pertinentemente y conjuntamente en la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de los estudiantes.					
13	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y aprendizaje se ve reflejados en logros de aprendizaje según metas planteadas al principio de año escolar.					
14	Los miembros del profesorado aprenden y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.					
15	El personal docente está comprometido en aplicar programas que mejoren el aprendizaje.					
DIMENSIÓN 4: Practica pedagógica		1	2	3	4	5
16	El personal docente aplica lo aprendido y comparte los resultados de sus prácticas.					
17	El personal docente muestra apertura al dialogo reflexivo, según las necesidades de los estudiantes.					
18	El personal docente se organiza colaborativamente en su práctica pedagógica en función a metas y logros de aprendizaje.					
19	El personal docente intercambia estrategias para el logro de aprendizaje haciendo uso de redes o programas virtuales.					
20	El personal docente evade comprometerse con la gestión educativa de la Institución no siendo participe en actividades planificadas en la calendarización.					
DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo de relaciones y estructura		1	2	3	4	5
21	Se proporciona tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaborativo.					
22	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.					
23	El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente.					
24	Las instalaciones del centro escolar están limpias, agradables y acogedoras.					
25	La información se encuentra organizada y disponible para un fácil acceso al personal docente.					
DIMENSIÓN 6: Capacidades pedagógicas		1	2	3	4	5
26	El personal docente maneja el currículo adecuadamente según las exigencias impartidas.					
27	El personal docente tiene estrategias de enseñanza para llegar a los estudiantes.					

Cuestionario “Desempeño Docente”

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta un conjunto de elementos, cada uno seguido de cinco posibles opciones de respuesta que debe calificar.

Le pedimos que responda este cuestionario con la mayor atención posible. No hay respuestas correctas o incorrectas; sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Responda marcando con una (X) la opción seleccionada, según escala de valoración:

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

CUESTIONARIO:

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Considera pertinente la efectividad de las programaciones curriculares del personal docente.					
2	El plan anual del personal docente es contextualizado a la realidad de su comunidad educativa.					
3	Las unidades didácticas del personal docente atienden de manera oportuna las necesidades de los estudiantes.					
4	Las sesiones de aprendizaje del personal docente demuestran coherencia entre la secuencia pedagógica y cognitiva.					
5	El personal docente prepara sus clases en función a las necesidades de los estudiantes.					
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
6	El personal docente genera un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje.					
7	Los avances de los contenidos del personal docente son en función del logro de aprendizajes esperados.					
8	El personal docente proporciona oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
9	Los contenidos impartidos por el personal docente son adecuados a su realidad de su comunidad educativa.					
10	El personal docente identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes.					
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		1	2	3	4	5
11	El personal docente se comunica de manera afectiva con la comunidad.					

12	El personal docente participa en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional.					
13	El personal docente de la institución, desarrollan individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
14	El personal docente establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa.					
DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		1	2	3	4	5
15	El personal docente realiza trabajos en equipo comprometidos en el bienestar de la I.E.					
16	El personal docente autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ella, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal.					
17	El personal docente demuestra interés e iniciativa de superación profesional.					
18	El personal docente participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.					

Anexo 5. Evaluación por juicio de experto

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Comunidad de Aprendizaje Profesional” y “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 académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Felicita Sonia Bueno Bustamante	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DIRECTORA DE IE	
Institución donde labora:	IEP N° 70092 PUNO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Proyectos de Innovación.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Instrumento 1

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL
Autor:	Bolívar Ruano (2013). Adaptación: Condori Vilcapaza, Rubén (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar las responsabilidades, y compartir tareas dentro las comunidades de aprendizaje profesional, desde la perspectiva docente.

Instrumento 2

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE
Autora:	Minedu (2014). Adaptación: Condori Vilcapaza, Rubén (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	Este instrumento tiene por objetivo medir el desempeño docente en cuanto a la Preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL elaborado por Bolívar Ruano (2013) y el cuestionario DESEMPEÑO DOCENTE creado por MINEDU (2014); ambos adaptados por Condori Vilcapaza, Rubén en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

- Primera dimensión: Liderazgo compartido
- Objetivos de la Dimensión: Medir las responsabilidades, colaboración y tareas compartidas entre los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asume responsabilidades, colabora y comparte tareas.	1, 2, 3	3	3	3	
Toma decisiones conjuntamente.	4	3	4	3	
Asigna funciones y responsabilidades.	5	4	3	3	

- Segunda dimensión: Visión y valores compartidos
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el lenguaje y hábitos cotidianos comunes; y la visión compartida en toda la escuela.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparte objetivos comunes centrada en el aprendizaje.	6, 7	3	3	3	
Comprometido con el logro de objetivos comunes.	8, 9	3	4	3	
Conoce la visión compartida.	10	3	3	4	

- Tercera dimensión: Trabajo colaborativo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la investigación de los docentes, y que estos compartan experiencias, analicen y exploren conjuntamente sus prácticas docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establece un espacio de dialogo.	11, 12	3	3	4	

Investiga, comparte experiencias, analiza y explora conjuntamente sus prácticas docentes.	13	3	3	3	
Trabaja conjuntamente para crear métodos de enseñanza.	14, 15	3	3	4	

- Cuarta dimensión: Práctica pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacidad de identificar problemas del contexto, para formular soluciones que mejoren la calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexionar sobre sus propias acciones y establecer objetivos de mejora continua.	16	3	3	3	
Identifica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	17, 18	4	4	3	

<u>Intercambia experiencias.</u>	19, 20	3	3	3	
----------------------------------	--------	---	---	---	--

- Quinta dimensión: Condiciones de apoyo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la existencia de materiales didácticos para el trabajo en el aula, capacitaciones continuas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dispone de tecnología y materiales apropiados para la práctica docente.	21, 22, 23, 24, 25	3	3	3	

- Sexta dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el intelecto, destrezas, actitudes y valores indispensables

del docente con el fin de lograr una calidad de enseñanza alta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Maneja el currículo y la estrategia de enseñanza aprendizaje	26, 27	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si el docente crea un plan de estudios, módulos didácticos y actividades de aprendizaje que sigan un enfoque multicultural e integrador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un plan de estudios, módulos didácticos y actividades de aprendizaje.	1, 2, 3, 4, 5	3	3	3	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la facilidad del docente en el reconocimiento de logros y problemas del proceso de enseñanza, así como las áreas del aprendizaje que requieren mejorar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un entorno propicio de aprendizaje.	6	3	3	4	
Maneja los <u>contenidos impartidos</u> .	7	4	4	3	
Motiva continuamente a los alumnos.	8	3	3	3	

Desarrolla e implementa estrategias de enseñanza y evaluación.	9, 10	3	3	3	
--	-------	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la implicación para crecer, evaluar e implementar un proyecto educativo para la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se comunica efectivamente con la comunidad.	11	3	3	3	
Participa en el desarrollo, implementación y evaluación de un proyecto educativo para la institución.	12, 13	3	3	4	
Crea un entorno institucional agradable.	14	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la propia práctica docente, trabajo grupal, colaborar con colegas, así como participar en eventos de formación profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabaja, colabora y participa en equipo con sus compañeros en actividades para el desarrollo profesional.	15, 16, 17, 18	3	3	4	



Firma del
evaluador DNI
06884286

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Comunidad de Aprendizaje Profesional" y "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 académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	BONA BRINDIS MARTINA PINEDA SERRUTO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Director de I.E.
Institución donde labora:	I.E.P. N° 70623 Santa Rosa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Instrumento 1

