



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

Liderazgo distribuido y comunidades profesionales de
aprendizaje en el desempeño docente en una institución
educativa pública - UGEL 03-Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Educación

AUTOR:

Choque Raymundo, Carlos Alberto (ORCID: [0000-0002-5926-4663](https://orcid.org/0000-0002-5926-4663))

ASESOR:

Dr. Del Castillo Talledo, César Humberto (ORCID: [0000-0003-0996-401X](https://orcid.org/0000-0003-0996-401X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

A la memoria de mi angelita Sol Belén, a Dios y a mis padres por darme la vida.

A mi familia, Luisa mi esposa y mis queridos hijos Ambar y Karlo, por ser motivo de mi perseverancia y motor para alcanzar mis metas.

Agradecimiento:

A la divina providencia que ha permitido hacer realidad mi objetivo de concluir los estudios de doctorado.

A la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de seguir con nuestros estudios de post grado.

A los docentes que durante el desarrollo académico han aportado en mi formación profesional.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de gráficos y figuras | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| Resumo | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 20 |
| 3.1. Tipos y diseño de investigación | 20 |
| 3.2. Variables y Operacionalización | 21 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 22 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 22 |
| 3.5. Procedimientos | 25 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 25 |
| 3.7. Aspectos éticos | 27 |
| IV. RESULTADOS | 26 |
| V. DISCUSIÓN | 35 |
| VII. CONCLUSIONES | 43 |
| VIII. RECOMENDACIONES | 44 |
| REFERENCIAS | 50 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Ficha técnica de instrumento para medir la variable liderazgo Distribuido | 23 |
| Tabla 2 Ficha técnica de instrumento para medir la variable comunidades profesionales de aprendizaje | 23 |
| Tabla 3 Ficha técnica de instrumento para medir la variable desempeño docente | 24 |
| Tabla 4 Validez de contenidos por juicio de expertos | 24 |
| Tabla 5 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable liderazgo distribuido | 26 |
| Tabla 6 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable comunidades profesionales de aprendizaje | 27 |
| Tabla 7 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable desempeño docente | 28 |
| Tabla 8 Prueba de normalidad de datos de las variables | 29 |
| Tabla 9 Resultados de la hipótesis general | 29 |
| Tabla10 Resultados de la hipótesis específica 1 | 30 |
| Tabla11 Resultados de la hipótesis específica 2 | 31 |
| Tabla12 Resultados de la hipótesis específica 3 | 32 |
| Tabla13 Resultados de la hipótesis específica 4 | 34 |

Resumen

El estudio de investigación busco determinar la influencia del liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en una institución educativa publica-Ugel 03-Lima, 2021.

La metodología utilizada en la investigación tuvo un diseño no experimental y transversal, hipotético deductivo, de tipo básico con nivel descriptivo correlacional causal y enfoque cuantitativo, la población constituido por 93 docentes. Se utilizaron la técnica de encuesta con tres cuestionarios validados por juicio de expertos. Según la base datos, las variables tuvieron una distribución normal con una prueba de Kolmogorov –Smirnov. Los resultados de la prueba de regresión lineal múltiple fueron $R= 0,732$ y el R^2 ajustado = $0,526$ por lo que existe correlación lineal fuerte entre las variables predictores liderazgo distribuido, comunidades profesionales de aprendizaje de la variable dependiente desempeño docente, R^2 ajustado explica que sólo el 52,6 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 47,4% sin explicación además el valor de Sig en la tabla de ANOVA es 0, 000 es menor que 0,05. En efecto, se rechaza la hipótesis nula. Los análisis de los resultados comprueban que existe influencia significativa del liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente.

Palabras clave: delegación de autoridad, educación permanente, logros de aprendizaje

Abstract

The research study sought to determine the influence of distributed leadership and professional learning communities on teacher performance in a public educational institution-Ugel 03-Lima, 2021.

