



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

Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional
de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de
Sechura, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Leon Diaz, Javier Esteban (orcid.org/0009-0006-4767-4274)

ASESORES:

Dr. Mendivez Espinoza, Yvan Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

Dr. Lozano Rivera, Martin Wilson (orcid.org/0000-0002-5115-1007)

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

PIURA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por ser el que guía mis pasos en este camino tan hermoso de la educación.

A mi esposa e hijos por su incondicional apoyo en aras de mejorar día a día mi desempeño profesional.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento al Dr. Yván Alexander Mendívez Espinoza docente del TAET, por sus valiosas orientaciones para la elaboración y ejecución del presente trabajo de investigación.

Agradezco también de manera especial al Dr. Martín Wilson Lozano Rivera docente de TAET, por su confianza y apoyo en la investigación, así como, por su capacidad para guiar mis ideas, la cual fue un aporte muy valioso no solamente en la elaboración de la presente tesis sino también en mi formación como docente investigador.

A los directores de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Sechura, por haberme permitido realizar la presente investigación; asimismo, a los docentes por su colaboración y participación; ya que, sin su aporte no hubiese sido posible la elaboración del presente trabajo, ni el poder obtener los resultados valiosos que servirán como precedente para posteriores investigaciones en el tema propuesto.



ESCUELA DE POSGRADO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARTÍN WILSON LOZANO RIVERA docente de la Escuela de Posgrado de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de la Tesis titulada: "COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SECHURA, 2024", del autor LEON DIAZ JAVIER ESTEBAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00% 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.

PIURA, 06 de junio del 2024

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
LOZANO RIVERA MARTIN WILSON DNI: 16801347 ORCID: 0000-0002-5115-1007	



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEON DIAZ JAVIER ESTEBAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024", 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
LEON DIAZ JAVIER ESTEBAN DNI: 40314373 ORCID: 0009-0006-4767-4274	Firmado electrónicamente por: JLEONDI10 el 18-07- 2024 19:52:08

Código documento Trilce: INV - 1640975

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1. Tipo de investigación:.....	13
3.1.2. Diseño de investigación:.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.3.1. Población.....	16
3.3.2. Muestra.....	16
3.3.3. Muestreo:.....	17
3.3.4. Unidad de análisis:	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad Cuestionario Comunidades de Aprendizaje Profesional....	18
Tabla 2 Confiabilidad Cuestionario Desempeño Profesional Docente.....	19
Tabla 3 Estado de las comunidades de aprendizaje profesional que realizan los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura.....	21
Tabla 4 Nivel de desempeño profesional en los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura	22
Tabla 5 Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones.....	23
Tabla 6 Relación entre las dimensiones de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura	24
Tabla 7 Relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura.....	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Esquema de investigación.....	13
Figura 2 Estado de las comunidades de aprendizaje profesional que realizan los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura.....	12
Figura 3 Nivel de desempeño profesional en los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura	12

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, donde la metodología centrada fue de un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, y teniendo en cuenta un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 98 docentes de las diferentes instituciones educativas de Sechura a los cuales se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario. Los resultados mostraron que el 49% de los docentes tuvieron un nivel en proceso referente al estado de las comunidades de aprendizaje profesional, por otro lado, el 52% mostraron un nivel en proceso en cuanto a su desempeño profesional. Además, las dimensiones de las comunidades de aprendizaje profesional con el desempeño profesional mostraron una correlación alta significativa ($p < 0,05$), en donde, el liderazgo compartido obtuvo el valor más alto de correlación (0.847). En cuanto, a las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes se encontró una correlación alta significativa ($Rho = 0,908$; $p < 0,05$). En consecuencia, se concluyó que existe relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura.

Palabras clave: Comunidad de aprendizaje, desempeño profesional, docentes.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between professional learning communities and the professional performance of secondary school teachers in educational institutions in Sechura, where the methodology used was a quantitative approach, with a correlational level, and taking into account a non-experimental design. The sample consisted of 98 teachers from different educational institutions in Sechura who were surveyed by means of a questionnaire. The results showed that 49% of the teachers had a level in process regarding the state of the professional learning communities; on the other hand, 52% showed a level in process regarding their professional performance. In addition, the dimensions of professional learning communities with professional performance showed a significant high correlation ($p < 0.05$), where, shared leadership obtained the highest correlation value (0.847). As for professional learning communities and teachers' professional performance, a high significant correlation was found ($Rho = 0.908$; $p < 0.05$). Consequently, it was concluded that there is a relationship between professional learning communities and the professional performance of secondary school teachers in the educational institutions of Sechura.

Keywords: Learning community, professional performance, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El concepto de “comunidades de aprendizaje profesional” (más tarde PLC) se ha convertido en un marco predominante para el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes (León y Cisneros, 2021). La evidencia sugiere que el trabajo de los docentes dentro de PLC mejora la instrucción, lo que puede conducir a un mejor rendimiento estudiantil (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2023) y contribuir a la efectividad de las escuelas, a partir del trabajo de los docentes en su aporte en la educación y aprendizaje de los educandos (Cabezas et al., 2021). No obstante, aún continúan las dificultades por parte de los docentes en cuanto a las nuevas estrategias educativas a favor de su desempeño (Astrup, 2022).

A nivel global, los profesores de secundaria tenían las calificaciones mínimas requeridas, sin embargo, en los países de bajos ingresos, sólo el 70% y el 64% lo hizo (Liu, 2022). La falta de docentes capacitados da como resultado, un desempeño académico por debajo de los estándares requeridos en los estudiantes (García et al., 2018). Por ejemplo, hay solo un docente con calificaciones mínimas por cada 53 alumnos en países de bajos ingresos, en comparación con 27.1% a nivel mundial (Peng et al., 2023). Esto es problemático ya que las altas proporciones alumnos-docentes indican que los docentes están sobrecargados, lo que da como resultado malos resultados de aprendizaje y bajos niveles educativos (Aparicio y Sepúlveda, 2019). Por otro lado, se establece que los docentes carecen tanto de formación pedagógica como de cualificación académica (Man et al., 2024).

En el terreno latinoamericano, los estudios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019) han evidenciado que las nuevas dinámicas de los docentes, fomentan la participación colaborativa en proyectos, además de sentimientos de seguridad en ellos, incentivándolos a la innovación (Castillo y otros, 2017). En Latinoamérica, el 65.4% de las prácticas pedagógicas tienen por objetivo generar modificaciones sostenibles en las escuelas y fortalecer el desarrollo profesional de los maestros (Pérez, 2020). Al alcanzar este objetivo, los profesores estarán inmersos en el desarrollo continuo para hacer frente a la nueva exigencia social y educativa (Cohen et al., 2019).

En Perú, se han venido desarrollando diferentes proyectos que persiguen

como meta tener un entorno reflexivo respecto a lo que se comprende por escalonamiento y las condiciones de calidad (Barrientos, 2019), debido a que, tanto en las entidades educativas privadas como públicas, se ha despertado la incertidumbre respecto a la cobertura sin eximir la calidad educativa (Muñoz y otros, 2022). Así mismo, las entidades de educación están dirigidas por directivos que generan relaciones centradas en las normativas, lo que reduce los vínculos de persona a persona, puesto que son las actividades que se ejercen como parte de la administración en las entidades educativas (Farrell et al., 2017).

En un entorno más específico, en las Instituciones Educativas de Sechura se observaron limitadas comunidades adaptadas al aprendizaje profesional en docentes del nivel secundaria; debido, a que, los espacios colaborativos y de intercambio de buenas prácticas no cuentan con los recursos y materiales suficientes para que los educadores puedan elaborar de forma eficaz iniciativas de mejora a nivel institucional o estrategias innovadoras en aula. De igual forma, las deficiencias observadas en el desempeño profesional de los docentes, se orientan a un nivel de logro bajo. Si a ello sumamos el desinterés de algunos docentes por la actualización continua, entonces difícilmente se podrá contrastar con claridad interacciones colaborativas que escalen al éxito institucional.

En consideración a lo descrito y tomando en cuenta la literatura revisada. Ante lo planteado, se formula el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024?

La justificación del estudio, parte desde la perspectiva teórica, debido a que concreta aspectos epistemológicos emergentes en el presente estudio para evaluar y analizar a las variables de estudio en la muestra seleccionada, permitiendo una mayor comprensión del comportamiento de estos constructos, así como, a partir de los resultados expuestos, aportar con una base científica actualizada sobre la que pueda implementarse indagaciones relacionadas o de mayor profundidad, con el propósito máximo de lograr una mejora continua en la calidad educativa. En la perspectiva práctica, permitió llevar a cabo un conjunto de actividades de consulta e interacción con los beneficiarios de la muestra poblacional, dando paso a una comprensión aproximada presupuesta desde la

hipótesis y comprobada en la ejecución del plan investigativo.

La perspectiva metodológica, precisa de aspectos prácticos basados en cuestionarios validados y confiables para proceder al levantamiento de la data relativa al diagnóstico y problemática, permitiendo la recepción de datos acerca de la problemática. En la perspectiva educativa, se justifica en la necesidad de abordar las comunidades de aprendizaje profesional en las instituciones educativas, promoviendo un enfoque colaborativo y de desarrollo profesional continuo que tenga un impacto positivo en el desempeño profesional de los docentes de secundaria, asimismo, permite que se continúe incentivando los procesos de mejora en las diferentes instituciones educativas de Sechura.

El objetivo general se centra en determinar la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura. Los específicos son: a) Identificar el estado de las comunidades de aprendizaje profesional que realizan los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura; b) Medir el nivel de desempeño profesional en los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura y c) Establecer la relación entre las dimensiones de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura.

La presente parte de la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024, y la hipótesis nula: No existe relación significativa entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación necesitó de antecedentes internacionales y nacionales, a nivel internacional se tiene a: Ríos (2022), en Guamote Ecuador, propuso el empleo de comunidades virtuales de aprendizaje para fortalecer el desempeño docente en instituciones educativas del distrito educativo de Colta – Guamote. Para este fin se utilizó un análisis de tipo transversal – propositiva, de naturaleza mixta, no experimental, donde se aplicó el método analítico – sintético. Se recopiló información proveniente de 38 docentes por medio de las técnicas de entrevista y encuesta. Los hallazgos señalan que el 75% de los directivos y el 90% de los docentes manifiestan su interés por capacitarse y mejorar su práctica docente, concluyendo que es importante el uso de las CVA como un aporte al mejoramiento de la práctica docente.

Cabezas et al. (2021), en Chile propusieron estudiar la colaboración docente y el desarrollo de comunidades de aprendizaje docente; desarrollando una metodología de análisis descriptivo, correlacional, transversal y mixto, considerando como muestra 889 maestros, 100 directivos y 15 especialistas del sector educativo; desarrollando instrumentos de estudio como cuestionarios y entrevistas diseñados para alcanzar los objetivos del estudio. Los hallazgos revelan que el trabajo colaborativo y el diálogo reflexivo con un 80% de percepción positiva por parte de los participantes, además, los directivos tienen una percepción más favorable de las dimensiones de una CAP en comparación con los profesionales de la educación. Concluyendo que la correlación entre estas dimensiones y las características sociodemográficas de los participantes es significativa.

Quishpe (2021) en Guayaquil, propuso determinar la relación entre los campos de estudio considerando como universo la Unidad Educativa de Guayaquil; desarrollando metodologías cuantitativas, no experimental, desde, la transversalidad y descriptivo participando 51 docentes quienes desarrollaron dos cuestionarios diseñados para las variables de estudio. Los resultados evidencian una mayor incidencia de elección medio, demostrando la interacción entre las variables estudiadas con un 43.1% estableciendo una correlación Spearman de 0.963. Concluyendo con la afirmación de la relación sobre motivación laboral con las dimensiones de la segunda variable.

Benavides et al. (2020) en Argentina, propusieron analizar el nivel de desempeño de los docentes durante el logro del aprendizaje; considerando el método no experimental, descriptivo, cuantitativo, correlacional de 15 maestros, quienes respondieron el cuestionario, el cual contempló las cuatro dimensiones de investigación. Los resultados muestran que para aprendizajes estudiantiles se obtuvo un 33.3% en inicio, 26.7% en proceso y 40% en logro previsto; con respecto a enseñanzas para aprendizajes estudiantil 6.7% en inicio; para participación en gestiones escolares articuladas 40% en nivel inicio; por último, en desarrollos profesionales e identidades docentes, donde el 6,7% se encuentra en inicio, 20% en proceso y 73,3% en logro previsto. Concluyendo con que los resultados respaldan la existencia de unas conexiones significativas entre las evaluaciones de la labor docente y los logros de aprendizajes en el área de matemáticas.

Arcos (2020) en Colombia, propuso conocer las habilidades, competencias, prácticas y percepciones de los directivos; la metodología implementada en la investigación es cualitativa, descriptiva y de observación del campo de estudio, con un corte longitudinal. Los resultados lograron identificar cómo la influencia de los directivos impacta en la aplicación de principios y prácticas educativas exitosas inherentes a las Comunidades de Aprendizaje. En las conclusiones, se destaca la presencia de retos en la formación en liderazgo pedagógico en las instituciones educativas públicas. Asimismo, se hace hincapié en los obstáculos relacionados con los procesos de inducción para aquellos que aspiran a asumir roles directivos en el ámbito escolar.

En lo relacionado a los antecedentes nacionales se tiene a: Arámbulo (2023) ha propuesto establecer el vínculo entre comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente en una institución educativa pública del Cercado de Lima, 2022. Se ha empleado como método, el estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, en el que hubo la participación de ochenta y dos sujetos a quienes se les administró el cuestionario. Los datos indicaron que existe una relación significativa ($p < .05$) con un valor de .905. Concluyendo que la comunidad de aprendizaje profesional es una herramienta esencial en la formación continua que accede a la mejora del performance laboral.

Bailón (2022) ha propuesto establecer el vínculo entre comunidades

profesionales de aprendizaje y buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Gregorio Albarracín, Tacna. Siendo el método cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, donde participaron doscientos dos sujetos a quienes se les administraron dos cuestionarios. Los datos han especificado que existe correlación positiva entre las variables, al mostrar un valor $p < .05$ es decir, .634 en Rho de Spearman. En conclusión, se determina que la primera variable se trataría de una adecuada estrategia de intervención en las mejoras de los procesos de enseñanza en beneficio al docente.

Condori (2022) propuso estudiar la comunidad profesional de aprendizaje para la mejora del desempeño docente en una institución educativa de secundaria del distrito de San Antonio – Huarochirí. Siendo el método mixto, interpretativo, no experimental, donde participaron quince personas, empleando como instrumento, la entrevista, cuestionario y guías de observación. Los datos indicaron que hay escasa interacción en el docente para la búsqueda de herramientas metódicas, por lo que no se ha generado discusión y consenso en el colectivo afectivo. Concluyendo que, para lograr las metas predefinidas, las creaciones de comunidad para aprender serán esencial en el contexto educativo.

Peña (2022) en Ancash, propuso determinar la relación entre los campos de estudio, tomando como partida una metodología cuantitativa, descriptiva y relacional, siendo no experimental, transversal, así también consideró una muestra de 27 maestros quienes desarrollaron el instrumento acorde para comunidad de aprendizajes profesionales. Se estableció la prueba de Spearman, determinando un valor de $r = 0.545$ donde la sig. encontrada es de 0.047; se evidenció que un 66.7% considera con una calificación media las comunidades de aprendizaje profesional; además el 18.5% considera en un nivel alto el CAP, el 74.1% considera satisfactorio el nivel del desempeño docente. Por lo tanto, es imperativo proporcionar oportunidades para aumentar la formación en la comunidad educativa con el fin de mejorar el desempeño de los docentes.

Cubas (2021) propuso determinar las relaciones en los tres campos de estudio en la UGEL 04 del distrito de Puente Piedra de la Ciudad de Lima; la metodología aplicada es del método hipotético deductivo, correlacional y cuantitativo; considerando una muestra de 122 docentes, quienes desarrollaron los

cuestionarios de ambas variables. Los resultados muestran los siguientes niveles: Un 41.8% de institucionalización; liderazgo compartido con un 37.7%; visión y valores con el 45.9%; aprendizaje colectivo 49.2%; práctica personal con el 35.2%; para el desempeño docente se toma el 35.2% de destacado; capacidades pedagógicas con el 36.1%; emocionalidad con el 31.1%; responsabilidad laboral es el 32%; relaciones interpersonales es 35.2% y resultados de su labor con el 23%. Los datos concluyen que existe vínculo entre las variables examinadas.

En cuanto a las bases teóricas se puede manifestar que: La terminología se origina en el trabajo de Senge en 1990, quien definió la organización que aprende como un lugar "en el que la persona expande de forma continua sus capacidades para la creación de metas que sean reales, en donde se promueva el patrón de pensamiento nuevo y expansivo, además de la aspiración colectiva, liberando a la persona, aprendiendo de forma continua y conjunta" (Bolívar, 2017). La definición de comunidad de aprendizaje profesional se utiliza en la descripción de alianzas inimaginables de la persona con intereses en común en el aprendizaje, como equipos docentes de niveles de grados (Lambrev, 2021).