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL
Autor:	Bolívar Ruano (2013). Adaptación: Condori Vilcapaza, Rubén (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar las responsabilidades, y compartir tareas dentro las comunidades de aprendizaje profesional, desde la

Instrumento 2

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE
Autora:	Minedu (2014). Adaptación: Condori Vilcapaza, Rubén (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	Este instrumento tiene por objetivo medir el desempeño docente en cuanto a la Preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

4. Soporte teórico

Instrumento 1

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Las Comunidades de Aprendizaje Profesional se definen como equipos pedagógicos profesionales de la escuela que incluyen tanto a los directores y docentes; que están organizados con una misión, visión, y objetivo común para cambiar y mejorar; quienes se comunican,	Liderazgo compartido	Se conforma por todos los docentes los cuales asumen responsabilidades, colaboran y comparten tareas; la esencia del liderazgo compartido es la de no establecer funciones y responsabilidades repartidas por líderes, sino debe ser entiendo como aquel proceso que emerge de manera involuntaria, mediante acciones colectivas en toda la organización (MacBeath, 2015)
	Visión y valores compartidos	Se refiere a un lenguaje y unos hábitos cotidianos comunes; además de una visión compartida para toda la escuela, garantizando que las creencias y objetivos de cada profesor se alineen con los de la institución educativa; y al definir objetivos comunes, la atención sigue centrada en beneficiar a los alumnos (Catalán Cueto et al., 2020; Krichesky & Murillo, 2016).
	Trabajo colaborativo	Consiste en un método básico de los enfoques modernos para el crecimiento profesional de los especialistas en educación, su esencia radica a través de la investigación de los

<p>cuestionan, debaten y comparten conjuntamente conocimientos y experiencias nuevas acerca de prácticas docentes con la finalidad de aumentar la calidad de aprendizaje (Ministerio de educación, 2021).</p>		<p>docentes, y que estos compartan experiencias, analicen y exploren conjuntamente sus prácticas docentes dentro de un entorno social e institucional específico (Vaillant, 2016).</p>
	Practica pedagógica	<p>La práctica pedagógica consiste en la formación de individuos de participación activa que tienen la capacidad de identificar problemas del contexto, para formular soluciones que mejoren la calidad educativa; promover la metacognición y la habilidad de los profesores para meditar sobre sus propias acciones y establecer objetivos de mejora continua; e identificar la necesidad de los estudiantes de aprender y así adaptar un plan de estudios o adaptarlas según el contexto (Tobón et al., 2018).</p>
	Condiciones de apoyo	<p>Se caracteriza por aquellos materiales didácticos para el trabajo en el aula, capacitaciones continuas, así como aquellos elementos que permitan a los docentes reunirse y realizar un aprendizaje compartido (Krichesky & Murillo, 2016).</p>
	Capacidades pedagógicas	<p>Se definen como la combinación del intelecto, destrezas, actitudes y valores indispensables con el fin de lograr una calidad de enseñanza alta; así contribuir a la creación de marcos de conocimiento que les permitan abordar con eficacia y eficiencia los retos del aula. (Sepúlveda Obreque et al., 2014).</p>

Instrumento 2

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>El Desempeño docente se refiere a aquel conglomerado de actividades específicas las cuales constituyen una medida de la eficacia de una persona en el trabajo; lo cual se</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<p>Implica la organización del trabajo pedagógico por medio de creaciones de un plan de estudios, módulos didácticos y actividades de aprendizaje que sigan un enfoque multicultural e integrador (Minedu, 2014).</p>
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<p>Se refiere a involucrar y dirigir el aprendizaje mediante aquella perspectiva que valore la inclusividad. Involucra utilizar diversos criterios y herramientas con el fin de buscar facilidad en el reconocimiento de logros y problemas del proceso de enseñanza, así como las áreas del aprendizaje que requieren mejorar (Minedu, 2014).</p>

determina por circunstancias propias del docente, del alumnado, y de su entorno; así mejorar el aprendizaje y fomentar el desarrollo educativo (Franklin & Krieger, 2012).	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Se refiere a la participación útil de las distintas unidades de una sociedad que imparte educación; implicación para crecer, evaluar e implementar un proyecto educativo para la institución, también al ayudar a la creación de aquel ambiente institucional agradable (Minedu, 2014).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Abarca aquellos procedimientos, métodos que conceptualizan la preparación, el crecimiento de una comunidad profesional docente. Implica el examen deliberado de la propia práctica docente, trabajo grupal, colaborar con colegas, así como participar en eventos de formación profesional (Minedu, 2014).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL elaborado por Bolívar Ruano (2013) y el cuestionario DESEMPEÑO DOCENTE creado por MINEDU (2014); ambos adaptados por Condori Vilcapaza, Rubén en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su
	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.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

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: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

- Primera dimensión: Liderazgo compartido
- Objetivos de la Dimensión: Medir las responsabilidades, colaboración y tareas compartidas entre los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Asume responsabilidades, colabora y comparte tareas.	1, 2, 3	3	4	3	
Toma decisiones conjuntamente.	4	3	4	3	
Reparte funciones y responsabilidades.	5	3	4	3	

- Segunda dimensión: Visión y valores compartidos
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el lenguaje y hábitos cotidianos comunes; y la visión compartida en toda la escuela.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Comparte objetivos comunes centrada en el aprendizaje.	6, 7	3	4	3	
Comprometido con el logro de objetivos comunes.	8, 9	3	4	3	
Conoce la visión compartida.	10	3	4	3	

- Tercera dimensión: Trabajo colaborativo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la investigación de los docentes, y que estos compartan experiencias, analicen y exploren conjuntamente sus prácticas docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Establece un espacio de dialogo.	11, 12	3	4	3	
Investiga, comparte experiencias, analiza y explora conjuntamente sus prácticas docentes.	13	3	4	3	
Trabaja conjuntamente para crear métodos de enseñanza.	14, 15	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Práctica pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacidad de identificar problemas del contexto, para formular soluciones que mejoren la calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reflexionar sobre sus propias acciones y establecer objetivos de mejora continua.	16	4	4	3	
Identifica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	17. 18	3	4	3	
Intercambia experiencias.	19. 20	3	4	3	

- Quinta dimensión: Condiciones de apoyo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la existencia de materiales didácticos para el trabajo en el aula, capacitaciones continuas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Dispone de tecnología y materiales apropiados para la práctica docente.	21, 22, 23, 24, 25	3	3	4	

- Sexta dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el intelecto, destrezas, actitudes y valores indispensables del docente con el fin de lograr una calidad de enseñanza alta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Maneja el currículo y la estrategia de enseñanza aprendizaje	26, 27	3	4	4	

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si el docente crea un plan de estudios, módulos didácticos y actividades de aprendizaje que sigan un enfoque multicultural e integrador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Crea un plan de estudios, módulos didácticos y actividades de aprendizaje.	1, 2, 3, 4, 5	4	3	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la facilidad del docente en el reconocimiento de logros y problemas del proceso de enseñanza, así como las áreas del aprendizaje que requieren mejorar