The methodology used in the research had a non-experimental and cross-sectional, hypothetical deductive design, of a basic type with a causal correlational descriptive level and a quantitative approach, the population constituted by 93 teachers. The survey technique was used with three questionnaires validated by expert judgment. According to the database, the variables had a normal distribution with a Kolmogorov –Smirnov test. The results of the multiple linear regression test were $R = 0.732$ and the adjusted $R^2 = 0.526$, so there is a strong linear correlation between the predictor variables distributed leadership, professional learning communities of the dependent variable teacher performance, adjusted R^2 explains that only the 52.6% of the teaching performance (z) are explained by the independent variables, leaving 47.4% without explanation, in addition, the value of Sig in the ANOVA table is 0, 000 is less than 0.05. In effect, the null hypothesis is rejected. The analysis of the results shows that there is a significant influence of distributed leadership and professional learning communities on teacher performance.

Keywords: delegation of authority, lifelong learning, learning achievements

Resumo

A pesquisa buscou determinar a influência da liderança distribuída e das comunidades de aprendizagem profissional no desempenho docente de uma instituição de ensino pública - Ugel 03-Lima, 2021.

A metodologia utilizada na pesquisa teve um desenho não experimental e transversal, hipotético dedutivo, de tipo básico com nível descritivo correlacional causal e abordagem quantitativa, a população constituída por 93 professores. A técnica de survey foi utilizada com três questionários validados por julgamento de especialistas. De acordo com o banco de dados, as variáveis tiveram distribuição normal com teste de Kolmogorov –Smirnov. Os resultados do teste de regressão linear múltipla foram $R = 0,732$ e o R^2 ajustado = $0,526$, portanto, há uma forte correlação linear entre as variáveis preditoras liderança distribuída, comunidades de aprendizagem profissional da variável dependente desempenho do professor, R^2 ajustado explica que apenas 52,6 % do desempenho de ensino (z) são explicados pelas variáveis independentes, deixando 47,4% sem explicação, e o valor de Sig na tabela ANOVA é 0,000 é menor que 0,05. Com efeito, a hipótese nula é rejeitada. A análise dos resultados mostra que existe uma influência significativa da liderança distribuída e das comunidades de aprendizagem profissional no desempenho dos professores.

Palavra-chave: delegação de autoridade, aprendizagem ao longo da vida, realizações de aprendizagem

I. INTRODUCCIÓN

Son pocas las reformas que consideran cambios sustanciales en la cultura pedagógica, es decir, otras formas de prácticas educativas en las escuelas como elemento central para la mejorar de los aprendizajes. Los docentes son los principales agentes educativos del proceso enseñanza-aprendizaje, tienen una gran responsabilidad ético y social porque son los principales actores del proceso educativo. Así, Turpo (2017) manifiesta que, las evaluaciones descubren la realidad educativa de una sociedad, se convierten en satisfacciones o logros de una sociedad. Los resultados, positivos o no, analizan los cambios en la estructura educativa de una sociedad (House, 1993). Partiendo del postulado de que un solo individuo no podrá promover el cambio, entonces, hay la necesidad de trabajar de manera coordinada y de forma distinta, juegan un papel preponderante en la integración del trabajo docente a fin de promover grupos de interaprendizaje con mayores niveles de responsabilidad hacia la consecución de un mejor desempeño docente y se vea reflejado en la mejora de la escuela.

En el contexto internacional, la prueba PISA promovida por la OCDE, mide la parte cognitiva y las habilidades de los estudiantes en matemáticas, ciencia y lectura que se realiza cada tres años. El 2015 participaron 72 países, siendo los países asiáticos que se sitúan en los primeros lugares. Según la Revista Espacios (ESPACIOS, 2018), desde el 2009 el Perú como país invitado ocupa los últimos lugares entre los países participantes, obtuvo puntajes casi semejantes en las áreas evaluadas, tal es así: de los 72 países participantes en el área de ciencias, el Perú obtuvo el lugar 63, en lectura el puesto 62 y en matemática el 61. En resumen, el Perú ocupó el lugar 64 de 70 países. En PISA 2015, además participaron 10 países de América Latina, siendo Chile el país con mejor expertiz, sólo dista de 190 puntos del primer lugar Shanghái.

En el plano nacional, El 2017 el MINEDU a través de la OSEE, realizó el monitoreo a la praxis pedagógica del profesor en concordancia a la norma marco, en la dimensión enseñanza aprendizaje cuyos resultados fueron: de 79 docentes a nivel nacional, sólo se involucra con los estudiantes el 19%; durante las sesiones el 16% de docentes brindan retroalimentación; el 12% desarrollaron el pensamiento de orden superior y el 3% realiza retroalimentación al trabajo escrito del estudiante.