Sin embargo, DuFour en el 2004 destacó en la creación de una auténtica comunidad de aprendizaje profesional, la concentración, y la atención se ha centrado en los aprendizajes de enseñanzas, enfatizando la colaboración y la responsabilidad, siendo las claves del éxito de los PLC (Inga y Morales, 2020). Las comunidades de aprendizaje profesional se definieron además por Hoaglund en el 2014, como un grupo de educadores comprometidos que trabajan en colaboración en un proceso continuo que resulta en mejores logros estudiantiles (Ordóñez y Ferrón, 2022). Se afirmó que, para crear y mantener un PLC genuino, los maestros deben reunirse periódicamente para mejorar las metas ya establecidas y evaluar su progreso utilizando datos formativos (Johnson et al., 2020).

En general, los temas más consistentes surgieron de los intentos de definir las PLC son liderazgo y colaboración (Producers et al., 2022). Por otro lado, las verdaderas comunidades de aprendizaje profesional implican una gobernanza entre los miembros que en última instancia resultará en la mejora de la escuela (Lyengar, 2021). Por lo tanto, fomentar un ambiente de comunidad, donde los docentes y los profesionales trabajan juntos, es importante para el performance y

logro de metas de cada educando (Zubiri et al., 2020).

Dentro de los fundamentos teóricos, se presenta el modelo del pensamiento sistémico, propuesto por Senge en 1993, en donde se alude de que una organización podrá lograr los objetivos, cuando estos son identificados, relacionándolos además a través del diseño de comunidades internas para la detección de algún punto crítico (Swanson, 2022). Generalmente este modelo se interesa por las percepciones del personal directivo, docente e integrantes de la comunidad, respecto a la práctica específica que se han observado en la institución educativa, de acuerdo a 5 elementos fundamentales: a) liderazgo compartido, b) valores y visiones compartidas, c) aprendizaje colectivo, d) práctica personal compartida, e) condiciones de apoyo (Bolívar, 2017).

Coincidentemente, el modelo de aprendizaje compartido de Louis y Marks en 1998, también incluye cinco componentes: a) valor compartido, b) enfoques colectivos en los aprendizajes de los educandos, c) actividad colaborativa, d) diálogo reflexivo y e) práctica desprivatizar (Yang et al., 2016). Este se trata de los enfoques colectivos en los aprendizajes del estudiante, el cual es fundamental para la comunidad profesional escolar al liderar a los maestros, con la finalidad de llevarlos a brindar oportunidades apropiadas de enseñanza y aprendizaje para promover el desarrollo de los estudiantes. Las dimensiones a través de las cuales se evalúa las comunidades de aprendizaje profesional, derivan del modelo de pensamiento sistémico de Senge, propuesto en 1993:

Siendo la primera dimensión: a) liderazgo compartido, la cual se centra en fomentar la participación de toda la comunidad estudiantil, así como incluir la función de influencias sobre el resto con la finalidad de lograr la formulación y realización de metas en común dentro de la organización educativa, promoviendo la democracia y una cultura participativa (Bergmark, 2020). Los indicadores para esta dimensión son la participación democrática, elaboración de instrumentos de gestión y liderazgo profesional. La participación democrática, para Cantillo et al., (2022) lo define como la toma de decisiones colectivas de las personas para incidir en asuntos sociales, más allá de la actividad propia de las autoridades.

La elaboración de los instrumentos de gestión, según Vásquez (2021) está orientado a la planificación de una institución educativa que integra los objetivos

estratégicos a través de actividades, proyectos, metas, entre otros, todo ello para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Y, por último, el indicador de liderazgo profesional, para Riascos y Becerril (2021) lo definen como la influencia de la persona que motiva a otras para alcanzar el mismo objetivo, mediante el conjunto de sus capacidades y la toma de buenas decisiones.

La segunda dimensión valores y visiones compartidas, se refiere a los conocimientos y experiencia docente que encamina a sustentar de mejor manera los aprendizajes de los estudiantes; es decir, toda la comunidad de educación debe compartir las visiones de la organización, por ende, esta dimensión adopta normas, reglas y compromisos por parte de quienes participan en las comunidades de aprendizajes. Los indicadores de esta segunda dimensión son: misión - visión, y valores – principios, que para Mejía (2021) la misión está enfocada en el objetivo presente, para ser cumplida de forma inmediata y precisa, por otro lado, la visión es un término más global, hacia aspiraciones futuras. Y el indicador, valores y principios, se define como las normas que utiliza una persona para actuar, manifestándose en nuestra forma de ser, pensar y conducta (Ramón, 2022).

La tercera dimensión se refiere al aprendizaje colectivo, la cual impulsa la creatividad e investigación colectiva, otorgando énfasis en el esfuerzo para la generación de aprendizajes colaborativos a través de la investigación, otorgando información para los maestros quienes pueden emplear como estrategia, como por ejemplo el trabajo en equipo, planificaciones entre pares, a fin de lograr la ampliación del trabajo pedagógico. Los indicadores son: espacio de diálogo y capacitación docente. Para Hasek y Ortiz (2021) el concepto de espacio de diálogo, se fundamenta en las formas de comunicación para que las personas puedan desarrollar sus pensamientos y ejercitar su creatividad y criticidad. Y la capacitación docente, se orienta a la actualización y perfección de los conocimientos y habilidades de los profesores para contribuir a la formación de los estudiantes.

La cuarta dimensión denominada: práctica personal compartida, se centra en la explicación sobre el requerimiento de lograr la sensibilización de los docentes acerca de lo fundamental que es la creación de la colaboración, como motivaciones compartidas para su actuar e intercambiando experiencia. Los indicadores de esta cuarta dimensión son: práctica docente, relaciones interpersonales. La práctica

docente es una actividad reflexiva que ocurre dentro del aula, concibe el quehacer del profesor y sus estudiantes para desarrollar el aprendizaje de los mismos, además refleja un esfuerzo para mejorar un rendimiento más activo en el alumno. Las relaciones interpersonales es el vínculo que existe entre dos o más personas, en donde interviene una comunicación afectiva que permite sentirse estable en el entorno que se encuentran (Ramírez, 2020).

Y por último la quinta dimensión es condiciones de apoyo, la cual se refiere que es importante dentro de la temática, debido a que incluye diversos elementos que podrían partirse en 2 niveles: estructuras docentes y relaciones, la primera de se divide en seis características el apoyo, respeto y confianza, reconocimientos, celebraciones e inclusiones; asunciones de riesgos; las satisfacciones laborales, y el esfuerzo concertado para las adaptaciones a los cambios. La segunda referida a la relación humana sustentada en las comunicaciones, los apoyos entre pares y la amistad, que hay en las instituciones educativas (Bolívar, 2017).

Los indicadores de esta investigación son: confianza y respeto, logros y reconocimiento, trabajo en equipo. Según Cerezo y Condor (2024) la confianza y respeto, consideran que el respeto es la acción y la confianza es el resultado, es decir a medida que aumentan las acciones respetuosas surge el sentir de una confianza, que se va fortaleciendo o debilitando. Los logros y reconocimiento, son alcanzados según la capacidad para superar desafíos o compromisos en diferentes ámbitos. Y, por último, el trabajo en equipo, definido como la capacidad de trabajar en conjunto y activamente hacia una misma meta, dejando los intereses personales, sino enfocados en los objetivos del equipo (Aguirre, 2022).

La segunda variable, desempeño profesional docente, Montenegro en el 2011, indica que es posible lograr su medición y verificación mediante los dominios de la competencia de los aprendizajes estudiantiles (Montes et al., 2023). Las actuaciones de los profesores son consideradas los aportes más valiosos dentro de los procesos educativos. Por ende, el término no solo cubre el efecto o la conducta de la instrucción, como el rendimiento estudiantil (Fernandez y Felipe, 2022). Gibbs en el 2002, menciona que un eficaz desempeño docente se caracteriza por las capacidades de persistencia, flexibilidad, como innovadores enfoques al momento de enseñar, manteniéndose alerta al fracaso, tanto de los

estudiantes, como de ellos mismos (Oviawe, 2020). Sin embargo, existen factores internos y externos que pueden dar un desbalance en el desempeño de los docentes: a) Interno: la calidad de enseñanza, b) Externo: equipos tecnológicos, y el liderazgo directivo (Kanya et al., 2021).

La comprensión del desempeño docente está respaldada por la teoría KBV, que proporciona un aumento de la capacidad de cada individuo o equipo en las organizaciones educativas para ser más estructurados en la gestión de las habilidades docentes (Suparsa et al., 2021). La variable se evaluó mediante los dominios propuestos por el (Ministerio de Educación [MINEDU], 2020) a través de la Resolución Ministerial N°005-2020, en la que se detalla como primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes que incluye la organización desde la perspectiva inclusiva, manejos de conocimientos pedagógicos, y la optimización de recursos y material educativo.

Los indicadores de esta primera dimensión son: conocimiento del estudiante, dominio pedagógico disciplinar, planificación y ejecución curricular, uso de recursos de la evaluación. El conocimiento de estudiantes, es el conjunto de saberes y prácticas distribuidas en la institución mediante procesos pedagógicos (Tourrián, 2022). El dominio pedagógico, según Moreira y Peña (2022) es el conjunto de modelos, métodos y estrategias para cualificar la enseñanza, en donde los docentes agrupan desempeños profesionales para favorecer el aprendizaje. La planificación y ejecución curricular, para Montalvo y Flores (2020) es un instrumento didáctico que genera contemplar los objetivos, actividades y evaluaciones para realizar un plan de estudios eficientes y efectivos. Los recursos de evaluación, son herramientas que permiten valorar el aprendizaje y enseñanza de los estudiantes y demostrar qué tan significativos y funcionales fueron (Hurtado, 2020).

La segunda dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el que se refiere al manejo docente sobre la sesión o actividad de aprendizaje organizado en experiencia, manejos profundos de conocimientos, promoviendo las participaciones permanentes de los estudiantes, evaluaciones formativas permanentes y el empleo de material seleccionado. Los indicadores de esta dimensión son: Clima escolar positivo, Misad et al., (2022) se define cuando el estudiante percibe una tranquilidad y paz que fomente el desarrollo académico,

involucrando a directivos, profesores y la participación de las familias y de los estudiantes para promover una relación respetuosa entre todos. La medición de aprendizajes es el proceso continuo de conocimiento que el estudiante tiene que alcanzar y fundamenta una herramienta importante para la toma de decisiones. La evaluación – retroalimentación, para Ley y Espinoza (2021) se realiza mediante la expresión de opiniones, juicios fundados acerca del aprendizaje para identificar errores, fortalezas y debilidades de cada estudiante.

La tercera dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la que se elabora con las colaboraciones de las instituciones que integran las comunidades educativas, involucrando al propio sector educacional como los trabajos de elaboraciones de proyecto educativo institucional, y convivencias sanas en las entidades laborales. Los indicadores de esta dimensión son: contribución al desarrollo institucional, relación con agentes educativos. La contribución de desarrollo institucional, son aquellas acciones que emplea una institución para contribuir con los recursos necesarios. La relación con agentes educativos, Ramirez y Tesén (2022) involucra a todas las personas que están cerca a los estudiantes de una institución, ya sean profesores, auxiliares, personal de servicios u otro tipo de profesional como psicólogos.

Y por último la cuarta dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el cual se refiere a la profesionalidad y la experiencia que desarrollan los docentes, los cuales se fundamentan en pedagogías críticas de acciones y reflexiones permanentes de los quehaceres educativos y pedagógicos. Los indicadores son: La formación profesional, personal o colegiada, se define a la formación como el conjunto de acciones orientadas a mejorar el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, en donde la colegiación implica haber cumplido todos los requisitos establecidos para adquirir un compromiso ético. La reflexión de práctica pedagógica, proceso de acciones que tiene el docente para reconocer las deficiencias en el ejercicio de su profesión y con ello tomar medidas para asegurarse en brindar una formación integral al estudiante (Blanchar, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Es básico, el cual se caracteriza por el incremento del conocimiento de las variables, comprendiendo los componentes de los constructos. De acuerdo a Hernández et al. (2018) han detallado que, dentro de las tipologías de estudios de similar característica, el fin es incrementar fundamentos teóricos, además de las nociones conceptuales respecto a un tema específico. De esta forma, se generarán conocimientos de los constructos, despertando el interés del conocimiento. Respecto al enfoque del presente, es cuantitativo debido a que se centra en la presentación de procesos numéricos con la finalidad de plasmar los resultados de los objetivos iniciales a través de tablas (Hernández et al., 2018).

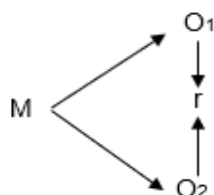
3.1.2. Diseño de investigación:

Respecto al diseño, se ejecutó bajo la tipología no experimental, pues no se pretende la manipulación de los constructos estudiados, el fenómeno las entidades, pues la problemática ya ha sucedido, por lo que no solo se busca incrementar el conocimiento, sino también despertar el interés de la comunidad científica a partir de los hallazgos registrados, en un solo momento (Hernández et al. 2018). Además, es descriptivo correlacional asociativo, debido a que, en estos estudios, se busca describir las variables analizadas, además respecto a correlacional asociativo, el fin fue el análisis de las entidades que se abordan, analizando si guardan asociación (Hernández et al. 2018).

Se presenta el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema de investigación



Donde:

M = Docentes

O₁ = Comunidades de aprendizaje profesional

O₂ = Desempeño profesional docente

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente 1: comunidades de aprendizaje profesional

Definición conceptual:

Senge en 1990, quien definió la organización que aprende como un lugar "en el que la persona expande de forma continua sus capacidades para la creación de metas que sean reales, en donde se promueva el patrón de pensamiento nuevo y expansivo, además de la aspiración colectiva, liberando a la persona, aprendiendo de forma continua y de forma conjunta" (Bolívar, 2017).

Definición operacional:

Se evaluó mediante el modelo de pensamiento sistémico de Senge, propuesto en 1993. Siendo las dimensiones: a) liderazgo compartido, b) valores y visiones compartidas, c) aprendizaje colectivo, d) práctica personal compartida, e) condiciones de apoyo.

Indicadores:

a) Liderazgo compartido, con los indicadores: participación democrática, elaboración de instrumentos de gestión, y liderazgo profesional. b) valores y visiones compartidas, con los indicadores: misión y visión, y valores y principios. c) aprendizaje colectivo, con indicadores: espacio de diálogo y capacitación docente. d) práctica personal compartida, con indicadores: práctica docente y relaciones interpersonales. e) condiciones de apoyo, con indicadores: confianza y respeto, logros y reconocimiento, trabajo en equipo.

Escala de medición: De tipo ordinal, puesto que se consideró la utilización

de la escala de valoración de Likert.

Variable independiente 2: desempeño profesional docente

Definición conceptual:

Se conceptualizó por Montenegro en el 2011, quien indica que se trata de las acciones que un docente ejecuta en pro a la formación de los jóvenes, evaluando el performance de los docentes, en que se sustenta la relevancia de conceptualizar el estándar que sirve de centro para ejecutar procesos que evalúen el trabajo del maestro a través de una rúbrica (Montes et al., 2023).

Definición operacional:

Se empleó para evaluar, el informe del Ministerio de Educación, a través de la Resolución Ministerial N°005-2020. Las dimensiones fueron: a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicadores:

a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Los indicadores son: conocimiento del estudiante, dominio pedagógico disciplinar, planificación y ejecución curricular, uso de recursos de la evaluación. b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, los indicadores son: creación de clima favorable para aprendizaje, medición de aprendizajes y evaluación-retroalimentación. c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, los indicadores son: contribución desarrollo institucional, relación con agentes educativos. d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, los indicadores son: formación profesional, personal o colegiada y reflexión de su práctica pedagógica.

Escala de medición: Tipo ordinal, debido a que consideró la utilización de la escala de valoración de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Involucra la totalidad de elementos en el análisis científico, de quienes se pretende recobrar datos, que permitan el logro de las metas iniciales, que se caracteriza tras la evidencia de elementos parecidos dentro de un mismo contexto espacial y temporal, al cumplir con las características similares para llevar a cabo el desarrollo del estudio, puesto que la evaluación se centra en un solo problema que ha sido identificado (Ñaupas et al. 2018). En el presente caso para analizar las variables principales referentes a las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional en educadores, se cuenta la participarán 132 sujetos del mencionado contexto.

- **Criterios de inclusión:** Entre los criterios de inclusión, los sujetos que participaron en el estudio, fueron: a) Docentes que han aceptado participar de este a través del consentimiento informado, respetando su autonomía, b) Docentes de secundaria pertenecientes a las IIEE de Sechura (ciudad), c) Docentes que llenen los cuestionarios de forma completa.
- **Criterios de exclusión:** Fueron excluidos los siguientes: a) Docentes que no cumplan con los criterios de inclusión.