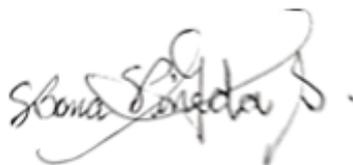
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Crea un entorno propicio de aprendizaje.	6	3	4	3	
Maneja los contenidos impartidos.	7	3	4	3	
Motiva continuamente a los alumnos.	8	3	4	3	
Desarrolla e implementa estrategias de enseñanza y evaluación.	9, 10	4	3	3	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la implicación para crecer, evaluar e implementar un proyecto educativo para la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se comunica efectivamente con la comunidad.	11	3	4	3	
Participa en el desarrollo, implementación y evaluación de un proyecto educativo para la institución.	12, 13	3	4	3	
Crea un entorno institucional agradable.	14	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la propia práctica docente, trabajo grupal, colaborar con colegas, así como participar en eventos de formación profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabaja, colabora y participa en equipo con sus compañeros en actividades para el desarrollo profesional.	15, 16, 17, 18	4	4	3	



Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Comunidad de Aprendizaje Profesional" y "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 académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS MARINO CALCINA TITO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Director de I.E.
Institución donde labora:	I.E.P. N° 70669
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Instrumento 1

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL
Autor:	Bolívar Ruano (2013). Adaptación: Condori Vilcapaza, Rubén (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar las responsabilidades, y compartir tareas dentro las comunidades de aprendizaje profesional, desde la

Instrumento 2

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE
Autora:	Minedu (2014). Adaptación: Condori Vilcapaza, Rubén (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	Este instrumento tiene por objetivo medir el desempeño docente en cuanto a la Preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

4. Soporte teórico

Instrumento 1

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Las Comunidades de Aprendizaje Profesional se definen como equipos pedagógicos profesionales de la escuela que incluyen tanto a los directores y docentes; que están organizados con una misión, visión, y objetivo común para cambiar y mejorar; quienes se comunican,	Liderazgo compartido	Se conforma por todos los docentes los cuales asumen responsabilidades, colaboran y comparten tareas; la esencia del liderazgo compartido es la de no establecer funciones y responsabilidades repartidas por líderes, sino debe ser entiendo como aquel proceso que emerge de manera involuntaria, mediante acciones colectivas en toda la organización (MacBeath, 2015)
	Visión y valores compartidos	Se refiere a un lenguaje y unos hábitos cotidianos comunes; además de una visión compartida para toda la escuela, garantizando que las creencias y objetivos de cada profesor se alineen con los de la institución educativa; y al definir objetivos comunes, la atención sigue centrada en beneficiar a los alumnos (Catalán Cueto et al., 2020; Krichesky & Murillo, 2016).
	Trabajo colaborativo	Consiste en un método básico de los enfoques modernos para el crecimiento profesional de los especialistas en educación, su esencia radica a través de la investigación de los

<p>cuestionan, debaten y comparten conjuntamente conocimientos y experiencias nuevas acerca de prácticas docentes con la finalidad de aumentar la calidad de aprendizaje (Ministerio de educación, 2021).</p>		<p>docentes, y que estos compartan experiencias, analicen y exploren conjuntamente sus prácticas docentes dentro de un entorno social e institucional específico (Vaillant, 2016).</p>
	Practica pedagógica	<p>La práctica pedagógica consiste en la formación de individuos de participación activa que tienen la capacidad de identificar problemas del contexto, para formular soluciones que mejoren la calidad educativa; promover la metacognición y la habilidad de los profesores para meditar sobre sus propias acciones y establecer objetivos de mejora continua; e identificar la necesidad de los estudiantes de aprender y así adaptar un plan de estudios o adaptarlas según el contexto (Tobón et al., 2018).</p>
	Condiciones de apoyo	<p>Se caracteriza por aquellos materiales didácticos para el trabajo en el aula, capacitaciones continuas, así como aquellos elementos que permitan a los docentes reunirse y realizar un aprendizaje compartido (Krichesky & Murillo, 2016).</p>
	Capacidades pedagógicas	<p>Se definen como la combinación del intelecto, destrezas, actitudes y valores indispensables con el fin de lograr una calidad de enseñanza alta; así contribuir a la creación de marcos de conocimiento que les permitan abordar con eficacia y eficiencia los retos del aula. (Sepúlveda Obreque et al., 2014).</p>

Instrumento 2

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>El Desempeño docente se refiere a aquel conglomerado de actividades específicas las cuales constituyen una medida de la eficacia de una persona en el trabajo; lo cual se</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<p>Implica la organización del trabajo pedagógico por medio de creaciones de un plan de estudios, módulos didácticos y actividades de aprendizaje que sigan un enfoque multicultural e integrador (Minedu, 2014).</p>
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<p>Se refiere a involucrar y dirigir el aprendizaje mediante aquella perspectiva que valore la inclusividad. Involucra utilizar diversos criterios y herramientas con el fin de buscar facilidad en el reconocimiento de logros y problemas del proceso de enseñanza, así como las áreas del aprendizaje que requieren mejorar (Minedu, 2014).</p>

determina por circunstancias propias del docente, del alumnado, y de su entorno; así mejorar el aprendizaje y fomentar el desarrollo educativo (Franklin & Krieger, 2012).	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Se refiere a la participación útil de las distintas unidades de una sociedad que imparte educación; implicación para crecer, evaluar e implementar un proyecto educativo para la institución, también al ayudar a la creación de aquel ambiente institucional agradable (Minedu, 2014).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Abarca aquellos procedimientos, métodos que conceptualizan la preparación, el crecimiento de una comunidad profesional docente. Implica el examen deliberado de la propia práctica docente, trabajo grupal, colaborar con colegas, así como participar en eventos de formación profesional (Minedu, 2014).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL elaborado por Bolívar Ruano (2013) y el cuestionario DESEMPEÑO DOCENTE creado por MINEDU (2014); ambos adaptados por Condori Vilcapaza, Rubén en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su
	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.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

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: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

- Primera dimensión: Liderazgo compartido
- Objetivos de la Dimensión: Medir las responsabilidades, colaboración y tareas compartidas entre los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Asume responsabilidades, colabora y comparte tareas.	1, 2, 3	4	3	3	
Toma decisiones conjuntamente.	4	4	4	3	
Reparte funciones y responsabilidades.	5	4	3	3	

- Segunda dimensión: Visión y valores compartidos
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el lenguaje y hábitos cotidianos comunes; y la visión compartida en toda la escuela.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Comparte objetivos comunes centrada en el aprendizaje.	6, 7	2	4	4	
Comprometido con el logro de objetivos comunes.	8, 9	3	4	4	
Conoce la visión compartida.	10	3	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo colaborativo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la investigación de los docentes, y que estos compartan experiencias, analicen y exploren conjuntamente sus prácticas docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Establece un espacio de dialogo.	11, 12	4	4	3	
Investiga, comparte experiencias, analiza y explora conjuntamente sus prácticas docentes.	13	4	3	3	
Trabaja conjuntamente para crear métodos de enseñanza.	14, 15	4	3	3	

- Cuarta dimensión: Práctica pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacidad de identificar problemas del contexto, para formular soluciones que mejoren la calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Reflexionar sobre sus propias acciones y establecer objetivos de mejora continua.	16	3	4	4	
Identifica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	17. 18	3	4	3	
Intercambia experiencias.	19. 20	3	4	3	

- Quinta dimensión: Condiciones de apoyo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la existencia de materiales didácticos para el trabajo en el aula, capacitaciones continuas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Dispone de tecnología y materiales apropiados para la práctica docente.	21, 22, 23, 24, 25	3	3	4	