Los resultados indican que existe una brecha por mejorar el desempeño real del docente en las aulas y el perfil esperado; Además, la UMC del MINEDU, en la evaluación ECE 2018, aplicados a estudiantes del segundo grado, no fueron nada satisfactorios, ya que en el área de matemática se ubicaron: (15,9%) en proceso, en inicio (36,4%) y previo al inicio (33,7%), en comunicación: (27,7%) en proceso, (37,5%) inicio y (18,5%) previo al inicio, en ciencias sociales: (36,3%) en proceso, (29,8%) en inicio y (22,4,5%) previo al inicio y finalmente en C y T, los resultados fueron el siguiente: proceso (38,0 %), inicio (43,1%) y previo al inicio (10,4 %).

En el contexto local, la IEE "Mariano Melgar"-Ugel 03 de Breña, presta servicios en la modalidad de Jornada Escolar Completa (JEC), según el SICRECE, del Ministerio de Educación, en la ECE 2018 se evaluó a 278 estudiantes del nivel secundaria de segundo grado. Los resultados son los siguientes: en lectura se obtuvo: (34,1%) en proceso, (41,7%) inicio y (6,2%), previo al inicio, en matemática: en proceso (15,3%), inicio (44,2%) y previo al inicio (27,0%), en el CCSS: en proceso el (45.3%), inicio (28,7%) y previo al inicio (15,9%) y EN C y T: en proceso (45,4 %), inicio (40,6%) y previo al inicio en un (4,8 %); Asimismo, en la Institución en mención, se viene implementando el CNEB mediante el enfoque por competencias, esta tendencia compromete a los docentes estar mejores preparados con el fin de lograr los desempeños deseados en los estudiantes. Los directivos y los Coordinadores pedagógicos al liderar las reuniones colegiadas con los maestros, después de interactuar con los docentes, hacen referencia a que la mayoría tienen dificultades para mantener en actividad permanente a los estudiantes durante las actividades de aprendizaje, son pocos los que desarrollar el pensamiento de orden superior, hay dificultades en su aplicación de las competencias del área, solo brindan retroalimentación elemental durante el monitoreo, existe una incertidumbre en relación a la evaluación formativa.

Respecto a la relevancia social, permite una nueva forma de gestionar los conocimientos en materia educativa, los beneficiados serán la comunidad educativa porque desarrollarán una cultura compartida y colaborativa brindándoles un rol protagónico a los docentes. En relación a las implicancias prácticas, el desarrollo de la investigación permitirá diversas formas de actuación en las escuelas, la nueva cultura escolar se debe manifestar a través de las prácticas democráticas, participativas y de corresponsabilidad. La utilidad metodológica es

valorada cuantitativamente, permitiendo la toma de datos mediante instrumentos aplicados en sistemas virtuales, y estas pueden ser mejorados y replicados en otros estudios, del mismo modo, la pertinencia se reflejará en los resultados que favorecerán a la escuela donde se aplica la indagación. Respecto a la viabilidad, se ha previsto la disposición de recursos y servicios a fin de darle celeridad al trabajo de investigación en un tiempo no mayor a tres años según el cronograma de ejecución. La tesis de indagación surge a partir de la necesidad de saber el nivel de desempeño docente en las escuelas y a partir de esta se ofrece nuevas estrategias de liderazgo distribuido en CPA para fortalecer y darle sostenibilidad a la organización escolar.

Desde este contexto, la formulación del problema es el siguiente: ¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las CPA en el desempeño docente en una institución educativa pública-UGEL 03-Lima 2021?, proponiéndose cuatro problemas específicos (a) ¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las CPA en el nivel de preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes?; (b) ¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las CPA en el nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes?; (c) ¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las CPA en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?; (d) ¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las CPA en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?. Dado que la finalidad fue estudiar la correlación de variables que afectan el desarrollo educativo en concordancia con la Ley marco, se enunció el objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo compartido y las CPA en el desempeño docente en una institución educativa pública-UGEL 03-Lima, 2021. Asimismo, se plantearon cuatro objetivos específicos de forma coherente y lógica con los problemas específicos para alcanzar los propósitos de la investigación, del mismo modo, siguiendo la estructura lógica del estudio, se ha formulado las hipótesis como respuesta tentativa al problema de estudio, dentro de la lógica correspondiente partiendo de la hipótesis general indica que: El liderazgo distribuido y las CPA influyen en el desempeño docente en una institución educativa pública-UGEL 03-Lima, 2021. Se formularon las hipótesis específicas que dan respuesta a cada una de las preguntas del estudio en coherencia con los objetivos específicos planteados.