3.3.2. Muestra

Respecto a la muestra, es conceptualizada como una porción poblacional, caracterizada por la presentación de similares características, que intervienen en los hallazgos (López y Fachelli, 2015). En este estudio se tomó en cuenta la fórmula estadística para la reducción poblacional, debido a que se está frente a una población grande finita para poder evaluar el desempeño de los profesionales y comunidades de aprendizaje como profesionales. Para reducir el tamaño poblacional, se trabajó con la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = muestra

N= población

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito

e = error de estimación máximo aceptado

$$n = \frac{132 * 1.96^2 * 50.0 * (1 - 50.0)}{0.05^2 * (132 - 1) + 1.96^2 * 50.0 * (1 - 50.0)}$$

n= 98 docentes

La muestra fue de 98 profesores de las diferentes instituciones educativas de Sechura (ciudad).

3.3.3. Muestreo:

En cuanto al muestreo, se trabajó desde el muestreo probabilístico aleatorio simple, puesto que cada sujeto de la población fue seleccionado para representar a la muestra, y tuvo la misma posibilidad de ser seleccionado.

3.3.4. Unidad de análisis:

Cada uno de los docentes de secundaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta, que es considerada como una de las técnicas sociales más empleadas debido a que es versátil y objetiva, de la que se puede extraer datos relevantes para su aplicación investigativa. La encuesta está diseñada por ítems que se plantean como interrogantes de manera indirecta o directa (Carrasco, 2018). Respecto al instrumento, se empleó el cuestionario, que es considerado como una de las formas más empleadas de encuestas, que se caracteriza por ser diseñado a través de un cúmulo de preguntas sistemáticas, que se toma como base para la evaluación de las variables (Ñaupas, 2018).

Para la primera variable, se tomó el instrumento validado en su estudio por Bolívar (2017), cuyas características se centran en el diseño de escala de

medición en tipología Likert: Siempre (cinco), Casi siempre (cuatro), A veces (tres), Casi nunca (dos) y Nunca (uno). Así mismo, mide cinco dimensiones, que han sido desarrolladas con sustento teórico: a) liderazgo compartido, b) valores y visiones compartidas, c) aprendizaje colectivo, d) práctica personal compartida, e) condiciones de apoyo. Así mismo, en observación a los ítems del cuestionario, el investigador realizó el proceso de validez de contenido a través de criterio de jueces.

También, el instrumento original pasó por un proceso de adaptación, ejecutando una prueba piloto inicial. En cuanto a la confiabilidad, se obtuvo un valor de 0,915 mediante Alpha de Cronbach, en el programa estadístico SPSS (Arambulo, 2023). El instrumento adaptado así mismo, pasó por un proceso confiabilidad, ejecutando una prueba piloto inicial a 19 sujetos, con el propósito de verificar la comprensión de los ítems, la cual se realizó a través del programa SPSS, empleando Alpha de Cronbach, obteniendo el valor de ,963, valor moderado aceptable dentro de los rangos de confiabilidad.

Tabla 1

Confiabilidad Cuestionario Comunidades de Aprendizaje Profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,963	44

Nota. Cuestionario aplicado.

En el segundo constructo, se tomó el instrumento validado por Zapata (2020), quien se basó en los dominios de desempeño docente (MINEDU 2020), cuyas características se centran en el diseño de escala tipo Likert: Muy frecuente (4), Frecuentemente (3), Algunas veces (2), Nunca (1). Así mismo, la variable fue medida a través de cuatro dimensiones o dominios como se estructuran de acuerdo al Ministerio de Educación. En cuanto a la validez del instrumento, el autor empleó el criterio de jueces expertos, quienes evaluaron el contenido interno del instrumento. Por otro lado, mediante Alpha de Cronbach se obtuvo un valor de .960 siendo una fiabilidad aceptable para su aplicación (Zapata, 2020).

El instrumento original así mismo, pasó por un proceso confiabilidad, ejecutando una prueba piloto inicial a 19 sujetos, con el propósito de verificar la comprensión de los ítems, la cual se realizó a través del programa SPSS, empleando Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de .960, valor moderado aceptable dentro de los rangos de confiabilidad.

Tabla 2

Confiabilidad Cuestionario Desempeño Profesional Docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,960	33

Nota. Cuestionario aplicado.

3.5. Procedimientos

El estudio inició con la revisión de bibliografía mediante libros existentes, respecto a las variables analizadas. De igual forma, la recepción de información se llevó a cabo en las diferentes IIEE del Sechura (Ciudad), gestionado mediante permisos y autorizaciones de parte de los directivos de las diferentes entidades. Con la aprobación del proyecto, se realizaron las gestiones con los docentes de las diferentes instituciones. Los procedimientos implican el tiempo que se necesitó para la aplicación de instrumentos en los establecimientos educativos, que se aplicaron de forma individual de acuerdo a la disponibilidad de los docentes o en la modalidad a distancia que fue la ejecutada en su totalidad a través de formularios de Google remitidos a sus correos electrónicos o WhatsApp, luego de procesados los datos se procedió al análisis de estos, para obtener la información que se requirió, y poder diseñar la parte final de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Tras la aplicación de los instrumentos en el diseño muestral ejecutada en su totalidad por los participantes en la modalidad a distancia se adaptó el archivo Excel que se descargan con los resultados de los cuestionarios en formularios de Google para luego importarse al programa estadístico SPSS

versión 27, en el que se ejecutó el análisis descriptivo inferencial, como las contrastaciones de hipótesis. Se determinó el proceso de normalidad empleando Kolmogórov-Smirnov donde se logró la determinación de la prueba no paramétrica que evidenció las correlaciones a través de la prueba de significatividad de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se respaldó el derecho de autor en las definiciones y sustento teóricos que se han empleado, con las normativas de APA. La presente, siguió los lineamientos del Comité de ética de Investigación de la Universidad César Vallejo. Además, a fin de proporcionar la calidad ética al presente estudio, se tomaron los principios éticos según el informe Belmont: a) autonomía, b) beneficencia y c) justicia, que formaron parte de toda la investigación (Nagai et al., 2022). La investigación se caracteriza por: a) Se presentó la beneficencia, debido a que se evitó cualquier tipo de daño en los sujetos de análisis. b) Se brindó justicia, a través del trato igualitario a cada sujeto de análisis. c) Se respetó la autonomía a través del consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo específico 1: Identificar el estado de las comunidades de aprendizaje profesional que realizan los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura

Tabla 3

Estado de las comunidades de aprendizaje profesional que realizan los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	5	5.1
Proceso	48	49.0
Satisfactorio	45	45.9
Total	98	100.0

Nota. Información obtenida tras la aplicación de los cuestionarios.

La tabla 3 evidenció el estado actual de las comunidades de aprendizaje profesional que realizaron los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura. Los datos revelaron que el 45,9% se ubicó en el nivel de logro satisfactorio, es decir, han alcanzado los resultados esperados inicialmente en cuanto al conocimiento y desempeño docente mediante su participación en comunidades de aprendizaje. Sin embargo, el 49.0% de los docentes se situó en el nivel de proceso y solo un el 5.1% en un nivel de inicio, es decir que aún le falta desarrollar habilidades, capacidades y conocimientos de la materia y relevancia del aprendizaje.

Objetivo específico 2: Medir el nivel de desempeño profesional en los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura.

Tabla 4

Nivel de desempeño profesional en los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	0	0.0
Proceso	51	52.0
Logro previsto	47	48.0
Total	98	100.0

Nota. Información obtenida tras la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 4 se observó que el 48.0% se ubicó en el nivel de logro previsto, lo cual implica haber alcanzado de manera satisfactoria las metas inicialmente planteadas respecto al manejo de contenidos, implementación de estrategias pedagógicas y gestión del aprendizaje. Sin embargo, la mayoría con el 52.0% se encontraron en un nivel de proceso, evidenciándose el desinterés de algunos docentes por la actualización continua de su profesión, lo cual debe mejorarse porque de lo contrario no se obtendrán los resultados esperados en la institución educativa y la educación de los estudiantes no será el correcto, siendo también importante las coordinaciones y comunicaciones que se tenga con el resto del personal de la entidad.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunidades de aprendizaje profesional	0.117	98	0.0020
Liderazgo compartido	0.139	98	0.0001
Valores y visiones compartidas	0.105	98	0.0094
Aprendizaje colectivo	0.159	98	0.0000
Práctica personal compartida	0.142	98	0.0000
Condiciones de apoyo	0.138	98	0.0001
Desempeño profesional docente	0.153	98	0.0000
Preparación para el aprendizaje	0.139	98	0.0001
Enseñanza para el aprendizaje	0.134	98	0.0002
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.144	98	0.0000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.137	98	0.0001

Nota. Información obtenida tras la aplicación de los cuestionarios.

Tras analizar objetivamente los datos presentados en la Tabla 5 sobre las pruebas de normalidad para cada una de las variables y dimensiones estudiadas, se observó que las variables con sus dimensiones no presentaron distribución normal, dado que los valores de Sig. asociados al estadístico de Kolmogorov-Smirnov son menores a 0.05. Esto indica que no se cumplen los supuestos para emplear pruebas paramétricas y se deberán utilizar técnicas no paramétricas como el coeficiente Rho de Spearman en el análisis de datos correlacionales.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre las dimensiones de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura

		Desempeño profesional docente	
Rho de Spearman	Liderazgo compartido	Coefficiente de correlación	0,847**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	98
	Valores y visiones compartidas	Coefficiente de correlación	0,822**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	98
	Aprendizaje colectivo	Coefficiente de correlación	0,845**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	98
	Práctica personal compartida	Coefficiente de correlación	0,833**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	98
	Condiciones de apoyo	Coefficiente de correlación	0,691**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	98

Nota. Información obtenida tras la aplicación de los cuestionarios.

La tabla 6 muestra las correlaciones entre las dimensiones de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes según el coeficiente Rho de Spearman. Se encontró una correlación positiva y estadísticamente significativa a nivel 0.05 en todas las dimensiones estudiadas. El liderazgo compartido obtuvo el valor más alto de correlación (0.847), lo que indica una fuerte relación entre esta dimensión y el desempeño docente.

Por otro lado, las condiciones de apoyo presentan el coeficiente más bajo (0.691), aunque igualmente significativo. Estos resultados permitieron inferir que cuanto mayor es el desarrollo de las comunidades de aprendizaje profesional en las dimensiones analizadas, mayor tiende a ser el desempeño profesional docente, lo cual deberá ser ahondado en futuras investigaciones con el propósito de validar y profundizar en la naturaleza de esta relación.

Objetivo general: Determinar la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura

Hipótesis general

Hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024.

Tabla 7

Relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura

			Comunidades de aprendizaje profesional	Desempeño profesional docente
Rho de Spearman	Comunidades de aprendizaje profesional	Coeficiente de correlación	1,000	0,908**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	98	98
	Desempeño profesional docente	Coeficiente de correlación	0,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	98	98

Nota. Información obtenida tras la aplicación de los cuestionarios.

La tabla 7 presenta una sólida correlación positiva entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura. Para la evaluación de esta relación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó un valor de Rho = 0,908, que se consideró estadísticamente significativo con un nivel de significación

de 0.000. En consecuencia, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y adoptar la hipótesis alternativa. Esto sugiere que un mayor nivel de participación de los docentes en las comunidades de aprendizaje profesional conduce a un mejor desempeño de sus responsabilidades docentes.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al análisis plasmado con base al objetivo general delimitado como: Determinar la relación entre comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, se concluyó una correlación positiva, según el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de $Rho = 0,908$, y un nivel de significación de 0.000 , es decir, que existe una relación estadísticamente significativa. Similar a lo hallado por Arambulo (2023) donde se indicó que existe una relación significativa ($p < .05$) con un valor de $.905$, concluyendo que la comunidad de aprendizaje profesional es una herramienta esencial en la formación continua que accede a la mejora del performance laboral.

De forma similar Cabezas et al. (2021) estudiaron la colaboración docente y el desarrollo de comunidades de aprendizaje docente, concluyendo que la correlación entre estas dimensiones y las características sociodemográficas de los participantes es significativa. Basándose dentro de los fundamentos teóricos, se presenta el modelo del pensamiento sistémico, propuesto por Senge en 1993, en donde se alude de que una organización podrá lograr los objetivos, además a través del diseño de comunidades internas para la detección de algún punto crítico (Swanson, 2022). De esta forma, se determinó que la relación entre comunidades de aprendizaje y desempeño profesional es estadísticamente significativa, positiva y de grado alto. Si el comportamiento de una de los dos constructos cambiará, la otra variable también presentaría modificaciones, y que, al presentar una correlación positiva, los cambios que puedan registrarse se verán en una misma dirección.

Asimismo, Bailón (2022) a través de la evaluación realizada en las instituciones educativas de Tacna encontró que las comunidades profesionales de aprendizaje estaban relacionadas con el buen desempeño de los educadores, puesto que, obtuvo un valor en su correlación de Rho de Spearman en 0.634 y significando menor al 0.05 , lo cual precisa que mientras se mantenga adecuada coordinación entre las variables, se lograrán buenos resultados en el centro educativo. Condori (2022) encontró que la falta de coordinaciones entre los docentes originó una comunicación deficiente y poca conexión entre comunidades de aprendizaje, significando un aporte para comprender que el vínculo entre variables.

Este tipo de registro no implica una causalidad directa, es decir, que el estudio no supone que al favorecer el aprendizaje profesional, el desempeño profesional vaya a presentar un cambio debido a esas acciones aplicadas a la contraparte (Hernández, et al. 2018), sin embargo, sí se recalca que, al tener un índice elevado de correlación, es posible, que en estudios posteriores, enfocados en causalidad, se puede confirmar o negar esto, siempre que las evaluaciones a realizar sean de acuerdo a la muestra evaluada en la presente investigación, puede no tener el mismo contexto o lugar, pero referente a los educadores con el propósito de incrementar los conocimientos y aportes referente al tema tratado en la institución educativa.

Para el primer objetivo específico, donde se plasmó: Identificar el estado de las comunidades de aprendizaje profesional que realizan los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, los resultados mostraron que el 45.9% (45 profesionales) se ubicó en el nivel de logro satisfactorio, es decir, han alcanzado los resultados esperados inicialmente en cuanto al conocimiento y desempeño docente mediante su participación en comunidades de aprendizaje. Sin embargo, el 49% de los docentes se situó en el nivel de proceso y el 5.1% en un nivel de inicio. Estos resultados se asemejan al estudio de Peña (2022) donde en su investigación determinó un valor de $r = 0.545$ donde la sig. encontrada es de 0.047; también se evidenció que un 66.7% considera con una calificación media las comunidades de aprendizaje profesional; además se puede demostrar que el 18.5% considera en un nivel alto las CAP.

De igual forma, Quishpe (2021) según el análisis realizado a 51 educadores se estableció que las puntuaciones fueron predominantes en nivel medio por parte de los docentes con un valor de 43.1%, además de precisar una correlación de Spearman de 0.963 y p-valor menor al 5%, por lo tanto, se reafirma que la motivación en los docentes tiene repercusión en el comportamiento y el desarrollo de las funciones de los docentes. Ríos (2022) indicó que el 75% de los directivos y el 90% de los docentes manifiestan su interés por capacitarse y mejorar su práctica docente, concluyendo que es importante el uso de las CVA como un aporte al mejoramiento de la práctica docente.

Según los fundamentos teóricos las verdaderas comunidades de aprendizaje profesional implican una gobernanza entre los miembros que en última instancia

resultará en la mejora de la escuela (Lyengar, 2021). Por lo tanto, fomentar un ambiente de comunidad, donde los docentes y los profesionales trabajan juntos, es importante para el performance y logro de metas de cada docente, puesto que, no solo debe evaluarse las actividades o estrategias que los docentes aplican en las aulas de clase sino también en las funciones que está cumpliendo la parte directiva como líder para brindarles todos los recursos necesarios que los docentes necesitan como físicos e intelectuales que fomenten sus capacidades profesionales para obtener buenos niveles de desempeño profesional.

De acuerdo con el aporte brindado por Bolívar (2017) las diferencias que pueden existir en los indicadores del desempeño de los docentes pueden establecerse de acuerdo con el liderazgo con el que labora en las entidades educativas, además de los resultados que desean lograr y los objetivos de la institución, siendo indispensable contar con el apoyo constante de la parte directiva para fomentar el crecimiento profesional de los docentes. Es necesario que el profesional docente cuente capacitaciones consecutivas no solo por las brindadas por las entidades estatales, sino gestionarlas como un adicional, además de considerar que un buen desempeño también involucra persistencia e innovación con respecto a los enfoques, sumado a mantener un registro para la mejora cuando se detectan deficiencias.