- Sexta dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el intelecto, destrezas, actitudes y valores indispensables del docente con el fin de lograr una calidad de enseñanza alta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Maneja el currículo y la estrategia de enseñanza aprendizaje	26, 27	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si el docente crea un plan de estudios, módulos didácticos y actividades de aprendizaje que sigan un enfoque multicultural e integrador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Crea un plan de estudios, módulos didácticos y actividades de aprendizaje.	1, 2, 3, 4, 5	3	3	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la facilidad del docente en el reconocimiento de logros y problemas del proceso de enseñanza, así como las áreas del aprendizaje que requieren mejorar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
Crea un entorno propicio de aprendizaje.	6	4	3	4	
Maneja los contenidos impartidos.	7	4	3	4	
Motiva continuamente a los alumnos.	8	4	4	3	
Desarrolla e implementa estrategias de enseñanza y evaluación.	9, 10	3	3	3	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la implicación para crecer, evaluar e implementar un proyecto educativo para la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se comunica efectivamente con la comunidad.	11	4	4	3	
Participa en el desarrollo, implementación y evaluación de un proyecto educativo para la institución.	12, 13	4	4	3	
Crea un entorno institucional agradable.	14	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la propia práctica docente, trabajo grupal, colaborar con colegas, así como participar en eventos de formación profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabaja, colabora y participa en equipo con sus compañeros en actividades para el desarrollo profesional.	15, 16, 17, 18	3	4	4	



Firma del evaluador

DNI 80025274

Anexo 6. Solicitud de Autorización para desarrollar trabajo de investigación

Solicita: Autorización para desarrollar trabajo de investigación

Señor (a): Edwin Callo Quispe

Director de la I.E.P. N° 70032 CAPAJSI

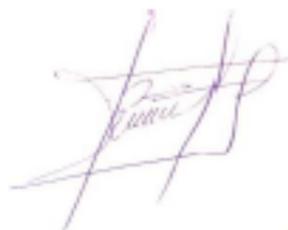
Presente.

Yo, Rubén Condori Vilcapaza, identificado con DNI 01491301, en mi calidad de tesista, Es de nuestro interés realizar la investigación cuyo título es: Comunidad de Aprendizaje Profesional y desempeño docente de la Institución Educativa de Primaria, Coata 2023. "el objetivo de esta petición, es solicitar su autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación, así mismo comprometiéndonos, que una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregara un ejemplar a su representada.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y/o empresa y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Lugar y fecha: Coata, noviembre 2023



Condori Vilcapaza, Rubén

DNI: 01491301

Solicita: Autorización para desarrollar trabajo de investigación

Señor (a): Antonio Coaquira Vera

Director de la I.E.P. N° 70067 PUTUCUNI PATA

Presente.

Yo, Rubén Condori Vilcapaza, identificado con DNI 01491301, en mi calidad de tesista, Es de nuestro interés realizar la investigación cuyo título es: Comunidad de Aprendizaje Profesional y desempeño docente de la Institución Educativa de Primaria, Coata 2023. "el objetivo de esta petición, es solicitar su autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación, así mismo comprometiéndonos, que una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregara un ejemplar a su representada.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y/o empresa y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Lugar y fecha: Coata, noviembre 2023



Condori Vilcapaza, Rubén

DNI: 01491301

Solicita: Autorización para desarrollar trabajo de investigación

Señor (a): Luis Marino Calcina Tito

Director de la I.E.P. N° 70669 CAPARA

Presente.

Yo, Rubén Condori Vilcapaza, identificado con DNI 01491301, en mi calidad de tesista, Es de nuestro interés realizar la investigación cuyo título es: Comunidad de Aprendizaje Profesional y desempeño docente de la Institución Educativa de Primaria, Coata 2023. "el objetivo de esta petición, es solicitar su autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación, así mismo comprometiéndonos, que una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregara un ejemplar a su representada.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y/o empresa y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Lugar y fecha: Coata, noviembre 2023



Condori Vilcapaza, Rubén

DNI: 01491301

Anexo 7. Autorización de los directores de las instituciones para la aplicación de cuestionarios



AUTORIZACIÓN

Examinada la solicitud dirigida a este despacho, el que suscribe la presente, director de la Institución Educativa Primaria N° 70069 de Capará del distrito de Coata, AUTORIZA al maestra de la Universidad César Vallejo, Rubén Condori Vilcapaza, encuestar a los docentes de nuestra institución con el fin de recolectar información para su investigación titulada "Comunidad de Aprendizaje Profesional y desempeño docente de la Institución Educativa de Primaria, Coata 2023".

Se expide la presente constancia para el fin antes mencionado.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO
DIRECCIÓN
C.M. 1080025274

Pre. *[Signature]*
DIRECTOR
C.M. 1080025274



PERÚ

Ministerio
de Educación

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN -PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-PUNO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70032 CAPAJSI – PUNO

“Año de la unidad, la pasa y el desarrollo”



AUTORIZACIÓN

Examinada la solicitud dirigida a este despacho, el que subscribe la presente, director de la Institución Educativa Primaria N° 70032 de Capajsi del distrito de Coata, AUTORIZA al maestrista de la Universidad César Vallejo, Rubén Condori Vilcapaza, encuestar a los docentes de nuestra institución con el fin de recolectar información para su investigación titulada “Comunidad de Aprendizaje Profesional y desempeño docente de la Institución Educativa de Primaria, Coata 2023”.

Se expide la presente constancia para el fin antes mencionado.

Capajsi, 14 de diciembre de 2023



PERÚ

Ministerio
de Educación

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO
UGEL-PUNO - COATA



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

AUTORIZACIÓN

Examinada la solicitud dirigida a este despacho, el que suscribe la presente, director de la Institución Educativa Primaria N° 70032 de Capajsi del distrito de Coata, AUTORIZA al maestra de la Universidad César Vallejo, Rubén Condori Vilcapaza, encuestar a los docentes de nuestra institución con el fin de recolectar información para su investigación titulada "Comunidad de Aprendizaje Profesional y desempeño docente de la Institución Educativa de Primaria, Coata 2023".

Se expide la presente constancia para el fin antes mencionado.




Rubén Condori Vilcapaza
DIRECTOR

UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL PUNO
"Me da la salud, la paz y el bienestar!"
Comunidad de Aprendizaje de la Educación Local



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN -PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-PUNO
IEP N° 70067 "FRANCISCO BOLOGNESI" PUTUCUNI PATA -COATA
"Año de la unidad, la pasa y el desarrollo"



AUTORIZACIÓN

Examinada la solicitud dirigida a este despacho, el que suscribe la presente, director de la Institución Educativa Primaria N° 70067 "Francisco Bolognesi" de Putucuni Pata del distrito de Coata, AUTORIZA al maestra de la Universidad César Vallejo, Rubén Condori Vilcapaza, encuestar a los docentes de nuestra institución con el fin de recolectar información para su investigación titulada "Comunidad de Aprendizaje Profesional y desempeño docente de la Institución Educativa de Primaria, Coata 2023".