II. MARCO TEÓRICO

Los fundamentos teóricos sustentan el campo del conocimiento científico para dar solidez y consistencia al problema planteado en el ámbito educativo, por esta razón, Carrasco (2014), sostiene que los fundamentos teóricos no sólo se refieren a los enfoques y teorías que sustentan el marco teórico, sino también las conclusiones a los que han llegado otros investigadores respecto al problema de investigación.

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto nacional sobre la variable liderazgo distribuido, se tiene a Aldoradin et al., (2019), se plantearon como objetivo; establecer diferencias entre docentes que estudian maestrías y doctorados en escuelas de contextos vulnerables; diseño metodológico no experimental, descriptivo transeccional, y nivel descriptivo – comparativo; Se concluye que, los docentes del contexto vulnerable que laboran menos tiempo en las IE y que tienen una formación permanente, influyen en mayor medida para compartir el liderazgo con el grupo de docentes que tienen más años de servicio en la carrera sin capacitación constante. Asimismo, Holguin et al., (2020) Se plantearon como objetivo analizar sus variables de la educación virtual poniendo como foco de atención al contexto pandémico. Metodología; enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y corte transeccional. Resultados; los profesores nombrados en IIEE públicas, se posesionan mejor ante la falta de recursos económicos provocadas por la pandemia debido a su estabilidad laboral. Por otro lado, existieron resultados no relevantes entre la resiliencia y el liderazgo distribuido en docentes que trabajan en IIEE privadas. También, Espinal (2019) se propone como objetivo establecer un modelo de liderazgo compartido para mejorar la gestión de las escuelas. Metodología; investigación de tipo proyectiva basado en un enfoque cuantitativo, utilizó técnicas e instrumentos de recolección de datos para medir la población. Los resultados muestran que existe un bajo nivel de sus dimensiones, situación que permite concluir que, existe un problema que afecta el normal funcionamiento del modelo de gestión, propone una alternativa basada en el liderazgo compartido.

Para la segunda variable CPA en el contexto nacional, se tiene a Cubas (2021) se plantea como objetivo establecer la correlación entre el líder educativo, las CPA y la actuación del profesor. Metodología; enfoque cuantitativo, diseño

correlacional multivariada. Resultados; La prueba estadística para probar la hipótesis indican que existe una correlación muy estrecha entre el liderazgo docente, las CPA y el ejercicio docente. También, Rivera y Ledesma (2021) tuvo como objetivo identificar las diferencias que existen en los factores que describen las CPA en las IIEE. Metodología; enfoque cuantitativo, diseño descriptivo comparativo. Los resultados evidencian que los factores involucrados en las CPA de las IIEE, prevalecen en un nivel regular superior al 50%, en las dimensiones establecidas. Se concluye que, las CPA vienen gestionándose adecuadamente por parte de los propios actores involucrados.

Asimismo, para la tercera variable desempeño docente, tenemos a Gonzales (2021). Objetivo; determinar la relación entre el ejercicio docente y el rendimiento académico. Metodología; enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de diseño no experimental. El análisis de correlación de Spearman mostró un p valor de 0.031 y un r valor de 0.364, por lo que existe una relación positiva de bajo nivel entre las dos variables. Esto significa que, cuando el desempeño docente es mejor, habrá mejor éxito académico. Conclusión; los resultados de la enseñanza tienen una relación significativa con los resultados del aprendizaje. También, Navarrete (2019) tuvo como objetivo establecer el nivel de predominio del líder directivo y el clima de la IE considerando el ejercicio del docente. Metodología: enfoque cuantitativo, diseño no experimental, método hipotético deductivo, descriptivo y correlacional-causal. Resultado; las variables independientes influyen positivamente en porcentaje aceptable sobre el desempeño docente. Otro resultado fue de García (2019) cuyo objetivo fue; como la planificación curricular se puede relacionar con la acción docente. Metodología de Tipo Básico, diseño no experimental, Hipótesis descriptiva – correlacional. Muestra constituido por 80 estudiantes y los resultados arrojaron, $p=0.000$. Entonces, se rechazar la H_0 . Se concluye que, según los estudiantes de formación profesional universitaria, existe relación significativa entre la ejecución curricular y desempeño docente. También se tiene a Valcazar (2020) en su estudio se proyectó establecer la correlación que hay entre el ejercicio del profesor y su praxis inclusiva. Método: No experimental, enfoque cuantitativo, diseño probabilístico con encuesta como técnica. Concluyendo que hay una correlación considerable entre las variables de estudio. Por lo que, ante un buen ejercicio docente se incrementará la práctica inclusiva de los docentes. igualmente,