En el segundo objetivo específico, se plasmó medir el nivel de desempeño profesional en los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, se demostró que el 48.0% se ubicó en el nivel de logro previsto, es decir, menos de la mitad demostró un desempeño exitoso al integrar prácticas docentes innovadoras y mejorar las competencias que mejoran la calidad de los procesos de enseñanza en las instituciones educativas de Sechura. Sin embargo, el 52.0% se ubicaron en un nivel de proceso, evidenciándose el desinterés de algunos docentes por la actualización continua de su profesión, lo cual es fundamental para brindar una enseñanza de calidad y obtener buenos resultados de aprendizaje.

Lo observado coincide con Cubas (2021) con una muestra de 122 docentes en donde se identificó el 35.2% de grado alto para el desempeño docente, adicionando que el estudio mantiene un índice adecuado para las relaciones interpersonales entre el personal de educación, lo que supone una construcción

media de las comunidades educativas, pues se mantiene un ajuste adecuado de comunicación, pero con solo un tercio de ellos que se inclina por mantener una responsabilidad con la actualización académica. Gibbs en el 2002, menciona que un eficaz desempeño docente se caracteriza por las capacidades de persistencia, flexibilidad, como innovadores enfoques al momento de enseñar, manteniéndose alerta al fracaso, tanto de los estudiantes, como de ellos mismos (Oviawe, 2020).

Según lo mencionado por Kanya et al. (2021) el docente se adhiere a las oportunidades y exigencias que brinda su medio, siendo un balance entre los elementos analizados que se ven reflejados en sus labores de enseñanza para cubrir las exigencias, tanto de los ámbitos educativos como de crecimiento profesional. Es interesante considerar una mayor profundidad en el análisis de este apartado, siendo importante reconocer qué factores podrían intervenir, con mayor influencia, en el interés del docente por la mejora continua, conociendo, además, que mantiene un vínculo estrecho con la formación de comunidades, por lo tanto, se debe contar con adecuada comunicación y coordinación con todos los miembros de los centros educativos.

En el tercer objetivo se consideró establecer la relación entre las dimensiones de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura. De esto se logró identificar según el coeficiente Rho de Spearman, que existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa a nivel 0.05 en todas las dimensiones estudiadas. En donde, el liderazgo compartido obtuvo el valor más alto de correlación con un 0.847, lo que indica una fuerte relación entre dicha dimensión y el desempeño docente, siendo crucial en las instituciones para saber gestionar los recursos y actividades internos en el centro educativo e incrementar las competencias y desempeño de los docentes, asimismo, en los valores y visiones compartidas con un coeficiente de 0.822.

Además en lo que respecta la relación entre las dimensiones de las comunidades de aprendizaje y el desempeño profesional, entre otros de sus componentes se encuentra el aprendizaje colectivo con un valor de 0.845 en su coeficiente de correlación, en prácticas personales su indicador de Rho de Spearman fue de 0.833 y en su última dimensión de condiciones de apoyo se

estableció un indicador de 0.691, llegando a ser el valor de forma general el más menor, pero manteniendo alta relevancia para obtener buenos resultados en el desempeño de los docentes, puesto que, su significancia bilateral arrojó un valor de 0.000 en todos los elementos analizados, de tal forma que se precisa su alta y positiva relación, según los datos obtenidos por parte de los docentes

Estos resultados coinciden con Arcos (2020) donde destaca la presencia de retos en la formación en liderazgo pedagógico en las instituciones educativas públicas, para aquellos que aspiran a asumir roles directivos en el ámbito escolar. Asimismo, los hallazgos de Cubas (2021) muestran un nivel en las comunidades profesionales de aprendizaje, donde se evidencia un 41.8% de institucionalización; liderazgo compartido con un 37.7%; visión y valores con el 45.9%; aprendizaje colectivo 49.2%; práctica personal con el 35.2% y las condiciones de apoyo con el 32.8%, evidenciando la importancia que tiene en las entidades educativas las actividades de liderazgo y de dirección para el desarrollo de las funciones académicas.

Los resultados se asemejan a lo compartido por Benavides et al. (2020) quienes encontraron un nivel de 40% para logro previsto en base a la evaluación de desempeño considerando el nivel alcanzado por el estudiante. De este punto se considera que el estudio identificó una relación con grado alto, entre las evaluaciones con respecto al desempeño de los docentes, remarcando que no en todas las situaciones puede identificarse tales valores, pues en la medición de conocimientos de los estudiantes intervienen múltiples factores, y no son a exclusividad del educando, sin embargo, se resalta la importancia que tiene la formación del docente de manera continua como medio de fortalecimiento de sus capacidades y actualización de sus conocimientos para ser replicados durante sus procesos de enseñanza a los estudiantes.

Cabe mencionar que las dimensiones a través de las cuales se evalúa las comunidades de aprendizaje profesional, derivan del modelo de pensamiento sistémico de Senge, propuesto en 1993. Donde el liderazgo compartido, se centra en fomentar la participación de toda la comunidad estudiantil, así como incluir la función de influencias sobre el resto con la finalidad de lograr la formulación y realización de metas en común dentro de la organización educativa, promoviendo

la democracia y una cultura participativa (Bergmark, 2020). Por lo tanto, los aportes al resaltar al liderazgo como un valor alto, podrían explicar el nivel alto encontrado en cuanto se considera que las instituciones educativas de este estudio presentan un liderazgo consolidado. La mejora de este factor mantiene muchos beneficios que trascienden el propio rendimiento académico.

Los aportes al resaltar al liderazgo como un valor alto, podrían explicar el nivel alto encontrado en cuanto se considera que la institución de este estudio presenta un liderazgo consolidado. Sucede de forma similar al evaluar el aprendizaje colectivo, observando así que la búsqueda de la mejora académica está en mayor vínculo con la formación del docente. Si bien las visiones personales son importantes esta ha sido la dimensión con menor relación estadística. Se puede argumentar que la consolidación a nivel personal también podría reforzar las conexiones en el ámbito profesional e inclusive dar un entorno más cercano donde el docente pueda expresarse y compartir sus conocimientos (Misad et al. , 2022).

La mejora de este factor mantiene muchos beneficios que trascienden el propio rendimiento académico de los estudiantes, por ello es importante tener buena coordinación entre los miembros de las instituciones educativas, como un aporte de mejora que se desea brindar en la investigación realizada. Con el apoyo de los miembros y el trabajo en equipo se pueden comunicar sus puntos de vista y poder exponer sus diferentes y posibles soluciones de mejora para cumplir con los propósitos de la educación (Zubiri et al., 2020). Asimismo, Inga y Morales (2020) prestan mayor atención a las responsabilidades que deben cumplirse, tanto en los directivos como los docentes, aprovechando las oportunidades para fortalecer sus habilidades, competencias y conocimientos que mejoren su desempeño docente.

Según lo expuesto por Hoaglund en el 2014, las comunidades de aprendizaje profesionales se refiere a los grupos de trabajo formados por los docentes para laborar de forma comprometida en sus labores de enseñanza para obtener buenos resultados en el aprendizaje de los alumnos (Ordóñez y Ferrón, 2022), por lo cual, es necesario y preciso que se realicen asambleas entre los educadores para compartir y discutir los resultados obtenidos en los estudiantes, con la finalidad que como grupo de trabajo se pueda crear nuevas fuentes de enseñanza para que se obtenga un aprendizaje de calidad y su desempeño tenga los niveles adecuados.

VI. CONCLUSIONES

En relación con el estado de las comunidades de aprendizaje profesional, los hallazgos concluyeron que el 45.9% informó haber logrado un nivel satisfactorio, es decir, menos de la mitad superó sus objetivos y obtuvo beneficios para su desarrollo profesional en las instituciones educativas de Sechura. Sin embargo, el 49.0% y el 5.1% se situaron en los niveles de proceso e inicio, correspondientemente, es decir que aún le falta desarrollar habilidades, capacidades y conocimientos de la materia y relevancia del aprendizaje.

Con respecto a los niveles de desempeño profesional de los maestros, se concluyó que el 48.0% se ubicó en el nivel de logro previsto, es decir, menos de la mitad demostró un desempeño exitoso al integrar prácticas docentes innovadoras y mejorar las competencias que mejoran la calidad de los procesos de enseñanza en las instituciones educativas de Sechura. Sin embargo, el 52.0% se ubicaron en un nivel de proceso, evidenciándose el desinterés de algunos docentes por la actualización continua de su profesión.

En el contexto, de la relación entre las dimensiones de las comunidades de aprendizaje profesional con el desempeño profesional se llegó a concluir que, según el coeficiente Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa a nivel 0.05 en todas las dimensiones estudiadas. En donde, el liderazgo compartido obtuvo el valor más alto de correlación con un 0.847, lo que indica una fuerte relación entre dicha dimensión y el desempeño docente.

Y, por último, para el objetivo general, en cuanto a la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes se concluyó una correlación positiva alta, según el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de $Rho = 0,908$, y un nivel de significación de 0.000, es decir, que existe una relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, se entiende que un mayor nivel de participación de los docentes en las comunidades de aprendizaje profesional conduce a un mejor desempeño de sus responsabilidades docentes.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda profundizar en el estudio de las comunidades de aprendizaje profesional exitosas, a fin de generar conocimientos teóricos y prácticos que puedan ser incorporados en los programas de formación docente y en las políticas educativas relacionadas con el desarrollo profesional de los educadores. Como parte del proceso de mejora se puede establecer la realización de capacitación a los docentes con el propósito de activar, mejorar y actualizar sus conocimientos, además de brindar incentivos al personal que demuestre compromiso de participación en las actividades de las comunidades para compartir experiencias de manera efectiva.

Se recomienda a las instituciones educativas promover espacios de intercambio y capacitación donde los docentes con desempeño destacado puedan compartir sus experiencias y estrategias exitosas con otros docentes, a fin de fomentar la mejora continua de la calidad educativa en las instituciones de la región. Asimismo, establecer un proceso de retroalimentación continua para que puedan los docentes recibir comentarios constructivos que permitan continuar mejorando su desempeño profesional docente, puesto que podrá identificar sus aspectos o áreas que necesita mejorar.

Se sugiere diseñar e implementar programas de formación y acompañamiento para los docentes, enfocados en el fortalecimiento de las comunidades de aprendizaje profesional y el desarrollo del liderazgo compartido, valores y visiones compartidas, aprendizaje colectivo, práctica personal compartida y condiciones de apoyo. Esto promovería la mejora continua del desempeño docente y la calidad educativa en las instituciones de la región, puesto que en conjunto involucra las actividades desarrolladas por los docentes.

Se recomienda asignar tiempo y recursos adecuados para que los docentes puedan participar activamente en las comunidades de aprendizaje profesional, facilitando su compromiso y colaboración. Además, implementar programas de formación y capacitación continua para los docentes, enfocados en el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para un desempeño efectivo en el aula y en las comunidades de aprendizaje profesional.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Aparicio, C. y Sepúlveda, F. (2019). Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores. *Estudios Pedagógicos*, 44(3), 55-73. doi:10.4067/S0718-07052018000300055
- Arambulo, J. (2023). *Comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente en una institución educativa pública del Cercado de Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116261/Arambulo_PJV-SD.pdf?sequence=4
- Arcos, A. (2020). *Incidencia del liderazgo pedagógico directivo en el fortalecimiento de los procesos curriculares de las comunidades de aprendizaje, Cali, 2015 – 2019*. [Tesis de Doctorado, Universidad Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4040>
- Astrup, A. (2022). A Global Measure of Professional Learning Communities. *Professional Development in Education*, 20(1), 1-12. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2022.2065516>
- Bailón, H. (2022). *Comunidades profesionales de aprendizaje y el buen desempeño docente en las Instituciones Educativas Inicial del distrito de Gregorio Albarracín, Tacna*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d012285e-63d1-42e5-b799-24f8b93d33e1/content>
- Barrientos, R. (2019). Implementación de Comunidades de Aprendizaje en el Perú durante los años 2014 - 2018. *Revista Educa UMCH*, 13(1), 38-62. <https://revistas.umch.edu.pe/index.php/EducaUMCH/article/view/94/74>
- Benavides, A., Palacios, J., Fuster, D. y Hernández, R. (2020). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología.*, 16(31), 48-57. <https://doi.org/ISSN 1669-2438>

- Bergmark, U. (2020). Teachers' professional learning when building a research-based education: context-specific, collaborative and teacher-driven professional development. *Prof. Dev. Educ.*, 20(1), 1-15. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.909842/full>
- Blanchar, F. (2020). Características de la práctica pedagógica en el área de Química. *Revista científica*(37). <https://doi.org/https://doi.org/10.14483/23448350.14855>
- Bolívar, R. (2017). Los centro escolares como comunidades profesionales de aprendizaje. Adaptación, validación y descripción del plca-r. *Dialnet*, 10(2), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=110304>
- Cabezas, V., Gómez, C., Orrego, V., Medeiros, M., Palacios, P., Nogueira, A., . . . Peri, A. (2021). Comunidades de Aprendizaje Profesional Docente en Chile: Dimensiones y fases de desarrollo. *Estudios pedagógicos*, 47(3), 1-12. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052021000300141
- Cantillo, A., Bernal , O., Barrios, I. y Durán, F. (2022). La participación democrática un derecho fundamental. *Erg@omnes*, 14(1), 1-12. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/ergaomnes/article/view/2159>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Ed. 2da ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Castillo, P., Puigdellivol, I. y Antúnez, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 41-59. doi:10.4067/S0718-07052017000100003
- Cerezo, G. y Condor, S. (2024). *Autoeficacia y la motivación de logros en estudiantes de una institución educativa secundaria de MoHO - Puno, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134866/Cerezo_CG-Condori_TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cohen, J., Loeb, S., Miller, L. y Wyckoff, J. (2019). Policy implementation, principal agency, and strategic action: Improving teaching effectiveness in New York City middle schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 42(1), 134-160. <https://doi.org/10.3102/0162373719893338>

- Condori, J. (2022). *Comunidad profesional de aprendizaje para la mejora del desempeño docente en una institución educativa de secundaria del distrito de San Antonio - Huarochirí*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c951f87-1cad-42dc-b0a5-0fa089c0ddd9/content>
- Cubas, M. (2021). *Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de docentes*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61494/Cubas_DM-F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Farrell, J., Manion, C. y Rincón-Gallardo, S. (2017). Reinventar la escuela: alternativas radicales exitosas del sur global. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLVII(2), 1-12. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27052400002/html/index.html>
- Fernandez, M. y Felipe, J. (2022). Evaluating Teacher Performance and Teaching Effectiveness: Conceptual and Methodological Considerations. *Teacher Evaluation Around the World*, 20(2), 39–70. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-13639-9_3
- García, I., Higuera, L. y Martínez, E. (2018). Hacia la implantación de comunidades profesionales de aprendizaje mediante un liderazgo distribuido: Una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(2), 117-132. <https://www.redalyc.org/journal/551/55160059007/>
- Hasek, S. y Ortiz, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2). <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Hurtado, F. (2020). Planificación y evaluación curricular elementos fundamentales en el proceso educativo. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 5(1), 1-18. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2928>
- Inga, S. y Morales, O. (2020). Viabilidad de comunidades profesionales de

- aprendizaje en sistemas educativos de bajo desempeño. *Educación y Educadores*, 23(1), 1-12.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942020000100091
- Johnson, M., Sprowles, A., Goldenberg, K., Margell, S. y Castellino, L. (2020). Effect of a Place-Based Learning Community on Belonging, Persistence, and Equity Gaps for First-Year STEM Students. *Springer Link*, 45(1), 1-11.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10755-020-09519-5>
- Kanya, N., Bima, A. y Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462-1468. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21693>
- Lambrev, V. (2021). Exploring the value of community-based learning in a professional doctorate: A practice theory perspective. *Studies in Continuing Education*, 45(2), 1-12.
https://www.researchgate.net/publication/355046114_Exploring_the_value_of_community-based_learning_in_a_professional_doctorate_A_practice_theory_perspective
- León, J. y Cisneros, P. (2021). Competencias y recursos digitales para la enseñanza aprendizaje en educación básica superior. *Revista Cientific*, 6(20), 92-112.
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/642/1277
- Ley, N. y Espinoza, E. (2021). Características de la evaluación educativa en el proceso de aprendizaje. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600363&script=sci_arttext&tIng=pt
- Liu, S. y Yin, H. (2023). Does school power distance matter for the effectiveness of professional learning communities in China? A multilevel moderated mediation analysis. *Teaching and Teacher Education*, 2(10), 22-33.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X23003232>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Bellaterra: Diposit de Document, Universitat Autònoma de Barcelona.