Se expide la presente constancia para el fin antes mencionado.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO
DIRECCIÓN
Dña. D. Angélica Encarnación Vera
DIRECTOR

Anexo 8. Base de datos prueba piloto

Variable 1: Comunidad de Aprendizaje Profesional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
1	CUESTIONARIO SOBRE COMUNIDAD DE APRENDIZAJE PROFESIONAL																												
2	MATRIZ DE DATOS	Liderazgo compartido					Visión y valores compartidos					Trabajo colaborativo.					Practica pedagógica					Condiciones de apoyo de relaciones y estructura					Capacidades pedagógicas		
3	Sujetos	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	ítem19	ítem20	ítem21	ítem22	ítem23	ítem24	ítem25	ítem26	ítem27	
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4
6	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
7	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
8	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
9	6	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	7	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
11	8	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
12	9	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
13	10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Casos Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	27

La tabla muestra un Alfa de 0,943. Siendo así los 27 ítems en relación a las CPA mostraron excelente confiabilidad.

Variable 2: Desempeño Docente

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE																		
2	MATRIZ DE DATOS	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
3	Sujetos	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Ítem16	Ítem17	Ítem18
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
8	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
10	7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
11	8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	18

La tabla hubo un Alfa de 0,918. Siendo así los 18 ítems al respecto de desempeño docente tuvo excelente confiabilidad.

Variable 2: Desempeño docente

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente													
ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	V	D1	D2	D3	D4	V	D1	D2	D3	D4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	20	20	16	16	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	75	21	21	17	16	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	79	22	22	18	17	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72	20	19	16	17	3	3	3	3	3
3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	20	21	16	16	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	78	20	21	19	18	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	65	20	18	14	13	2	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	72	20	21	15	16	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	20	20	16	16	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71	20	20	15	16	3	3	3	2	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	19	19	16	16	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	20	20	16	16	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	75	21	21	17	16	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	79	22	22	18	17	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72	20	19	16	17	3	3	3	3	3
3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	20	21	16	16	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	78	20	21	19	18	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	62	18	16	14	14	2	2	2	2	2
3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	20	21	16	16	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	78	20	21	19	18	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	78	20	21	19	18	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72	20	19	16	17	3	3	3	3	3
3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	20	21	16	16	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	78	20	21	19	18	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	79	20	22	19	18	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	62	15	19	15	13	2	2	3	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	80	20	22	20	18	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	17	15	12	12	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	78	20	21	19	18	3	3	3	3	3

Anexo 10. Criterios para interpretar la correlación

Valor	Significado
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,26 a -0,50	Correlación negativa media
-0,11 a -0,25	Correlación negativa débil
-0,01 a -0,1	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,01 a 0,1	Correlación positiva muy débil
0,11 a 0,25	Correlación positiva débil
0,26 a 0,50	Correlación positiva media
0,51 a 0,75	Correlación positiva considerable
0,76 a 0,90	Correlación positiva muy fuerte
0,91 a 1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Imagen extraída de Hernández et al., 2014

Anexo 11. Ficha técnica de los instrumentos

Instrumento	Cuestionario “Comunidad de Aprendizaje Profesional”												
Autor	Bolívar Ruano (2013).												
Adaptación	Condori Vilcapaza, Rubén (2023)												
Objetivo del instrumento	Evaluar las responsabilidades, y compartir tareas dentro las comunidades de aprendizaje profesional, desde la perspectiva docente.												
Administración	Individual.												
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas												
Validez	Por juicio de expertos												
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.943 que indica una excelente confiabilidad, a través de un piloto de 10 sujetos con características similares a la muestra.												
Baremos	Nivel	CPA			Dimensión 1			Dimensión 2			Dimensión 3		
		Rango			Rango			Rango			Rango		
	Bajo	27	-	63	5	-	11	5	-	11	5	-	11
	Medio	64	-	99	12	-	18	12	-	18	12	-	18
	Alto	100	-	135	19	-	25	19	-	25	19	-	25
	Nivel	Dimensión 4			Dimensión 5			Dimensión 6					
		Rango			Rango			Rango					
	Bajo	5	-	11	5	-	11	2	-	4			
	Medio	12	-	18	12	-	18	5	-	7			
	Alto	19	-	25	19	-	25	8	-	10			

Instrumento	Cuestionario “Desempeño Docente”
Autor	MINEDU (2014).
Adaptación	Condori Vilcapaza, Rubén (2023)
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño docente en cuanto a la Preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
Administración	Individual.

Ámbito de aplicación	Instituciones educativas						
Validez	Por juicio de expertos						
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.918 que indica una excelente confiabilidad, a través de un piloto de 10 sujetos con características similares a la muestra.						
Baremos		Desempeño docente		Dimensión 1		Dimensión 2	
	Nivel	Rango		Rango		Rango	
	Malo	18	- 42	5	- 11	5	- 11
	Regular	43	- 66	12	- 18	12	- 18
	Bueno	67	- 90	19	- 25	19	- 25
			Dimensión 3		Dimensión 4		
	Nivel	Rango		Rango			
	Malo	4	- 9	4	- 9		
	Regular	10	- 15	10	- 15		
	Bueno	16	- 20	16	- 20		

Anexo 12. Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis from Universidad César Vallejo, titled "TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa". The author is Rubén Condori Vilcapaza. The document includes sections for the research line ("Gestión de la calidad de servicio") and social responsibility ("Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles").

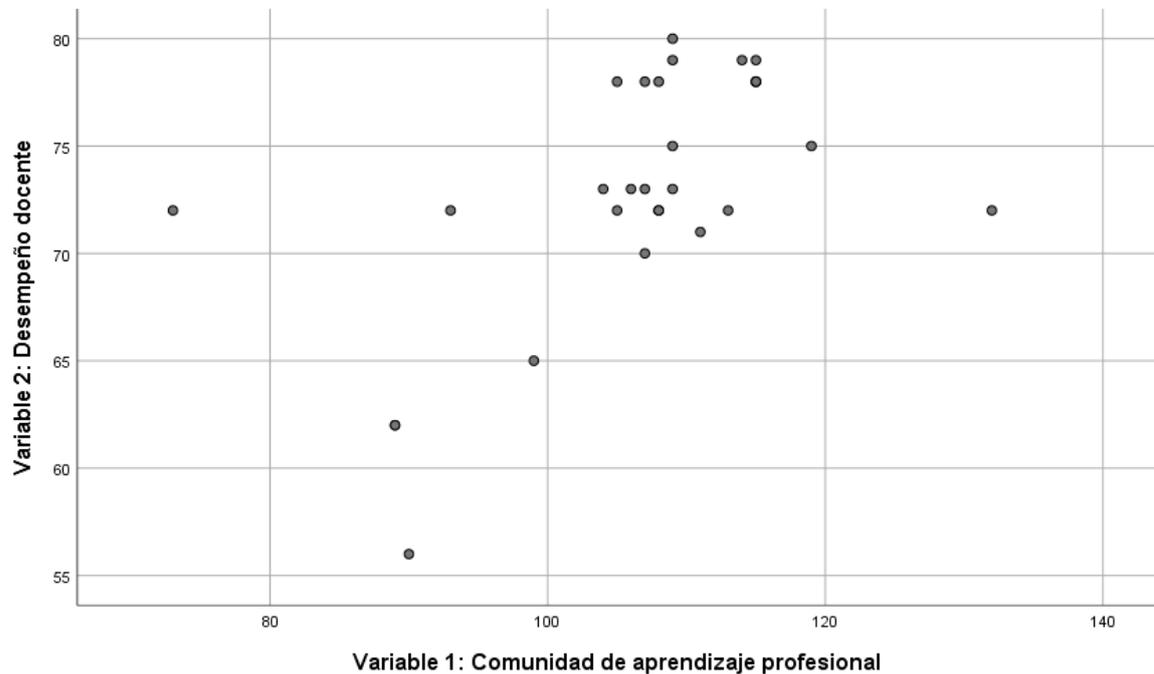
On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) shows a total of 11% similarity. Below this, a list of 11 matches is provided, including sources like "repositorio.ucv.edu.pe", "Entregado a Universidad...", "hdl.handle.net", and "repositorio.upao.edu.pe".