Cabrera (2018) se plantea como objetivo conocer el grado de correlación entre el ejercicio del profesor y la calidad educativa. Metodología; enfoque cuantitativo, con un nivel correlativo-descriptivo y diseño no experimental. Resultados: el 70% dice que la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa es aceptable y el 30% piensa que es mala. También, Acuña (2017) tuvo como objetivo; determinar la prevalencia que hay entre el clima de la organización, la satisfacción laboral en el ejercicio del profesor. Metodología; utilizó la prueba estadística de regresión logística ordinal, diseño no experimental, tipo básico, correlación descriptiva, explicación y nivel cuantitativo. Los resultados estadísticos muestran que las variables uno y dos tienen un impacto significativo en el ejercicio del maestro.

En el plano internacional sobre la variable liderazgo distribuido, se tiene a Campos et al., (2019) su objetivo fue analizar el liderazgo compartido en los establecimientos de enseñanza secundaria, desde la perspectiva del equipo directriz, coordinadores y jefes de departamentos. Metodología cuantitativa, tipo escala ordinal, técnicas de estadística descriptiva y análisis factoriales. Resultados: el equipo directriz de la IE secundaria, asumen un liderazgo compartido caracterizado por incentivar una comunicación asertiva, de respeto promoviendo un clima de confianza y cordialidad. Asimismo, García (2019) tiene como objetivo describir la práctica del liderazgo compartido en aspectos a ciertas características propias de su plana directriz en las escuelas. Metodología: enfoque mixto, es de tipo descriptivo. Los resultados obtenidos por medio de escalas, se ha comprobado que todas las correlaciones de las variables tienen una alta y positiva significatividad. También, se tiene a Campos et al., (2017) el objetivo fue analizar las percepciones sobre la distribución del liderazgo e implementado por el uso de las TIC. Se ha empleado una metodología mixta, de investigación cuantitativa con una muestra de 181 profesores. Los resultados apuntan que los equipos directivos distribuyen las funciones el liderazgo educativo, a pesar de que las TIC no se emplean abiertamente para implementar tales funciones. Otro resultado es de Ortega y Rocha (2015) cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación que existe entre el liderazgo compartido y la cultura organizacional en las escuelas de Victoria de Durango. Metodología; investigación cuantitativa, utilizo como técnica la encuesta, la población conformada por docentes y directivos. Resultados; se evidencian la relación existente entre las variables y las dimensiones según los

objetivos previstos. También, se tiene a López y Gallegos (2017) su artículo tiene como objetivo determinar la incidencia que tiene el liderazgo distribuido en los aprendizajes de matemáticas. Metodología; enfoque cuantitativo, en el estudio participaron 782 docentes de 69 escuelas. Los resultados muestran que las dimensiones participación y cooperación del liderazgo distribuido incurren en un aumento de 12.7 y 13.8 puntos respectivamente en el puntaje promedio en la prueba SIMCE de matemática.