- <http://ddd.uab.cat/record/131469>
- Lyengar, R. (2021). Rethinking community participation in education post Covid-19. *Springer Link*, 51, 437–447. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11125-020-09538-2>
- Man, K., Yin, H., Lee, I. y Hao, C. (2024). Taking stock of the research into professional learning communities: Paradigms, pathways, and possibilities. *Teaching and Teacher Education*, 139(1), 1-12. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X23004195>
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Ministerio de Educación. (2020). *Resolución Viceministerial*. Resolución. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N__005-2020-MINEDU.PDF?v=1617630693
- Misad, K., Misad, R. y Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica . *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(2), 7-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Montalvo, P. y Flores, L. (2020). Herramientas de gestión institucional: proyecto educativo institucional (pei), planificación curricular institucional (pci), MANUAL DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS, MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ACADÉMICOS Y CÓDIGO DE CONVIVENCIA ESCOLAR. *RECINATUR INTERNATIONAL JOURNAL OF APPLIED SCIENCES, NATURE AND TOURISM*, 2(1), 109-122. <http://201.159.222.149/index.php/recinatur/article/view/414/309>
- Montes, H., Bazán, A. y Tirado, J. (2023). Learning Strategies and Teaching Performance in Academic Satisfaction in University Students in Lima. *Propósitos y representaciones.*, 11(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n2.1792>
- Moreira, S. y Peña, G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Dominio De Las Ciencias*, 8(3), 569–587. <https://doi.org/.org/10.23857/dc.v8i3.2826>
- Muñoz, R., Huamán, D., Cárdenas, E. y Pinedo, F. (2022). Habilidades Directivas y

- Desempeño Docente en el Perú. *Revista Franz Tamayo*, 4(10), 1-12. <https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/879>
- Nagai, H., Nakazawa, E. y Akabayashi, A. (2022). The creation of the Belmont Report and its effect on ethical principles: a historical study. *Monash Bioeth Rev.*, 40(2). <https://doi.org/10.1007/s40592-022-00165-5>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ed. 5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ordóñez, R. y Ferrón, M. (2022). Comunidades de aprendizaje: Desarrollo de materiales didácticos a través de los grupos interactivos. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 66(66), 1-12. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1382>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2023). The transformation of education begins with teachers. 10(2), 1-12. <https://en.unesco.org/sites/default/files/wtd-2022-cn-en.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). Estrategia de competencias de la OCDE 2019. 1-12. <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>
- Oviawe, J. (2020). Technical Education Lecturers' Knowledge of Students' Engagement in the Application of Interactive Instructional Strategies Technology. *JOURNAL OF TECHNOLOGY AND HUMANITIES*, 1(1). <https://doi.org/10.53797/jthkks.v1i1.1.2020>
- Peng, Q., Liu, L., Zhang, L. y Yue, Y. (2022). Adaptation and Validation of a Scale for Measuring the Curriculum-Based Professional Learning Community in Early Childhood Education in China. *Front. Psychology*, 13(1), 1-13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.909842/full>
- Peña, A. (2022). *Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 de Coishco, Ancash, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84546>
- Pérez, M. (2020). La pedagogía latinoamericana: ¿Qué tenemos de nuevo? *Revista Educarnos*, 31(1), 1-13. <https://revistaeducarnos.com/la-pedagogia-latinoamericana-que-tenemos-de-nuevo/>

- Producers, L., Travis, E. y Pownall, M. (2022). "It's hard to feel a part of something when you've never met people": defining "learning community" in an online era. *Springer Link*, 85, 1219–1234. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-022-00886-w>
- Quishpe, M. (2021). *Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68260>
- Ramirez, J. y Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. 2(3), 17-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8356012>
- Ramírez, M. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 48-64. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202012>
- Ramón, F. (2022). Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente. *Cátedra*, 5(2), 35–54. <https://doi.org/10.29166/catedra.v5i2.3543>
- Riascos, L. y Becerril, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243-264. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Ríos, S. I. (2022). *Diseño curricular basado en comunidades virtuales de aprendizaje para el desempeño profesional docente del nivel Preparatoria*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Universidad Nacional de Chimborazo: <https://shorturl.at/fwFJ5>
- Suparsa, H., Sentini, H., Alish, D. y Wayan, N. (2021). Teacher Performance Evaluation through Knowledge Sharing and Technology during the COVID 19 Pandemic. *Computing Technology and Information Management*, 18. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18SI04/WEB18168>
- Swanson, R. (2022). *Foundations of Human Resource Development* (3era edición ed.). Berrett-Koehler Publishers, Inc. https://www.google.com.pe/books/edition/Foundations_of_Human_Resource_Development/XwI_EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=systems+thinking+model,+proposed+by+Senge+in+1993&pg=PT224&printsec=frontcover
- Touriñan, J. (2022). Conocimiento de la educación y actividad común. Construyendo ámbitos de educación desde la pedagogía. *Utopía y Praxis*

- Latinoamericana*, 27(96), 1-23.
<https://www.redalyc.org/journal/279/27970217002/html/#:~:text=Resumen%3A%20El%20conocimiento%20de%20la,y%20el%20conocimiento%20en%20educaci%C3%B3n>.
- Vásquez, L. (2021). *LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SANTA ANA” DE LA PROVINCIA DE CHINCHA, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De Huancavelica].
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/91e16228-22c6-4e61-bdcd-3ed2544a8831/content>
- Yang, W., Baustista, A. y Li, H. (2016). *Handbook of response to intervention* (2da edición ed.). Springer.
https://www.google.com.pe/books/edition/Handbook_of_Response_to_Intervention/gg6cCgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Louis+and+Marks%27+shared+learning+model+in+1998&pg=PA90&printsec=frontcover
- Zapata, R. (2020). *Competencias digitales y desempeño de los docentes de la Institución Educativa “La Inmaculada”, Talara 2020*. Tesis de pos grado, Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57121/Zapata_IRDP.pdf
- Zubiri, H., Vidu, A., Rios, O. y Morla, T. (2020). Inclusivity, participation and collaboration: Learning in interactive groups [Inclusividad, participación y colaboración: Aprendizaje en grupos interactivos]. *Educational Research*, 62(2), 162-180.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00131881.2020.1755605>

ANEXOS

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables

Variable I	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunidades de aprendizaje profesional	Senge en 1990, quien definió la organización que aprende como un lugar "en el que la persona expande de forma continua sus capacidades para la creación de metas que sean reales, en donde se promueva el patrón de pensamiento nuevo y expansivo" (Bolívar, 2017).	La variable fue medida a través del modelo de pensamiento sistémico de Senge, propuesto en 1993. Siendo las dimensiones: a) liderazgo compartido, b) valores y visiones compartidas, c) aprendizaje colectivo, d) práctica personal compartida, e) condiciones de apoyo.	Liderazgo compartido	Participación democrática	Likert
				Elaboración de instrumentos de gestión	
				Liderazgo profesional	
			Valores y visiones compartidas	Misión y visión	
				Valores y principios	
			Aprendizaje colectivo	Espacio de diálogo	
				Capacitación docente	
			Práctica personal compartida	Práctica docente	
				Relaciones interpersonales	
			Condiciones de apoyo	Confianza y respeto	
Logros y reconocimiento					
Trabajo en equipo					
Variable II	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño profesional	Montenegro en el 2011, quien indica que	La variable fue medida a través del informe del	Preparación para el	Conocimiento del estudiante	Likert

docente	se trata de las acciones que un docente ejecuta en pro a la formación de los jóvenes, evaluando el performance de los docentes para mejorar la calidad de la educación y el desarrollo profesional de los maestros (Montes et al., 2023).	Ministerio de Educación, a través de la Resolución Ministerial N°005-2020. Las dimensiones serán: a) Preparación para el aprendizaje, b) Enseñanza para el aprendizaje, c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	aprendizaje de los estudiantes	Dominio pedagógico disciplinar	
				Planificación y ejecución curricular	
				Uso de recursos de la evaluación	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de clima favorable para aprendizaje	
				Medición de aprendizajes	
				Evaluación y retroalimentación	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Contribución desarrollo institucional	
				Relación con agentes educativos	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexión de su práctica pedagógica	
				Formación profesional personal o colegiada	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario para evaluar las Comunidades de aprendizaje profesional

Instrucciones para completar el cuestionario: Estimado docente lea atentamente cada pregunta, estima y elija una de las categorías de respuesta que van de 1 al 5 contemplando que:

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

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 01: Liderazgo compartido						
1	Los profesores participan de manera activa en la toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes.					
2	El director toma en cuenta los aportes del personal docente para la toma de decisiones.					
3	Los profesores reciben información referida a la gestión escolar.					
4	El director orienta el trabajo de los equipos que requieren apoyo.					
5	Se brindan facilidades para que los profesores desarrollen proyectos de innovación en la institución educativa					
6	El director distribuye responsabilidades y premia las acciones innovadoras.					
7	El director participa democráticamente delegando funciones al personal docente.					
8	En la institución educativa se promueve el liderazgo de los profesores.					
9	La toma de decisiones se sustenta con la participación de todos los docentes a través de reuniones de trabajo.					
10	La comunidad educativa asume responsabilidades compartidas sin imposición de la autoridad.					
11	Los profesores utilizan múltiples fuentes de información para la toma de decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.					

Dimensión 02: Valores y visiones compartidas						
12	Los valores institucionales se establecen de manera colaborativa.					
13	Los valores institucionales orientan las normas de comportamiento de los actores educativos.					
14	Los profesores comparten la visión institucional incidiendo en la mejora de los aprendizajes.					
15	Para la toma de decisiones se consideran los valores y la visión institucional.					
16	La visión compartida se desarrolla bajo un proceso colaborativo entre los profesores.					
17	Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante más que en los resultados de exámenes y calificaciones.					
18	La visión de la institución educativa toma en cuenta las políticas y currículos escolares.					
19	La comunidad educativa se involucra activamente en el desarrollo de actividades para la mejora de los aprendizajes.					
20	La información se utiliza para emprender acciones que ayuden alcanzar una visión compartida					
Dimensión 03: Aprendizaje colectivo						
21	Los profesores fortalecen sus capacidades de manera colaborativa para mejorar su desempeño profesional.					
22	Las buenas relaciones entre los profesores, refleja el compromiso con la mejora de la institución.					
23	Los profesores proponen de manera conjunta alternativas de solución a las necesidades de los estudiantes.					
24	El personal de la IE cuenta con oportunidades para aprender a través del diálogo abierto.					
25	El diálogo entre profesores se desarrolla de manera alturada y respetando los diferentes puntos de					

	vista.					
26	El desarrollo profesional del docente toma en cuenta el proceso de enseñanza y el aprendizaje.					
27	Los profesores fortalecen sus capacidades para la resolución de problemas didácticos.					
28	El compromiso de los profesores radica en la aplicación de estrategias y programas para la mejora del aprendizaje.					
29	Los profesores analizan colaborativamente distintas fuentes de información relacionada con la mejora de la práctica docente.					
30	Los profesores analizan conjuntamente los productos de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.					
Dimensión 04: Práctica personal compartida						
31	Los profesores generan espacios para la observación de la práctica pedagógica de sus colegas en aula.					
32	Los profesores generan espacios para la retroalimentación en la práctica pedagógica de sus colegas.					
33	Los profesores comparten experiencias y prácticas pedagógicas para la mejora del aprendizaje de los estudiantes.					
34	Los profesores revisan colaborativamente los productos de los estudiantes con la idea de mejorar y compartir prácticas docentes.					
35	Se generan espacios para compartir los resultados del trabajo individual y grupal de la práctica docente.					
36	Los profesores comparten regularmente los productos de los estudiantes para recibir aportes de mejora.					
Dimensión 05: Condiciones de apoyo						
37	Las relaciones afectivas entre los profesores y estudiantes se basan en la confianza y el respeto.					
38	Las relaciones entre los profesores permiten el análisis honesto y respetuoso de la información para mejorar la enseñanza y aprendizaje.					

39	En la institución educativa se reconocen los éxitos logrados.					
40	Los profesores y la comunidad educativa demuestran un esfuerzo constante para integrar el cambio en la cultura de la IE.					
41	Se destina tiempo suficiente para el trabajo en equipo de los profesores.					
42	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.					
43	Se destinan recursos económicos y materiales para desarrollar estrategias formativas profesionales.					
44	El profesorado dispone de recursos tecnológicos y materiales apropiados para el desarrollo de la práctica docente.					

- **Inicio:** Cuando la comunidad de aprendizaje profesional está en sus etapas iniciales. Los miembros están comenzando a colaborar y participar en actividades de desarrollo profesional, pero la cohesión y el compromiso pueden ser limitados. Se observa una falta de claridad en los objetivos y métodos de la comunidad. **44 a 103 puntos**
- **Proceso:** Cuando la comunidad de aprendizaje está en proceso de consolidación y crecimiento. Los miembros están comprometidos con el desarrollo profesional y se están involucrando activamente en actividades colaborativas. Se están estableciendo objetivos y se observa un progreso gradual hacia su consecución. **104 a 162 puntos**
- **Satisfactorio:** Cuando la comunidad de aprendizaje ha alcanzado los objetivos planificados y está demostrando un progreso significativo en el desarrollo profesional de sus miembros. Existe una colaboración sólida y un compromiso continuo con el aprendizaje compartido. Se están implementando prácticas efectivas y se están logrando resultados tangibles. **163 a 220 puntos.**

Cuestionario para evaluar desempeño profesional docente

Instrucciones: A continuación, se le formulan 33 preguntas respecto a su práctica docente. Ante cada pregunta debe plantearse en qué GRADO aplica cada ítem, de acuerdo a la escala que se señala a continuación. Marque con una X el número que considere correcto con base en las siguientes escalas:

Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
Competencias	N°	Indicadores de desempeño	Valoración			
			1	2	3	4
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, contenidos disciplinares que enseña, enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	El docente cuenta con una ficha para el registro positivo del desempeño de cada estudiante vinculado con las capacidades de aprendizaje a lograr.				
	2	Se capacita constantemente en didáctica del área que enseña, enfoque y procesos pedagógicos				
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la	3	Elabora creativamente la programación curricular en forma conjunta, contextualizada, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y utilizando herramientas digitales				
	4	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: P.A./UU.DD. /S.A.				
	5	Selecciona, adapta, crea y organiza diversos recursos				

evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.		informáticos acordes con los temas a programar. (GeoGebra, libros digitales, páginas web, etc.)				
	6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
	7	Participa en los Grupos de Interaprendizaje (GIAS), reuniones con colegas de la institución educativa tanto de equipo directivo como del equipo docente por grado a fin de que la programación curricular responda a competencias requeridas alineadas a las metas de la institución.				
PUNTAJE PARCIAL:						
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	8	Resuelve conflictos de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración				
	9	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad				
	10	Recuerda normas de convivencia elaboradas en consenso con los estudiantes para trabajar en forma individual o en equipo.				
	11	Promueve un ambiente acogedor basada en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los	12	El docente comunica los propósitos de aprendizaje a los estudiantes, los criterios con los que será evaluado y promueve su comprensión.				
	13	Valora las evidencias de aprendizaje teniendo en cuenta los criterios de evaluación (matriz de análisis de experiencia de aprendizaje)				

estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales	14	Promueve el interés de todos los estudiantes al plantear problemas contextualizados				
	15	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
	16	Propicia acciones que brinda oportunidad de participación activa de los estudiantes en bien de los logros de aprendizaje				
	17	Motiva y facilita las experiencias de aprendizaje utilizando recursos virtuales como videos, PPT, etc.				
Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	18	Usa el error como una oportunidad de aprendizaje para que los estudiantes reflexionen sobre las decisiones que lo llevaron a él.				
	19	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna				
	20	Monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión. Guiando a los estudiantes en el análisis para encontrar una solución				
	21	Hace preguntas de alta calidad que inducen a la reflexión, el uso de varias perspectivas culturales que expanden su comprensión de temas locales y globales.				
	22	Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información				
	23	Elabora Rúbrica, matriz de verificación, listas de cotejo, registro anecdótico, etc. para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de				

		los estudiantes.				
PUNTAJE PARCIAL:						
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	24	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
	25	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la I. E				
Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	26	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
	27	Participa en reuniones con las familias de los estudiantes para dar conocer los avances académicos de los estudiantes				
PUNTAJE PARCIAL:						
Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	28	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución				
	29	Recibe capacitaciones sobre el uso de las Tics para mejorar su desempeño docente.				

para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	30	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela, utilizando herramientas digitales.				
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	31	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la I. E				
	32	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, promoviendo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.				
	33	Asume responsablemente el desarrollo académico de sus estudiantes, así como su progreso y bienestar personal. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.				
PUNTAJE PARCIAL:						
RESULTADO GENERAL						

- **Inicio:** Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones. **33 a 66 puntos**
- **Proceso:** Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones. **67 a 99 puntos**
- **Logro Previsto:** Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos. **100 a 132 puntos**

Anexo 03: Validación de instrumentos por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunidades de aprendizaje profesional". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Miguel Vite Ayala
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pedagógica (Especialista en Educación)
Institución donde labora:	UGEL Sechura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Comunidades de aprendizaje profesional
Autor:	Elaborado por Bolívar (2017), adaptado y mejorado por el investigador León Díaz, Javier Esteban
Procedencia:	Piura-Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas del nivel secundaria de Sechura (Ciudad)
Significación:	El cuestionario para medir la variable comunidades de aprendizaje profesional en base a sus cinco dimensiones está compuesto de 44 ítems con 4 opciones de respuestas: (Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3 Casi siempre=4 y Siempre=5)