At the bottom of the interface, the status bar indicates "Página: 1 de 54" and "Número de palabras: 15438". The system tray shows the time as 07:35 a.m. on 31/05/2024.

Anexo 13. Diagramas de dispersión

Figura 5.

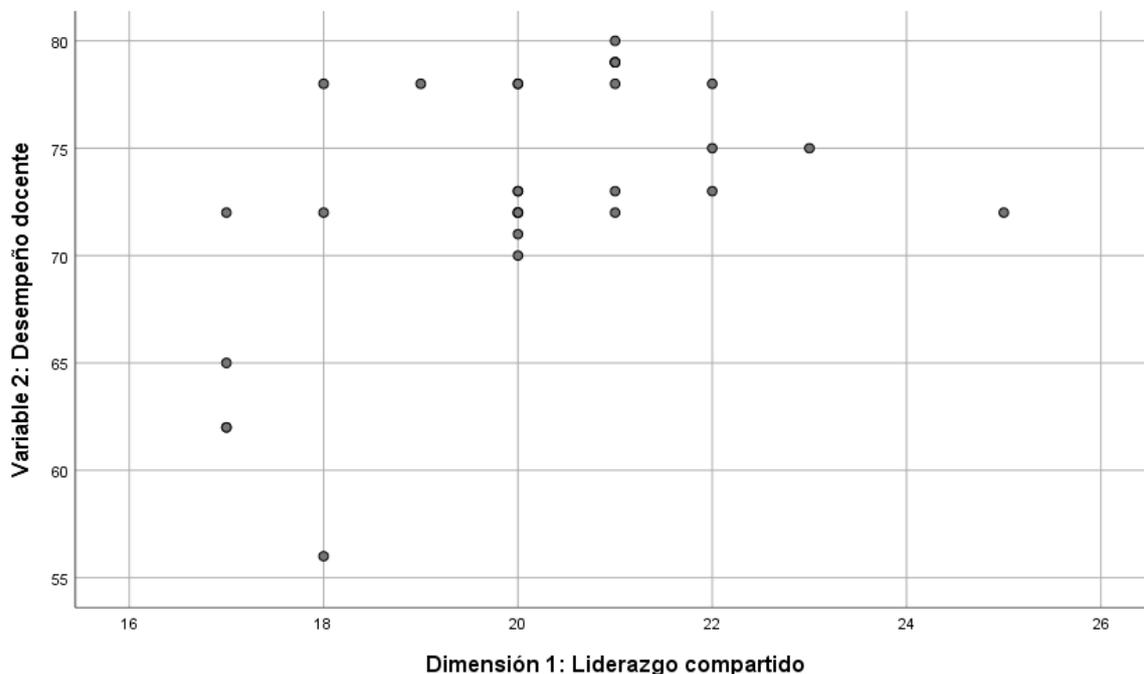
Gráfica de dispersión entre para la Comunidad de aprendizaje profesional y el Desempeño docente



Nota: Tal como visualizamos en la figura 5, los puntos que son las intersecciones entre los puntajes de la parte sobre la CPA y la encuesta de desempeño docente, por la figura podemos interpretar una correlación positiva, de intensidad considerable. Es decir, a un mayor desarrollo de CPA, implica un aumento considerable del desempeño docente.

Figura 6.

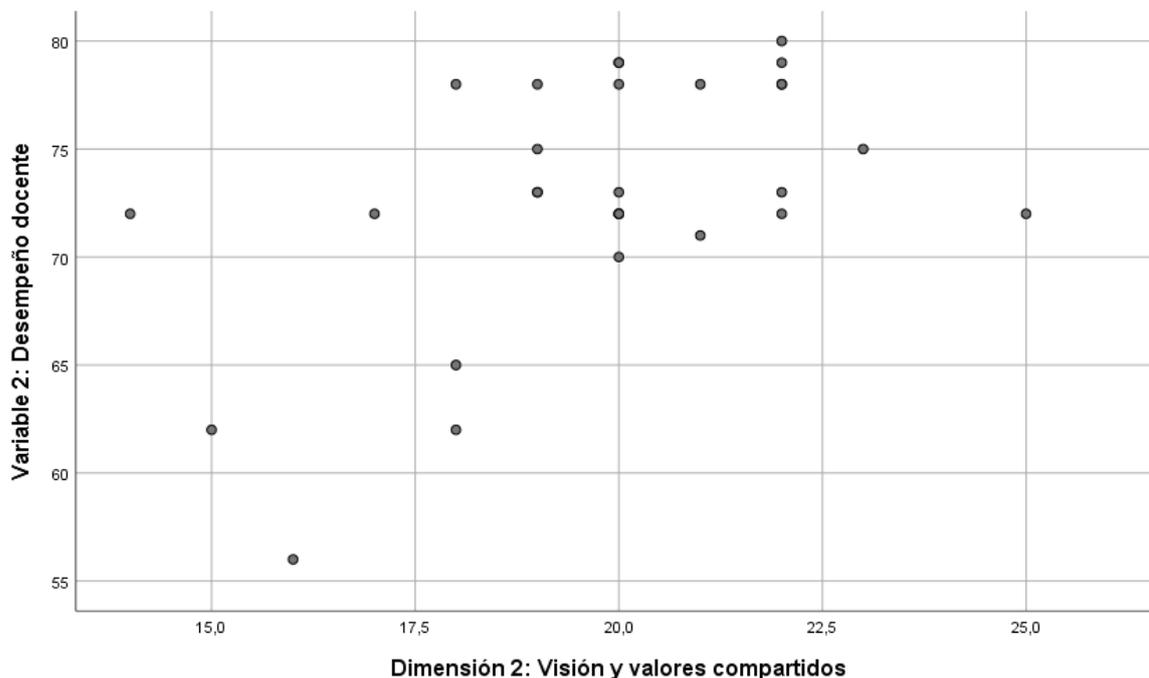
Diagrama de dispersión entre la dimensión 1: “Liderazgo compartido” y la variable 2: “Desempeño docente”



Nota: Tal como visualizamos en la figura 6, los puntos que son las intersecciones entre los puntajes de la parte sobre el liderazgo compartido y la encuesta de desempeño docente, por la figura podemos interpretar una correlación positiva, de intensidad considerable. Es decir, a un mayor desarrollo del liderazgo compartido, implica un aumento considerable del desempeño docente; porque brindar opciones y oportunidades para garantizar que todos los miembros estén capacitados para asumir roles y continuar desarrollándose profesionalmente en función de sus habilidades, de tal manera no crear una representación de poder única, evitando así disparidad entre los integrantes.

Figura 7.