Respecto a la variable comunidades profesionales de aprendizaje, se tiene a Bolívar (2017) tuvo como objetivo principal la adaptación y validación del PLCA-R, para diagnosticar los grados de cultura de aprendizaje compartido mediante una extensa revisión de instrumentos. Metodología; exploratorio descriptivo no experimental, se utilizó la prueba de Colgomorov-Smirnov para una prueba no paramétrica. Se concluye que, la escuela como CPA se perfila como una vía más segura para la mejora educativa, la escuela como organizaciones que aprenden y de acuerdo con los resultados de los análisis de validez y fiabilidad, el PLCA-R tiene una consistencia alta. Asimismo, Sánchez (2016) tiene como objetivo demostrar la relación que existe entre la intervención del docente en CPA y las prácticas de enseñanza-aprendizaje asociadas al modelo socio-constructivista. Metodología: diseño cuantitativo no experimental. Resultados: La relación entre las dimensiones de las CPA tiene un valor débilmente positivo en las categorías de práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula. También, Nájera y Meléndez (2021) en sus estudios relacionados a la percepción de las CPA en los profesores de una academia superior tecnológico de México; metodología: tipo de investigación exploratoria, cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, cuyos resultados se muestran en gran mayoría la percepción se encuentra en un estado de indiferencia para las dimensiones analizadas y que no hay relación entre las características sociodemográficas de los profesores y su percepción con las comunidades profesionales. Asimismo, Rincón et al., (2020) utilizaron una metodología mixta. El resultado indica que hay un aumento significativo en la valoración del trabajo en red y se reconoce las estrategias que consiste en la reflexión respecto a sus prácticas de líder directivo, asimismo, valoran las críticas constructivas de los integrantes considerándoles como actores educativos que

orientan la transformación de las redes en CPA orientados al trabajo colaborativo, armónico y una atmósfera de confianza.

Para la variable desempeño docente en el contexto internacional se tiene a Niebles et al., (2019) tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y el ejercicio docente en universidades privadas. Método; cuantitativo, diseño transversal, no experimental y con un rango de correlación-descriptivo. La muestra incluye 107 profesores universitarios. Resultados; existe una fuerte correlación entre los indicadores propuestos y las variables de investigación. Asimismo, se tiene a Hernández y Ceniceros (2018) tiene como objetivo percibir la autoeficacia en los profesores a cargo de la educación superior y su correlación con el desempeño. Metodología. Enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transeccional y una población de 220 sujetos. La conclusión muestra que hay un elevado nivel de percepción de eficacia, ejercicio docente y una significativa correlación positiva entre variables. Otro resultado proviene de Suárez (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre el ejercicio docente y el desempeño escolar en las ciencias naturales. Metodología; diseño no experimental, descriptivo, correlativo, transversal y utilizaron la encuesta como técnica. El resultado muestra que hay una relación importante entre el ejercicio docente y el progreso escolar en la disciplina de las ciencias matemáticas.

El significado de la primera variable Liderazgo Distribuido, hace mención a un tipo de liderazgo compartido y más democrático en comparación a otros tradicionales. Por ello:

El liderazgo distribuido hace referencia al liderazgo compartido, democrático, colaborativo y participativo. Según el lugar formal donde se posiciona el actor educativo en una organización, debe tener una amplia participación donde cada uno de los miembros integrantes, movilice sus capacidades profesionales, su experiencia, su iniciativa en relación a objetivos comunes para el lograr mejoras educativas. (Campos et al., 2019, p.44).

Según Ortega y Rocha (2015). El liderazgo compartido en gran parte se apoya en la teoría de la actividad de Engeström y la teoría de la cognición distribuida de Hutchins. A partir de estas teorías, se observan dos discusiones conceptuales:

la de Spillane et al. (2001), que se basó en la cognición distribuida para crear un liderazgo distribuido, y Gronn (2002), que utilizó la teoría de la actividad para guiar su trabajo. Ambos enfoques son importantes como indicadores de los tipos de investigación que se pueden realizar para mejorar el desempeño de las formas de liderazgo y actuar como una actividad distribuida.

García (2019), sobre Liderazgo Distribuido: Se enfoca en la relación entre liderazgo, docentes y personal, donde se reconoce el trabajo de todas las personas y en la práctica, contribuye a la toma de decisiones y delegación de responsabilidades como autoridades, incluso si no son jefes designados oficialmente. Bolívar (2010) enfatiza en este tema: “Mejorar los resultados educativos es hoy una prioridad, cuya responsabilidad no puede recaer únicamente en la dirección. El compromiso y la responsabilidad de todos los docentes, incluida la comunidad, se imponen a través de formas de liderazgo compartido o distribuido”