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Liderazgo compartido
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Liderazgo compartido a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Participación democrática	1. Los profesores participan de manera activa en la toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes.	4	4	4	
	2. El director toma en cuenta los aportes del personal docente para la toma de decisiones.	4	4	4	
	3. Los profesores reciben información referida a la gestión escolar.	4	4	4	
	4. El director orienta el trabajo de los equipos que requieren apoyo.	4	4	4	
Elaboración de instrumentos de gestión	5. Se brindan facilidades para que los profesores desarrollen proyectos de innovación en la institución educativa.	4	4	4	
	6. El director distribuye responsabilidades y premia las acciones innovadoras.	4	4	4	
	7. El director participa democráticamente delegando funciones al personal docente.	4	4	4	
Liderazgo profesional	8. En la institución educativa se promueve el liderazgo de los profesores.	4	4	4	
	9. La toma de decisiones se sustenta con la participación de todos los docentes a través de reuniones de trabajo.	4	4	4	
	10. La comunidad educativa asume responsabilidades compartidas sin imposición de la autoridad.	4	4	4	
	11. Los profesores utilizan múltiples fuentes de información para la toma de decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Valores y visiones compartidos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión valores y visiones compartidos a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión y visión	12. Los valores institucionales se establecen de manera colaborativa.	4	4	4	
	13. Los valores institucionales orientan las normas de comportamiento de los actores educativos.	4	4	4	
	14. Los profesores comparten la visión institucional incidiendo en la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	
	15. Para la toma de decisiones se consideran los valores y la visión institucional.	4	4	4	
	16. La visión compartida se desarrolla bajo un proceso colaborativo entre los profesores.	4	4	4	
	Valores y principios	17. Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante más que en los resultados de exámenes y calificaciones.	4	4	4
18. La visión de la institución educativa toma en cuenta las políticas y currículos escolares.		4	4	4	
19. La comunidad educativa se involucra activamente en el desarrollo de actividades para la mejora de los aprendizajes.		4	4	4	
20. La información se utiliza para emprender acciones que ayuden alcanzar una visión compartida.		4	4	4	

- Tercera dimensión: Aprendizaje colectivo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Aprendizaje colectivo a través de sus indicadores como:

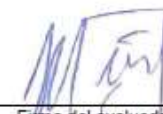
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacio de diálogo	21. Los profesores fortalecen sus capacidades de manera colaborativa para mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	
	22. Las buenas relaciones entre los profesores, refleja el compromiso con la mejora de la institución.	4	4	4	
	23. Los profesores proponen de manera conjunta alternativas de solución a las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
	24. El personal de la IE cuenta con oportunidades para aprender a través del diálogo abierto.	4	4	4	
	25. El diálogo entre profesores se desarrolla de manera aturada y respetando los diferentes puntos de vista.	4	4	4	
	Capacitación docente	26. El desarrollo profesional del docente toma en cuenta el proceso de enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4
27. Los profesores fortalecen sus capacidades para la resolución de problemas didácticos.		4	4	4	
28. El compromiso de los profesores radica en la aplicación de estrategias y programas para la mejora del aprendizaje.		4	4	4	
29. Los profesores analizan colaborativamente distintas fuentes de información relacionada con la mejora de la práctica docente.		4	4	4	
30. Los profesores analizan conjuntamente los productos de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.		4	4	4	

- Cuarta dimensión: Práctica personal compartida.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Práctica personal compartida a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Práctica docente	31. Los profesores generan espacios para la observación de la práctica pedagógica de sus colegas en aula.	4	4	4	
	32. Los profesores generan espacios para la retroalimentación en la práctica pedagógica de sus colegas.	4	4	4	
	33. Los profesores comparten experiencias y prácticas pedagógicas para la mejora del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	34. Los profesores revisan colaborativamente los productos de los estudiantes con la idea de mejorar y compartir prácticas docentes.	4	4	4	
	35. Se generan espacios para compartir los resultados del trabajo individual y grupal de la práctica docente.	4	4	4	
	36. Los profesores comparten regularmente los productos de los estudiantes para recibir aportes de mejora.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones de apoyo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Condiciones de apoyo a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza y respeto	37. Las relaciones afectivas entre los profesores y estudiantes se basan en la confianza y el respeto.	4	4	4	
	38. Las relaciones entre los profesores permiten el análisis honesto y respetuoso de la información para mejorar la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
Logros y reconocimiento	39. En la institución educativa se reconocen los éxitos logrados.	4	4	4	
	40. Los profesores y la comunidad educativa demuestran un esfuerzo constante para integrar el cambio en la cultura de la IE.	4	4	4	
Trabajo en equipo	41. Se destina tiempo suficiente para el trabajo en equipo de los profesores.	4	4	4	
	42. El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	4	4	4	
	43. Se destinan recursos económicos y materiales para desarrollar estrategias formativas profesionales.	4	4	4	
	44. El profesorado dispone de recursos tecnológicos y materiales apropiados para el desarrollo de la práctica docente.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 02759333

<http://orcid.org/0000-0002-2602-900X>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño profesional 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Miguel Vite Ayala
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pedagógica (Especialista en Educación)
Institución donde labora:	UGEL Sechura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño profesional docente
Autor:	Elaborado por Zapata (2020), adaptado y mejorado por el investigador León Díaz, Javier Esteban
Procedencia:	Piura-Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas del nivel secundaria de Sechura (Ciudad)
Significación:	El cuestionario para medir la variable desempeño profesional docente en base a sus cuatro dimensiones está compuesto de 33 ítems con 4 opciones de respuestas: (Nunca=1, Algunas veces=2, Frecuentemente=3 y Muy frecuentemente=4).

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conocimiento del estudiante	1. El docente cuenta con una ficha para el registro positivo del desempeño de cada estudiante vinculado con las capacidades de aprendizaje a lograr.	4	4	4	
	2. Se capacita constantemente en didáctica del área que enseña, enfoque y procesos pedagógicos.	4	4	4	
Dominio pedagógico disciplinar	3. Elabora creativamente la programación curricular en forma conjunta, contextualizada, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y utilizando herramientas digitales.	4	4	4	
	4. Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular P.A./U.U.DD./S.A.	4	4	4	
Planificación y ejecución curricular	5. Selecciona, adapta, crea y organiza diversos recursos informáticos acordes con los temas a programar. (GeoGebra, libros digitales, páginas web, etc.)	4	4	4	
	6. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
Uso de recursos de la evaluación	7. Participa en los Grupos de Interevaluación (GIAS), reuniones con colegas de la institución educativa tanto de equipo directivo como del equipo docente por grado a fin de que la programación curricular responda a competencias requeridas alineadas a las metas de la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Creación de clima favorable para aprendizaje	8. Resuelve conflictos de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	9. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	10. Recuerda normas de convivencia elaboradas en consenso con los estudiantes para trabajar en forma individual o en equipo.	4	4	4	
	11. Promueve un ambiente acogedor basado en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la	4	4	4	

	colaboración.				
Medición de aprendizajes	12. El docente comunica los propósitos de aprendizaje a los estudiantes, los criterios con los que será evaluado y promueve su comprensión.	4	4	4	
	13. Valora las evidencias de aprendizaje teniendo en cuenta los criterios de evaluación (matriz de análisis de experiencia de aprendizaje)	4	4	4	
	14. Promueve el interés de todos los estudiantes al plantear problemas contextualizados.	4	4	4	
	15. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	16. Propicia acciones que brinde oportunidad de participación activa de los estudiantes en bien de los logros de aprendizaje.	4	4	4	
	17. Motiva y facilita las experiencias de aprendizaje utilizando recursos virtuales como videos, ppt, etc.	4	4	4	
Evaluación y retroalimentación	18. Usa el error como una oportunidad de aprendizaje para que los estudiantes reflexionen sobre las decisiones que lo llevaron a él.	4	4	4	
	19. Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	20. Monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión. Guiando a los estudiantes en el análisis para encontrar una solución.	4	4	4	
	21. Hace preguntas de alta calidad que inducen a la reflexión, el uso de varias perspectivas culturales que expanden su comprensión de temas locales y globales.	4	4	4	
	22. Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información.	4	4	4	
	23. Elabora Rúbrica, matriz de verificación, listas de cotejo, registro anecdótico, etc. para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución desarrollo institucional	24. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	25. Desarrolle individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la I. E.	4	4	4	
Relación con	26. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	

agentes educativos	27. Participa en reuniones con las familias de los estudiantes para dar conocer los avances académicos de los estudiantes	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión de su práctica pedagógica	28. Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	4	4	4	
	29. Recibe capacitaciones sobre el uso de las Tics para mejorar su desempeño docente.	4	4	4	
	30. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades las de los estudiantes y las de la escuela, utilizando herramientas digitales.	4	4	4	
Formación profesional personal o colegiada	31. Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la I. E.	4	4	4	
	32. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, promoviendo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	4	4	4	
	33. Asume responsablemente el desarrollo académico de sus estudiantes, así como su progreso y bienestar personal. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 02759333

<http://orcid.org.0000-0002-2602-900X>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunidades de aprendizaje profesional". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Francisco Alfredo Amao Távora
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pedagógica (Jefe de AGP)
Institución donde labora:	UGEL Tambogrande
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Comunidades de aprendizaje profesional
Autor:	Elaborado por Bolívar (2017), adaptado y mejorado por el investigador León Díaz, Javier Esteban
Procedencia:	Piura-Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas del nivel secundaria de Sechura (Ciudad)
Significación:	El cuestionario para medir la variable comunidades de aprendizaje profesional en base a sus cinco dimensiones está compuesto de 44 ítems con 4 opciones de respuestas: (Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3 Casi siempre=4 y Siempre=5)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Liderazgo compartido
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Liderazgo compartido a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Participación democrática	1. Los profesores participan de manera activa en la toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes.	4	4	4	
	2. El director toma en cuenta los aportes del personal docente para la toma de decisiones.	4	4	4	
	3. Los profesores reciben información referida a la gestión escolar.	4	4	4	
	4. El director orienta el trabajo de los equipos que requieren apoyo.	4	4	4	
Elaboración de instrumentos de gestión	5. Se brindan facilidades para que los profesores desarrollen proyectos de innovación en la institución educativa.	4	4	4	
	6. El director distribuye responsabilidades y premia las acciones innovadoras.	4	4	4	
	7. El director participa democráticamente delegando funciones al personal docente.	4	4	4	
	8. En la institución educativa se promueve el liderazgo de los profesores.	4	4	4	
Liderazgo profesional	9. La toma de decisiones se sustenta con la participación de todos los docentes a través de reuniones de trabajo.	4	4	4	
	10. La comunidad educativa asume responsabilidades compartidas sin imposición de la autoridad.	4	4	4	
	11. Los profesores utilizan múltiples fuentes de información para la toma de decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Valores y visiones compartidos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión valores y visiones compartidos a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión y visión	12. Los valores institucionales se establecen de manera colaborativa.	4	4	4	
	13. Los valores institucionales orientan las normas de comportamiento de los actores educativos.	4	4	4	
	14. Los profesores comparten la visión institucional incidiendo en la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	
	15. Para la toma de decisiones se consideran los valores y la visión institucional.	4	4	4	
	16. La visión compartida se desarrolla bajo un proceso colaborativo entre los profesores.	4	4	4	
	Valores y principios	17. Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante más que en los resultados de exámenes y calificaciones.	4	4	4
18. La visión de la institución educativa toma en cuenta las políticas y currículos escolares.		4	4	4	
19. La comunidad educativa se involucra activamente en el desarrollo de actividades para la mejora de los aprendizajes.		4	4	4	
20. La información se utiliza para emprender acciones que ayuden alcanzar una visión compartida.		4	4	4	

- Tercera dimensión: Aprendizaje colectivo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Aprendizaje colectivo a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacio de diálogo	21. Los profesores fortalecen sus capacidades de manera colaborativa para mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	
	22. Las buenas relaciones entre los profesores, refleja el compromiso con la mejora de la institución.	4	4	4	
	23. Los profesores proponen de manera conjunta alternativas de solución a las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
	24. El personal de la IE cuenta con oportunidades para aprender a través del diálogo abierto.	4	4	4	
	25. El diálogo entre profesores se desarrolla de manera aturada y respetando los diferentes puntos de vista.	4	4	4	
	Capacitación docente	26. El desarrollo profesional del docente toma en cuenta el proceso de enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4
27. Los profesores fortalecen sus capacidades para la resolución de problemas didácticos.		4	4	4	
28. El compromiso de los profesores radica en la aplicación de estrategias y programas para la mejora del aprendizaje.		4	4	4	
29. Los profesores analizan colaborativamente distintas fuentes de información relacionada con la mejora de la práctica docente.		4	4	4	
	30. Los profesores analizan conjuntamente los productos de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Práctica personal compartida.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Práctica personal compartida a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Práctica docente	31. Los profesores generan espacios para la observación de la práctica pedagógica de sus colegas en aula.	4	4	4	
	32. Los profesores generan espacios para la retroalimentación en la práctica pedagógica de sus colegas.	4	4	4	
	33. Los profesores comparten experiencias y prácticas pedagógicas para la mejora del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	34. Los profesores revisan colaborativamente los productos de los estudiantes con la idea de mejorar y compartir prácticas docentes.	4	4	4	
	35. Se generan espacios para compartir los resultados del trabajo individual y grupal de la práctica docente.	4	4	4	
	36. Los profesores comparten regularmente los productos de los estudiantes para recibir aportes de mejora.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones de apoyo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Condiciones de apoyo a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza y respeto	37. Las relaciones afectivas entre los profesores y estudiantes se basan en la confianza y el respeto.	4	4	4	
	38. Las relaciones entre los profesores permiten el análisis honesto y respetuoso de la información para mejorar la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
Logros y reconocimiento	39. En la institución educativa se reconocen los éxitos logrados.	4	4	4	
	40. Los profesores y la comunidad educativa demuestran un esfuerzo constante para integrar el cambio en la cultura de la IE.	4	4	4	
Trabajo en equipo	41. Se destina tiempo suficiente para el trabajo en equipo de los profesores.	4	4	4	
	42. El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	4	4	4	
	43. Se destinan recursos económicos y materiales para desarrollar estrategias formativas profesionales.	4	4	4	
	44. El profesorado dispone de recursos tecnológicos y materiales apropiados para el desarrollo de la práctica docente.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 40079136

<http://orcid.org.0000-0003-4197-8374>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño profesional 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Francisco Alfredo Armao Távora
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pedagógica (Jefe de AGP)
Institución donde labora:	UGEL Tambogrande
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Questionario: Desempeño profesional docente
Autor:	Elaborado por Zapata (2020), adaptado y mejorado por el investigador León Díaz, Javier Esteban
Procedencia:	Piura-Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas del nivel secundaria de Sechura (Ciudad)
Significación:	El cuestionario para medir la variable desempeño profesional docente en base a sus cuatro dimensiones está compuesto de 33 ítems con 4 opciones de respuestas: (Nunca=1, Algunas veces=2, Frecuentemente=3 y Muy frecuentemente=4).