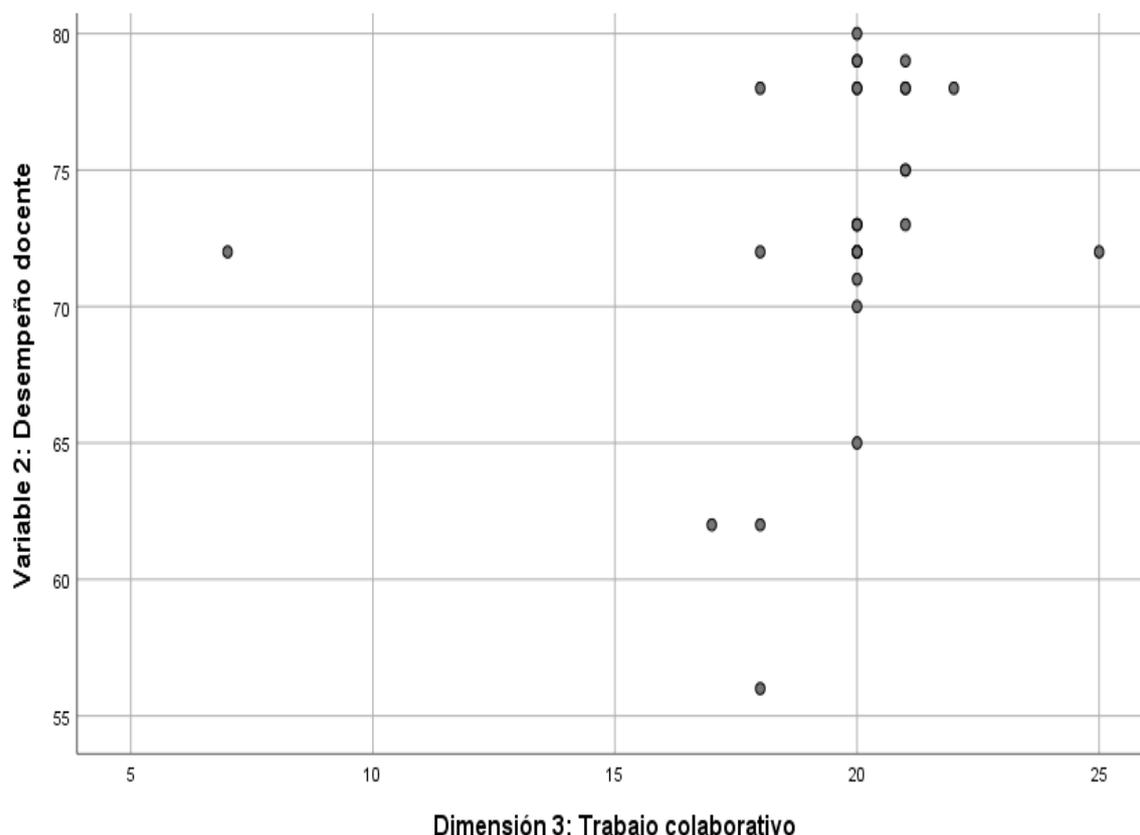
Diagrama de dispersión entre la visión y valores compartidos y el desempeño docente



Nota: Tal como visualizamos en la figura 7, los puntos que son las intersecciones entre los puntajes de la parte sobre la Visión y valores compartidos y la encuesta de desempeño docente, por la figura podemos interpretar una correlación positiva, de intensidad media. Es decir, a un mayor desarrollo de Visión y valores compartidos, implica un aumento del desempeño docente; sin embargo sin una visión y valores compartidos, una escuela no puede convertirse en ente profesional que aprende, crece y se desarrolla; por lo que los directivos profesionales deben definir claramente metas basadas a sus propias necesidades de mejora.

Figura 8.

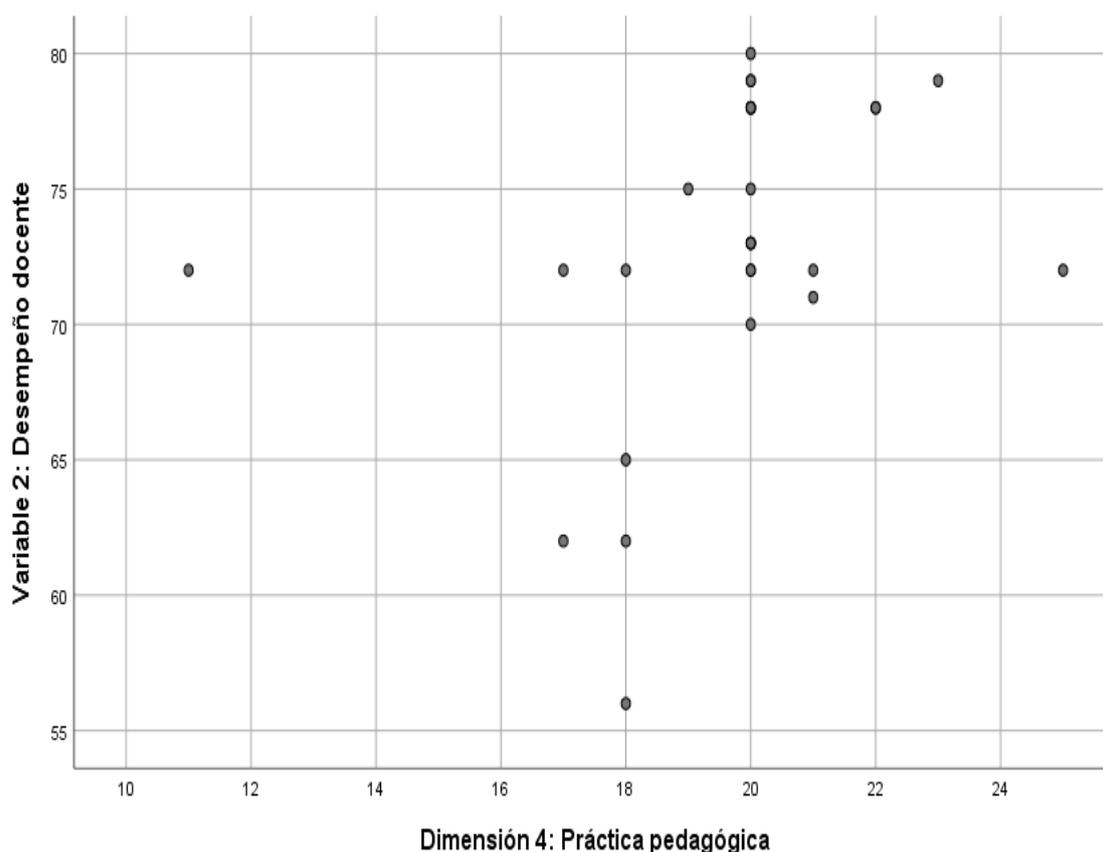
Gráfica de dispersión entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente



Nota: Tal como visualizamos en la figura 8, los puntos que son las intersecciones entre los puntajes de la parte sobre de Trabajo colaborativo y la encuesta de desempeño docente, por la figura podemos interpretar una correlación positiva, de intensidad considerable. Es decir, a un mayor Trabajo colaborativo, implica un aumento considerable del desempeño docente; por lo que es el método básico de los enfoques modernos para el crecimiento profesional de los especialistas en educación, su esencia radica a través de la investigación de los docentes, compartan experiencias, analicen y exploren conjuntamente sus prácticas docentes dentro de un entorno social e institucional específico

Figura 9.