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conocimiento del estudiante	1. El docente cuenta con una ficha para el registro positivo del desempeño de cada estudiante vinculado con las capacidades de aprendizaje a lograr.	4	4	4	
	2. Se capacite constantemente en didáctica del área que enseña, enfoque y procesos pedagógicos.	4	4	4	
Dominio pedagógico disciplinar	3. Elabore creativamente la programación curricular en forma conjunta, contextualizada, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y utilizando herramientas digitales.	4	4	4	
	4. Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: P.A./U.U.DD./S.A.	4	4	4	
Planificación y ejecución curricular	5. Seleccione, adapte, cree y organice diversos recursos informáticos acordes con los temas a programar. (GeoGebra, libros digitales, páginas web, etc.)	4	4	4	
	6. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
Uso de recursos de la evaluación	7. Participa en los Grupos de Interaprendizaje (GIAS), reuniones con colegas de la institución educativa tanto de equipo directivo como del equipo docente por grado a fin de que la programación curricular responda a competencias requeridas alineadas a las metas de la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Creación de clima favorable para aprendizaje	8. Resuelve conflictos de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	9. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	10. Recuerda normas de convivencia elaboradas en consenso con los estudiantes para trabajar en forma individual o en equipo.	4	4	4	
	11. Promueve un ambiente acogedor basada en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la	4	4	4	

Medición de aprendizajes	12. El docente comunica los propósitos de aprendizaje a los estudiantes, los criterios con los que será evaluado y promueve su comprensión.	4	4	4	
	13. Valora las evidencias de aprendizaje teniendo en cuenta los criterios de evaluación (matriz de análisis de experiencia de aprendizaje)	4	4	4	
	14. Promueve el interés de todos los estudiantes al plantear problemas contextualizados.	4	4	4	
	15. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	16. Propicia acciones que brinde oportunidad de participación activa de los estudiantes en bien de los logros de aprendizaje.	4	4	4	
	17. Motiva y facilita las experiencias de aprendizaje utilizando recursos virtuales como videos, ppt, etc.	4	4	4	
Evaluación y retroalimentación	18. Use el error como una oportunidad de aprendizaje para que los estudiantes reflexionen sobre las decisiones que lo llevaron a él.	4	4	4	
	19. Evalúe los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	20. Monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión. Guiando a los estudiantes en el análisis para encontrar una solución.	4	4	4	
	21. Hace preguntas de alta calidad que inducen a la reflexión, el uso de varias perspectivas culturales que expanden su comprensión de temas locales y globales.	4	4	4	
	22. Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información.	4	4	4	
	23. Elabore Rúbrica, matriz de verificación, listas de cotejo, registro anecdótico, etc. para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución desarrollo institucional	24. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	25. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la I. E.	4	4	4	
Relación con	26. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	

agentes educativos	27. Participa en reuniones con las familias de los estudiantes para dar conocer los avances académicos de los estudiantes	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión de su práctica pedagógica	28. Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	4	4	4	
	29. Recibe capacitaciones sobre el uso de las Tics para mejorar su desempeño docente.	4	4	4	
	30. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela, utilizando herramientas digitales.	4	4	4	
Formación profesional personal o colegiada	31. Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la I. E.	4	4	4	
	32. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, promoviendo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	4	4	4	
	33. Asume responsablemente el desarrollo académico de sus estudiantes, así como su progreso y bienestar personal. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 40079136
<http://orcid.org.0000-0003-4197-8374>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunidades de aprendizaje profesional". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Miguel Ángel Alania Vásquez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA
Institución donde labora:	Docente de Investigación en la Escuela de Educación Superior Pedagógica de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Comunidades de aprendizaje profesional
Autor:	Elaborado por Bolívar (2017), adaptado y mejorado por el investigador León Díaz, Javier Esteban
Procedencia:	Piura-Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas del nivel secundaria de Sechura (Ciudad)
Significación:	El cuestionario para medir la variable comunidades de aprendizaje profesional en base a sus cinco dimensiones está compuesto de 44 ítems con 4 opciones de respuestas: (Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5)



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Liderazgo compartido
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Liderazgo compartido a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Participación democrática	1. Los profesores participan de manera activa en la toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes.	4	4	4	
	2. El director toma en cuenta los aportes del personal docente para la toma de decisiones.	4	4	4	
	3. Los profesores reciben información referida a la gestión escolar.	4	4	4	
	4. El director orienta el trabajo de los equipos que requieren apoyo.	4	4	4	
Elaboración de instrumentos de gestión	5. Se brindan facilidades para que los profesores desarrollen proyectos de innovación en la institución educativa.	4	4	4	
	6. El director distribuye responsabilidades y premia las acciones innovadoras.	4	4	4	
	7. El director participa democráticamente delegando funciones al personal docente.	4	4	4	
Liderazgo profesional	8. En la institución educativa se promueve el liderazgo de los profesores.	4	4	4	
	9. La toma de decisiones se sustenta con la participación de todos los docentes a través de reuniones de trabajo.	4	4	4	
	10. La comunidad educativa asume responsabilidades compartidas sin imposición de la autoridad.	4	4	4	
	11. Los profesores utilizan múltiples fuentes de información para la toma de decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Valores y visiones compartidos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión valores y visiones compartidos a través de los indicadores:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión y visión	12. Los valores institucionales se establecen de manera colaborativa.	4	4	4	
	13. Los valores institucionales orientan las normas de comportamiento de los actores educativos.	4	4	4	
	14. Los profesores comparten la visión institucional incidiendo en la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	
	15. Para la toma de decisiones se consideran los valores y la visión institucional.	4	4	4	
	16. La visión compartida se desarrolla bajo un proceso colaborativo entre los profesores.	4	4	4	
Valores y principios	17. Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante más que en los resultados de exámenes y calificaciones.	4	4	4	
	18. La visión de la institución educativa toma en cuenta las políticas y currículos escolares.	4	4	4	
	19. La comunidad educativa se involucra activamente en el desarrollo de actividades para la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	
	20. La información se utiliza para emprender acciones que ayuden alcanzar una visión compartida.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Aprendizaje colectivo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Aprendizaje colectivo a través de sus indicadores como:

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacio de diálogo	21. Los profesores fortalecen sus capacidades de manera colaborativa para mejorar su desempeño profesional.	4	4	4	
	22. Las buenas relaciones entre los profesores, refleja el compromiso con la mejora de la institución.	4	4	4	
	23. Los profesores proponen de manera conjunta alternativas de solución a las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
	24. El personal de la IE cuenta con oportunidades para aprender a través del dialogo abierto.	4	4	4	
	25. El dialogo entre profesores se desarrolla de manera aturada y respetando los diferentes puntos de vista.	4	4	4	
Capacitación docente	26. El desarrollo profesional del docente toma en cuenta el proceso de enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	
	27. Los profesores fortalecen sus capacidades para la resolución de problemas didácticos.	4	4	4	
	28. El compromiso de los profesores radica en la aplicación de estrategias y programas para la mejora del aprendizaje.	4	4	4	
	29. Los profesores analizan colaborativamente distintas fuentes de información relacionada con la mejora de la práctica docente.	4	4	4	
	30. Los profesores analizan conjuntamente los productos de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Práctica personal compartida.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Práctica personal compartida a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Práctica docente	31. Los profesores generan espacios para la observación de la práctica pedagógica de sus colegas en aula.	4	4	4	
	32. Los profesores generan espacios para la retroalimentación en la práctica pedagógica de sus colegas.	4	4	4	
	33. Los profesores comparten experiencias y prácticas pedagógicas para la mejora del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	34. Los profesores revisan colaborativamente los productos de los estudiantes con la idea de mejorar y compartir prácticas docentes.	4	4	4	
	35. Se generan espacios para compartir los resultados del trabajo individual y grupal de la práctica docente.	4	4	4	
	36. Los profesores comparten regularmente los productos de los estudiantes para recibir aportes de mejora.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones de apoyo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Condiciones de apoyo a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza y respeto	37. Las relaciones afectivas entre los profesores y estudiantes se basan en la confianza y el respeto.	4	4	4	
	38. Las relaciones entre los profesores permiten el análisis honesto y respetuoso de la información para mejorar la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
Logros y reconocimiento	39. En la institución educativa se reconocen los éxitos logrados.	4	4	4	
	40. Los profesores y la comunidad educativa demuestran un esfuerzo constante para integrar el cambio en la cultura de la IE.	4	4	4	
Trabajo en equipo	41. Se destina tiempo suficiente para el trabajo en equipo de los profesores.	4	4	4	
	42. El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	4	4	4	
	43. Se destinan recursos económicos y materiales para desarrollar estrategias formativas profesionales.	4	4	4	
	44. El profesorado dispone de recursos tecnológicos y materiales apropiados para el desarrollo de la práctica docente.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 10019650

<http://orcid.org/0000-0003-0368-6063>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño profesional 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Miguel Ángel Alania Vásquez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA
Institución donde labora:	Docente de Investigación en la Escuela de Educación Superior Pedagógica de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño profesional docente
Autor:	Elaborado por Zapata (2020), adaptado y mejorado por el investigador León Díaz, Javier Esteban
Procedencia:	Piura-Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas del nivel secundaria de Sechura (Ciudad)
Significación:	El cuestionario para medir la variable desempeño profesional docente en base a sus cuatro dimensiones está compuesto de 33 ítems con 4 opciones de respuestas: (Nunca=1, Algunas veces=2, Frecuentemente=3 y Muy frecuentemente=4).

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conocimiento del estudiante	1. El docente cuenta con una ficha para el registro positivo del desempeño de cada estudiante vinculado con las capacidades de aprendizaje a lograr.	4	4	4	
	2. Se capacita constantemente en didáctica de área que enseña, enfoque y procesos pedagógicos.	4	4	4	
Dominio pedagógico disciplinar	3. Elabora creativamente la programación curricular en forma conjunta, contextualizada, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y utilizando herramientas digitales.	4	4	4	
	4. Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: P.A./U.U.DD. /S.A.	4	4	4	
Planificación y ejecución curricular	5. Selecciona, adapta, crea y organiza diversos recursos informáticos acordes con los temas a programar. (GeoGebra, libros digitales, páginas web, etc.)	4	4	4	
	6. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
Uso de recursos de la evaluación	7. Participa en los Grupos de Interaprendizaje (GIAS), reuniones con colegas de la institución educativa tanto de equipo directivo como del equipo docente por grado a fin de que la programación curricular responda a competencias requeridas alineadas a las metas de la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Creación de clima favorable para aprendizaje	8. Resuelve conflictos de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	9. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	10. Recuerda normas de convivencia elaboradas en consenso con los estudiantes para trabajar en forma individual o en equipo.	4	4	4	
	11. Promueve un ambiente acogedor basada en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la	4	4	4	

	colaboración.				
Medición de aprendizajes	12. El docente comunica los propósitos de aprendizaje a los estudiantes, los criterios con los que será evaluado y promueve su comprensión.	4	4	4	
	13. Valora las evidencias de aprendizaje teniendo en cuenta los criterios de evaluación (matriz de análisis de experiencia de aprendizaje)	4	4	4	
	14. Promueve el interés de todos los estudiantes al plantear problemas contextualizados.	4	4	4	
	15. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	16. Propicia acciones que brinde oportunidad de participación activa de los estudiantes en bien de los logros de aprendizaje.	4	4	4	
	17. Motiva y facilita las experiencias de aprendizaje utilizando recursos virtuales como videos, ppt, etc	4	4	4	
Evaluación y retroalimentación	18. Usa el error como una oportunidad de aprendizaje para que los estudiantes reflexionen sobre las decisiones que lo llevaron a él.	4	4	4	
	19. Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	20. Monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión. Guiando a los estudiantes en el análisis para encontrar una solución.	4	4	4	
	21. Hace preguntas de alta calidad que inducen a la reflexión, el uso de varias perspectivas culturales que expanden su comprensión de temas locales y globales.	4	4	4	
	22. Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información.	4	4	4	
	23. Elabora Rúbrica, matriz de verificación, listas de cotejo, registro anecdótico, etc. para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	

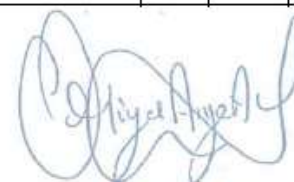
- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución desarrollo institucional	24. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	25. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la I. E	4	4	4	
Relación con	26. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	

agentes educativos	27. Participa en reuniones con las familias de los estudiantes para dar conocer los avances académicos de los estudiantes	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión de su práctica pedagógica	28. Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	4	4	4	
	29. Recibe capacitaciones sobre el uso de las Tics para mejorar su desempeño docente.	4	4	4	
	30. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela, utilizando herramientas digitales.	4	4	4	
Formación profesional personal o colegiada	31. Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la I. E.	4	4	4	
	32. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, promoviendo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	4	4	4	
	33. Asume responsablemente el desarrollo académico de sus estudiantes, así como su progreso y bienestar personal. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	4	4	4	



Firma del evaluador
 DNI: 10019650
<http://orcid.org.0000-0003-0368-6063>

Anexo 4: Autorizaciones de las instituciones educativas.



Sechura, 07 de febrero del 2024

OFICIO N°015 - 2024 - DREP - UGEL-S-I.E."S"-S/D

SEÑOR: DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SECHURA" DE SECHURA

REFERENCIA: EXP. N°153 - 2024 - 07-02-2024.

De mi mayor consideración:

Por medio del presente, me dirijo ante su digno despacho para hacer llegar nuestro cordial saludo a nombre de la Institución Educativa "Sechura" de Sechura; al mismo tiempo para **autorizarle al Prof. Javier Esteban León Díaz la realización del trabajo de investigación denominado "Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024" en la I.E Sechura**, como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestría en la Universidad "Cesar Vallejo" de Piura

La Institución Educativa "Sechura" se compromete a brindar las facilidades necesarias para el desarrollo de la investigación, en el marco de las normas y procedimientos vigentes.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi alta estima.

Atentamente,



Institución Educativa Emblemática "San Martín"

Creado el 24 de Junio de 1962

DIOS - PATRIA - CULTURA
SECHURA.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

OFICIO N° 013 - 2024-G.R. P-DREP-UGEL-S-I.E. "SM"-S - D

SEÑOR:

DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ

Jefe de la Unidad de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo-Filial Piura

ASUNTO: ALCANZA RESPUESTA DE AUTORIZACION PARA REALIZACION DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA: EXPEDIENTE N° 166 -2024, de fecha 07/02/24

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en representación de la Institución Educativa "San Martín" de Sechura y a la vez dar respuesta al documento de la referencia presentado en secretaria.

En ese sentido, este despacho le autoriza la realización del trabajo de investigación denominado: "Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024", el mismo que estará a cargo del profesor Javier Esteban León Díaz.

Sin otra particular queda notificado dentro del plazo de ley y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Sechura, 07 de febrero de 2024

Atentamente





I.E. N° 14079 "DIVINO MAESTRO" - SECHURA
ESTUDIO - DISCIPLINA - TRABAJO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Sechura, 08 de febrero de 2024

OFICIO N° 016 - 2024-GOB.-DREP-UGEL-S-I.E.14079-DM-S-D.

SEÑOR: DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA
Presente.

ASUNTO: Autorización para realización de investigación del estudiante LEON DÍAZ JAVIER ESTEBAN.

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y, sobre el asunto, manifestarle lo siguiente:

Que en atención al documento de la referencia y con la opinión favorable de dirección de la IE 14079 "Divino Maestro" de Sechura, mi despacho autoriza al Profesor Javier Esteba León Díaz, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo para que realice la investigación titulada: "Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024".

En consecuencia, a través de la presente, el interesado queda facultado para que coordine con los docentes del nivel secundaria, a fin de que realice las acciones que haya previsto para la ejecución de su investigación.

Sin otro particular, le hago llegar las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL
PIURA



I.E. N.º 14078 – SECHURA – FUENTE Y RIQUEZA DEL SABER
FUNDADA EL 04-11-1919 / OFERTA INICIAL – PRIMARIA – SECUNDARIA
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Sechura, 07 de febrero del 2024

OFICIO N° 07 -2024- DREP UGEL-D.I.E.14078"S

SEÑOR: DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ

JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"
PIURA

Presente.

Asunto: Autorización para realizar trabajo de investigación del estudiante LEON DÍAZ JAVIER ESTEBAN.

Es grato dirigirme a usted para saludarle y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación LEON DÍAZ JAVIER ESTEBAN, la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada "Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024, Los cuales se aplicaran en las modalidades presencial o a distancia según se crea conveniente, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Atentamente

"Año del Bicentenario , de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

Nvo. Chullyachi , 07 de Febrero del 2024.

OFICIO N° 001 - 2024-GRP-DREP-UGELS-IE N° 14080-NCH/D

SEÑOR(A) : DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD
"CÉSAR VALLEJO"

ASUNTO : Respuesta a la solicitud de autorización para realizar
Investigación.