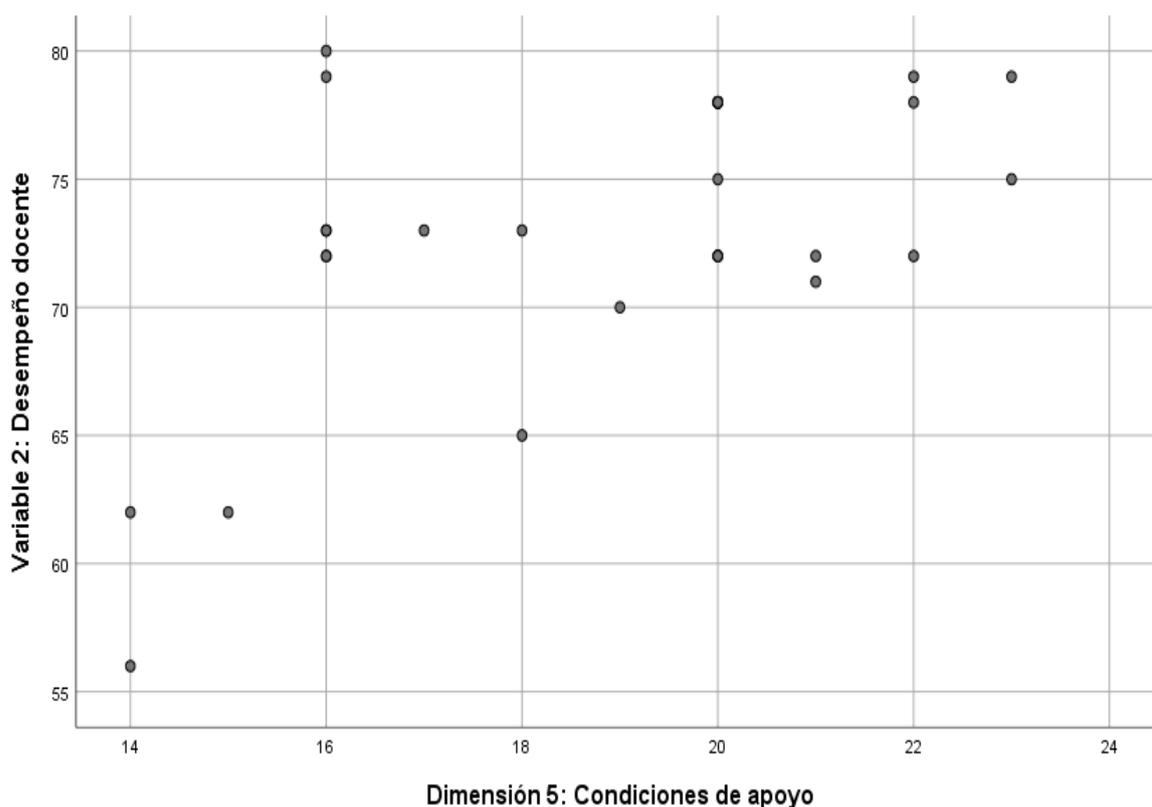
Diagrama de dispersión entre la práctica pedagógica y el Desempeño docente



Nota: Tal como visualizamos en la figura 9, los puntos que son las intersecciones entre los puntajes de la parte sobre la Práctica pedagógica y la encuesta de desempeño docente, por la figura podemos interpretar una correlación positiva, de intensidad media. Es decir, a un mayor desarrollo de la Práctica pedagógica, implica un aumento considerable del desempeño docente; lo que implica el seguir la formación de conocimientos, actitudes y habilidades, conformando una función correspondiente a los distintas necesidades, contextos e intereses y de los estudiantes mejorar la calidad de prestación de educación de los docentes hacia el alumnado.

Figura 10.

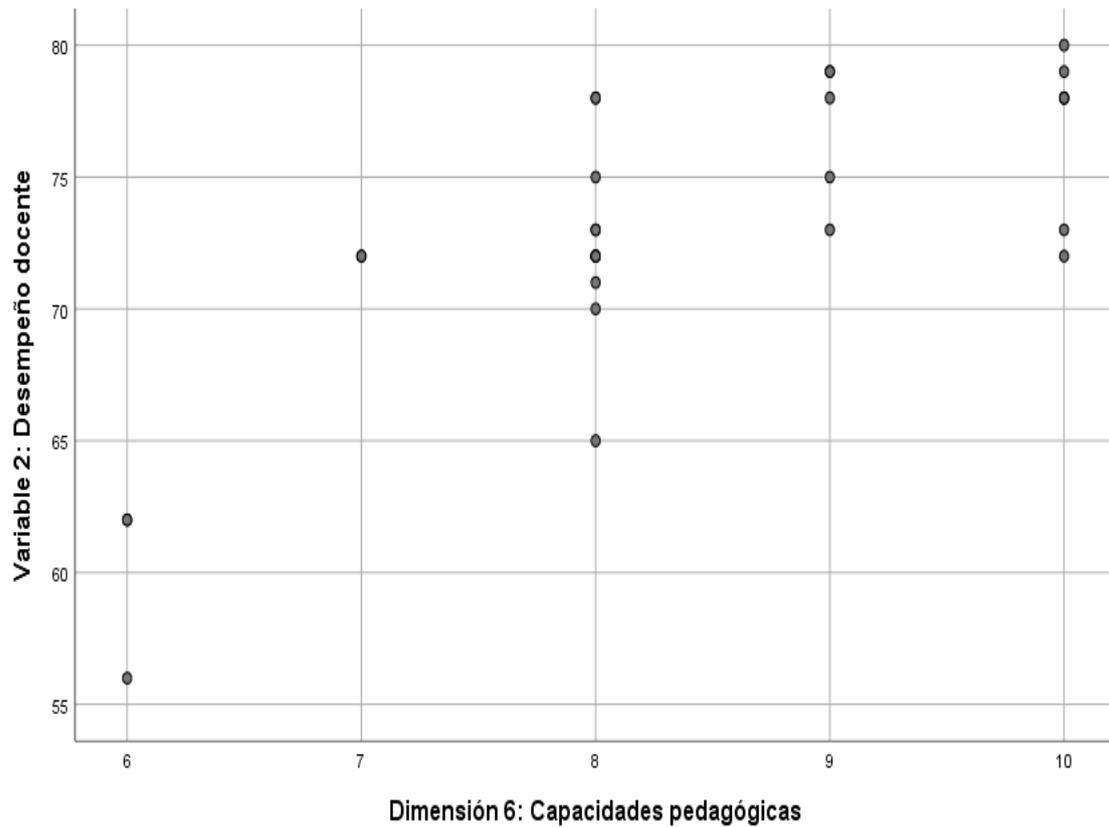
Diagrama de dispersión entre las condiciones de apoyo y el desempeño docente



Nota: Tal como visualizamos en la figura 10, los puntos que son las intersecciones entre los puntajes de la parte sobre las Condiciones de apoyo y la encuesta de desempeño docente, por la figura podemos interpretar una correlación positiva, de intensidad considerable. Es decir, a un mayor desarrollo de Condiciones de apoyo los cuales podrían ser TICs, materiales didácticos para el trabajo en el aula, capacitaciones continuas, así como aquellos elementos que permitan a los docentes reunirse y realizar un aprendizaje compartido, implica un aumento considerable del desempeño docente.

Figura 11.

Diagrama de dispersión entre las capacidades pedagógicas y el desempeño docente



Nota: Tal como visualizamos en la figura 11, los puntos que son las intersecciones entre los puntajes de la parte sobre las capacidades pedagógicas y la encuesta de desempeño docente, por la figura podemos interpretar una correlación positiva, de intensidad considerable. Es decir, a un mayor desarrollo de capacidades pedagógicas, implica un aumento considerable del desempeño docente.