REFERENCIA : Exp. N° 001-2024 -GRP-DREP-UGEL-S-IE N°14080 -
=====

Tengo a bien dirigirme al despacho de su digno cargo con la finalidad de hacerle llegar el saludo en nombre de la I.E. "14080" de Sechura y al mismo tiempo comunicarle:

Que, habiendo leído el documento emitido por su representada con fecha 05 de febrero del presente año, donde se solicita autorización para que se realice en nuestra institución el trabajo de investigación del estudiante León Díaz Javier Esteban del Programa de Maestría en Administración de la Educación, el cual se titula "Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024", es que Autorizo la ejecución de dicha investigación científica, la misma que beneficiará a nuestra comunidad educativa.
Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de especial consideración
Atentamente

Cordialmente,




Prof. Edwin Martín García Ramírez
DIRECCIÓN

Anexo N° 05. Consentimiento informado y en formulario de Google a través de correos electrónicos

CUESTIONARIO SOBRE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL (Respuestas)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Menú

C98 Si acepta (Continúe con las preguntas)

	A	B	C	E	F	G	H	I	J	K
1	Marca tiempo	Dirección de correo elec	RESPUESTA	1. Los profesores partici	2. El director toma en cu	3. Los profesores recibe	4. El director orienta el h	5. Se brindan facilidades	6. El director distribuye i	7. El di
2	7/3/2024 19:4	dadillo1905@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A vec
3	7/3/2024 20:0	mergymiana@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi
4	7/3/2024 20:1	maribyn_26@hotmail.com	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	4 Casi
5	7/3/2024 20:2	stania_d_v@hotmail.com	Si acepta (Continúe con las p	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A vec
6	7/3/2024 20:2	edgar_07_011@hotmail.com	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
7	7/3/2024 20:5	aaan20096@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A vec
8	7/3/2024 21:4	basiliaeduca@gmail.co	Si acepta (Continúe con las p	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A vec
9	8/3/2024 8:47	monica_19_11@hotmail.com	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	4 Casi
10	8/3/2024 11:2	juanlosastrochunga7	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siem
11	8/3/2024 11:4	alashovz1974@gmail.c	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siem
12	8/3/2024 12:4	carhuapomiforestp.259	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A vec
13	8/3/2024 15:2	susanna_judd@hotmail.c	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi
14	8/3/2024 16:1	echa34645@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi
15	8/3/2024 22:4	robertofloropodanjan13	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	3 A vec
16	8/3/2024 8:22	jaecioe2017@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A vec
17	8/3/2024 11:4	esmedarivas@hotmail.c	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
18	8/3/2024 11:5	kohenitayara@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi
19	8/3/2024 11:5	jevanath2@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi
20	8/3/2024 12:0	Maribotbe@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
21	8/3/2024 12:1	jenyreyalano@gmail.co	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
22	8/3/2024 12:2	jackale7957@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
23	8/3/2024 12:2	lucas1363@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi
24	8/3/2024 12:2	pazos.aitan@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A vec
25	8/3/2024 12:2	andresesjones2023@p	Si acepta (Continúe con las p	3 A veces	3 A veces	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	2 Casi nunca	1 Nunc

Respuestas de formulario 1

CUESTIONARIO SOBRE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL (Respuestas)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Menú

C98 Si acepta (Continúe con las preguntas)

	A	B	C	E	F	G	H	I	J	K
1	Marca tiempo	Dirección de correo elec	RESPUESTA	1. Los profesores partici	2. El director toma en cu	3. Los profesores recibe	4. El director orienta el h	5. Se brindan facilidades	6. El director distribuye i	7. El di
26	8/3/2024 13:5	hauditavara@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi
27	8/3/2024 16:2	richardlam09@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A vec
28	8/3/2024 17:2	edgard.biesquen@gmail.	Si acepta (Continúe con las p	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A vec
29	8/3/2024 17:5	mizama73@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	3 A vec
30	8/3/2024 17:5	cochpraus03@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
31	8/3/2024 22:1	janetmaribelbayonaserri	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi
32	8/3/2024 22:2	nicolobdar@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
33	8/3/2024 22:5	karlirino2030@gmail.co	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	2 Casi
34	10/3/2024 9:4	ocarpascastros@gmail.c	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	2 Casi nunca	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A vec
35	10/3/2024 9:5	bianajaca5@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	1 Nunca	2 Casi nunca	1 Nunc
36	10/3/2024 10:0	002895840u@aprendoei	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A vec
37	10/3/2024 10:0	raimogamara@gmail.c	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A vec
38	10/3/2024 10:0	pluracta@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
39	10/3/2024 11:0	smarinacamanaya_81@h	Si acepta (Continúe con las p	3 A veces	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi
40	10/3/2024 11:0	martbaecheamanaya@gm	Si acepta (Continúe con las p	2 Casi nunca	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi
41	10/3/2024 11:0	vasqueztonerivaal@gm	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
42	10/3/2024 12:0	lebragar1510@hotmail.	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
43	10/3/2024 12:0	sanger_79@hotmail.com	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A vec
44	10/3/2024 12:0	aracelyparfa23@gmail.c	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
45	10/3/2024 12:0	Martincapata1975@gma	Si acepta (Continúe con las p	1 Nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	2 Casi nunca	1 Nunc
46	10/3/2024 12:0	ef64177@gmail.com	Si acepta (Continúe con las p	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi
47	10/3/2024 13:0	elviralorenakidonadulo	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siem
48	10/3/2024 13:0	pazochejosecamilo@gr	Si acepta (Continúe con las p	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siem
49	10/3/2024 14:0	mayraise134@gmail.co	Si acepta (Continúe con las p	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	3 A veces	2 Casi

Respuestas de formulario 1

Anexo N° 06. Procesamiento de datos para confiabilidad de los instrumentos

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Ver: 44 de 44 variables

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4
6	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	5	5	3	4
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
12	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
19	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4
20															
21															
22															

Ver: 44 de 44 variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode ACTIVADO

Ver: 33 de 33 variables

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015
1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
6	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
7	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
8	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
9	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
10	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3
12	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	5	3	3	5
19	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
20															
21															
22															

Ver: 33 de 33 variables

IBM SPSS Statistics View

Resultado: Fiabilidad

Escala: Comunidad de aprendizaje

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos válidos	19	100.0
Excluidos ^a	0	.0
Total	19	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de ítems
.887	44

IBM SPSS Statistics View

Resultado: Fiabilidad

Escala: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos válidos	19	100.0
Excluidos ^a	0	.0
Total	19	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de ítems
.887	33

Anexo N° 07. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento N° 1

Nombre Original o del instrumento:	Cuestionario de Variable 1: Comunidades de aprendizaje profesional																																													
Autor y año:	Elaborado por Bolívar (2017), adaptado y mejorado por el investigador, el mismo que presenta cinco dimensiones señaladas en la operacionalización.																																													
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024.																																													
Usuarios:	La población de estudio está constituida por 98 docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de Sechura.																																													
Forma de Administración o Modo de aplicación:	La encuesta se aplicó de manera virtual.																																													
Duración:	La aplicación del instrumento toma en promedio 30 minutos.																																													
Calificación o Puntuación:	Se está considerando la siguiente escala de calificación: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Escala</th> <th>Valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Escala	Valoración	Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5																																	
Escala	Valoración																																													
Nunca	1																																													
Casi nunca	2																																													
A veces	3																																													
Casi siempre	4																																													
Siempre	5																																													
Escala Diagnóstica general y específica:	Los puntajes que se obtendrían pueden variar en lo detallado a continuación: Escala Total: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Puntaje</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máximo</td> <td>220</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>44</td> </tr> </tbody> </table> Escala por dimensiones: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Baremos</th> <th>Inicio</th> <th>Proceso</th> <th>Satisfactorio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dimensión 1: Liderazgo compartido</td> <td>11</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>40</td> <td>41</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>Dimensión 2: Valores y visiones compartidas</td> <td>9</td> <td>21</td> <td>21</td> <td>33</td> <td>34</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>Dimensión 3: Aprendizaje colectivo</td> <td>10</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>37</td> <td>38</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Dimensión 4: Práctica personal compartida</td> <td>6</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Dimensión 5: Condiciones de apoyo</td> <td>8</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>	Puntaje	Valor	Máximo	220	Mínimo	44	Baremos	Inicio	Proceso	Satisfactorio	Dimensión 1: Liderazgo compartido	11	25	26	40	41	55	Dimensión 2: Valores y visiones compartidas	9	21	21	33	34	45	Dimensión 3: Aprendizaje colectivo	10	23	24	37	38	50	Dimensión 4: Práctica personal compartida	6	14	15	22	23	30	Dimensión 5: Condiciones de apoyo	8	18	19	29	30	40
Puntaje	Valor																																													
Máximo	220																																													
Mínimo	44																																													
Baremos	Inicio	Proceso	Satisfactorio																																											
Dimensión 1: Liderazgo compartido	11	25	26	40	41	55																																								
Dimensión 2: Valores y visiones compartidas	9	21	21	33	34	45																																								
Dimensión 3: Aprendizaje colectivo	10	23	24	37	38	50																																								
Dimensión 4: Práctica personal compartida	6	14	15	22	23	30																																								
Dimensión 5: Condiciones de apoyo	8	18	19	29	30	40																																								
Validación de los instrumentos:	Para garantizar la validez de los instrumentos, estos pasaron por la prueba de "Juicio de expertos", para lo cual tres docentes expertos, con registro en ORCID, con experiencia en investigación, gestión pedagógica e institucional de quienes se obtuvo una calificación de aplicable los mismos que se mencionan a continuación. <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Miguel Vite Ayala • Mag. Francisco Alfredo Arnao Távora • Mag. Miguel Ángel Alania Vásquez 																																													
Confiabilidad:	CONFIABILIDAD: El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas. <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Estadísticas de fiabilidad</th> </tr> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.963</td> <td>44</td> </tr> </tbody> </table> Según el estadístico alfa de Cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente.	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N de elementos	0.963	44																																							
Estadísticas de fiabilidad																																														
Alfa de Cronbach	N de elementos																																													
0.963	44																																													

Ficha técnica del instrumento N° 2

Nombre Original o del instrumento:	Cuestionario de Variable 2: Desempeño profesional docente																																						
Autor y año:	Elaborado por Zapata (2020), adaptado y mejorado por el investigador, el mismo que presenta cuatro dimensiones señaladas en la operacionalización.																																						
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño profesional de los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura, 2024.																																						
Usuarios:	La población de estudio está constituida por 98 docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de Sechura.																																						
Forma de Administración o Modo de aplicación:	La encuesta se aplicó de manera virtual.																																						
Duración:	La aplicación del instrumento toma en promedio 25 minutos.																																						
Calificación o Puntuación:	Se está considerando la siguiente escala de calificación: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Escala</th> <th>Valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Frecuentemente</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Muy frecuentemente</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Escala	Valoración	Nunca	1	Algunas veces	2	Frecuentemente	3	Muy frecuentemente	4																												
Escala	Valoración																																						
Nunca	1																																						
Algunas veces	2																																						
Frecuentemente	3																																						
Muy frecuentemente	4																																						
Escala Diagnóstica general y específica:	Los puntajes que se obtendrían pueden variar en lo detallado a continuación: Escala Total: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Puntaje</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máximo</td> <td>132</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>33</td> </tr> </tbody> </table> Escala por dimensiones: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Baremos</th> <th>Inicio</th> <th>Proceso</th> <th>Logro previsto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</td> <td>7</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</td> <td>16</td> <td>32</td> <td>33</td> <td>48</td> <td>49</td> <td>64</td> </tr> <tr> <td>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</td> <td>4</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</td> <td>6</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table>	Puntaje	Valor	Máximo	132	Mínimo	33	Baremos	Inicio	Proceso	Logro previsto	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	7	14	15	21	22	28	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	16	32	33	48	49	64	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	4	8	9	12	13	16	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	6	12	13	18	19	24
Puntaje	Valor																																						
Máximo	132																																						
Mínimo	33																																						
Baremos	Inicio	Proceso	Logro previsto																																				
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	7	14	15	21	22	28																																	
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	16	32	33	48	49	64																																	
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	4	8	9	12	13	16																																	
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	6	12	13	18	19	24																																	
Validación de los instrumentos:	Para garantizar la validez de los instrumentos, estos pasaron por la prueba de "Juicio de expertos", para lo cual tres docentes expertos, con registro en ORCID, con experiencia en investigación, gestión pedagógica e institucional de quienes se obtuvo una calificación de aplicable los mismos que se mencionan a continuación. <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Miguel Vite Ayala • Mag. Francisco Alfredo Arnao Távora • Mag. Miguel Ángel Alania Vásquez 																																						
Confiabilidad:	CONFIABILIDAD: El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas. <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Estadísticas de fiabilidad</th> </tr> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.960</td> <td>33</td> </tr> </tbody> </table> Según el estadístico alfa de Cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente.	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N de elementos	0.960	33																																
Estadísticas de fiabilidad																																							
Alfa de Cronbach	N de elementos																																						
0.960	33																																						

Anexo N° 08. Evidencias fotográficas



Anexo 10: Base datos con respuestas al cuestionario comunidades de aprendizaje profesional

BASE DE DATOS MAESTRIA CAP Y DPD.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 90 de 90 variables

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15
77	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2
78	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
79	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3
80	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	1
81	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4
84	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4
85	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3
86	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2
87	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	1
88	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3
89	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	1	2
90	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	1	2
91	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3
92	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2
93	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
94	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3
95	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
96	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	1	3
97	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	1	3	2
98	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	4
99															

Vista de datos Vista de variables

Variables IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Anexo 11: Base datos con respuestas al cuestionario desempeño profesional docente.

BASE DE DATOS MAESTRIA CAP Y DPD.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 90 de 90 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
77	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
78	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2
79	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3
80	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2
81	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
82	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
83	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
84	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
86	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
87	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2
88	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
90	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
91	3	3	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3
92	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3
93	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
94	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
95	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
96	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
97	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
98	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99															

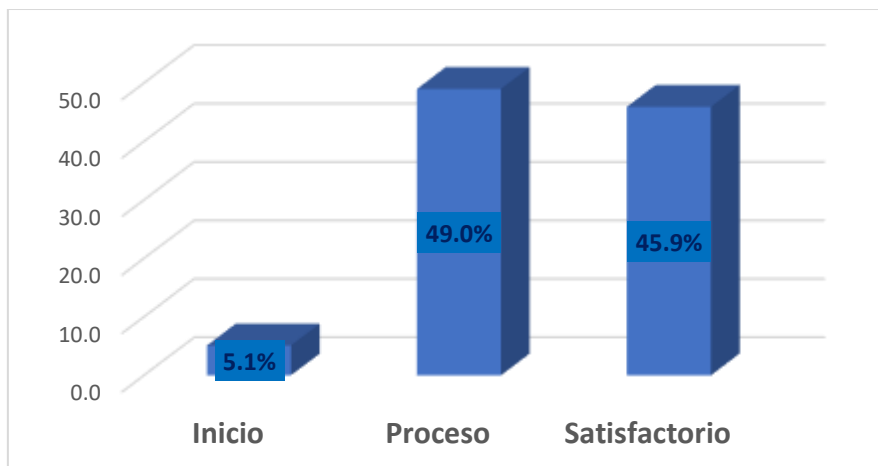
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Anexo 12: Resultados descriptivos

Figura 2

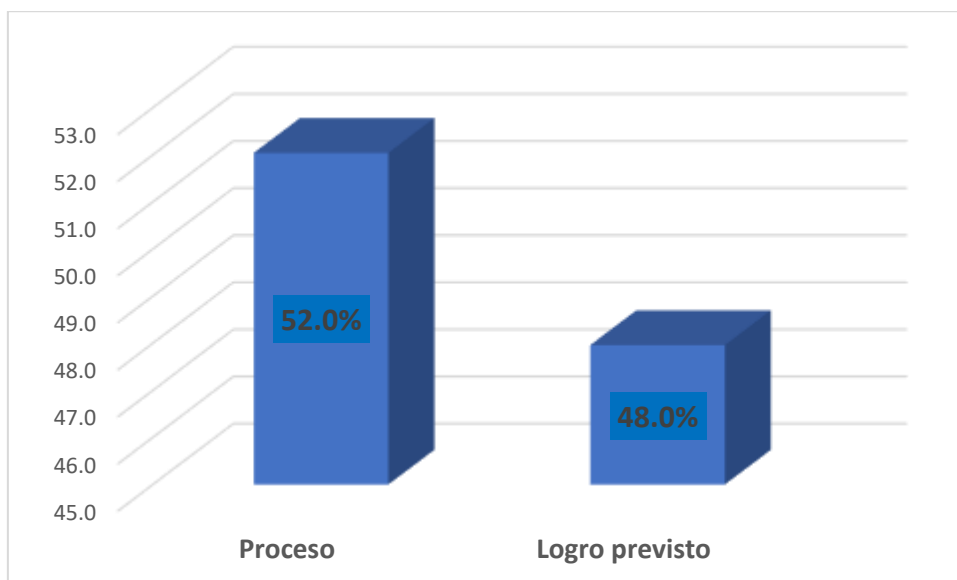
Estado de las comunidades de aprendizaje profesional que realizan los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura



Nota. Datos obtenidos de la tabla 3.

Figura 3

Nivel de desempeño profesional en los docentes de secundaria de las instituciones educativas de Sechura



Nota. Datos obtenidos de la tabla 4.

Anexo 14: Resultados inferenciales en programa SPSS

RESULTADOS ESTADÍSTICOS MAESTRIA MISMOS.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Gráfico Q-Q... Condiciones de Título Gráfico Q-Q... Gráfico Q-Q... Desempeño pr Título Gráfico Q-Q... Gráfico Q-Q... Preparación pa Título Gráfico Q-Q... Gráfico Q-Q... Enseñanza par Título Gráfico Q-Q... Gráfico Q-Q... Participación en Título Gráfico Q-Q... Gráfico Q-Q... Desarrollo de l... Título Gráfico Q-Q... Gráfico Q-Q... Registro Correlaciones no p... Título Notas Correlaciones Registro Correlaciones no p... Título Notas Correlaciones

	Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001
	N	98	98	98	98	98	98
Desempeño profesional docente	Coefficiente de correlación	,847**	,822**	,845**	,833**	,691**	1,000
	Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.
	N	98	98	98	98	98	98

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=VCA1 VDP2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Comunidade s de aprendizaje profesional	Desempeño profesional docente
Rho de Spearman	Comunidades de aprendizaje profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	98	98
Desempeño profesional docente	Desempeño profesional docente	Coefficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	98	98

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO H: 543, W: 601