Spillane (citado por Rojas et al., 2018), muestra que el liderazgo no puede enfocarse en unos pocos para lograr metas de calidad educativa. Los directores de escuela u otros líderes no logran estos objetivos por sí solos, sino que es la coordinación del liderazgo de un grupo de personas con diversas herramientas y habilidades lo que les permite alcanzarlos y las implicaciones para mejorar la educación. Los procesos de cambio y mejora de la educación se vinculan a la aplicación de estrategias y actitudes de quienes asumen el rol de liderazgo en las organizaciones educativas. También, para Harris (citado por Rojas et al., 2018), la investigación ha demostrado que el liderazgo tiene un mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes y la mejora escolar cuando se generaliza. El éxito del liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes dependerá de las prácticas desarrolladas cuando el liderazgo se distribuye y organiza en una comunidad de aprendizaje profesional eficaz. El propio autor describe lo siguiente: La práctica del liderazgo distribuido no significa que nadie sea responsable del desempeño de la organización escolar, pero el rol del líder senior es desarrollar las habilidades y conocimientos de la comunidad educativa y crear un sólido relación entre los diferentes Hacer productivos a los actores de la organización y responsabilizar a las personas por su contribución al resultado colectivo.

Por tanto, Leithwood (citado por Rojas et al., 2018), señala que los resultados muestran que los estudiantes tienen más probabilidades de mejorar

cuando el liderazgo se distribuye por toda la organización escolar y cuando los profesores tienen más poder sobre ellos. Esto se debe a que la distribución del liderazgo dentro de las escuelas fortalece a toda la comunidad educativa en múltiples niveles, fortaleciendo una cultura colaborativa, autónoma y descentralizada. Asimismo, Martínez et al., (2018), afirman que: El liderazgo compartido se relaciona más con una comunidad profesional de aprendizaje, en esta perspectiva, los directores transitan de gestores educativos para movilizar distintos procesos que involucran a otros actores para asumir responsabilidades formales, asumiendo objetivos comunes, compartiendo el liderazgo en las organizaciones escolares. De igual forma, Harris (citados por Martínez et al., 2018) señalan que, para que exista una mejora educativa en las organizaciones escolares, se necesita de la colaboración e idoneidad de los involucrados en partes iguales, como elementos que fortalezcan la lealtad interna entre los miembros de la organización. Estos elementos se consiguen cuando los líderes formales toman conciencia de la importancia de compartir responsabilidades con otros actores educativos, dotándoles de poder. De esta manera, se deja de lado al liderazgo vertical y unilateral en toda la estructura que se materializa en mejores resultados. También, García (2015), el Liderazgo Distribuido es la respuesta al esfuerzo mancomunado de un grupo de personas que trabajan en un modelo de relaciones de confianza y apertura; En todo momento, las personas más informadas toman la iniciativa antes que las demás. De esta manera, las líneas entre seguidores y líderes desaparecen ya que todos desempeñan ambos roles.

Para la variable liderazgo distribuido, se observan variadas dimensiones en diferentes autores, de las cuales sólo se está tomando algunas de ellas para la investigación porque son estudios que influyen en el liderazgo compartido caracterizado por el fomento de una comunicación asertiva, en un ambiente de respeto y confianza entre los integrantes de una organización educativa. Bajo esta perspectiva, se considera los estudios de García, (2019). Su estudio se basa en el liderazgo distribuido con un enfoque cuantitativo, utilizando una metodología basada en la técnica de encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario para el recojo de información. La unidad de análisis está conformada por docentes y directivos en las escuelas de Educación Básica. Las dimensiones a considerar son:

Visión, misión y metas compartidas: en el liderazgo distribuido todos los miembros de la escuela están comprometidos, con una visión a largo plazo, con los objetivos compartidos de la institución; con un conjunto de valores compartidos que orientan los esfuerzos de todos los actores educativos, fomentando la confianza y el compromiso en el personal administrativo, entre docentes y directivos y en la comunidad educativa en general. Existe un fuerte compromiso con los objetivos compartidos de la organización educativa y la filosofía y la visión a largo plazo de la escuela se comparten con todo el personal; La escuela es sensible a las necesidades de los alumnos, los padres y la comunidad, comunicando al grupo las finalidades y objetivos a alcanzar para obtener su apoyo.

Prácticas de liderazgo distribuido: A medida que se delega el trabajo, la suma de las acciones representa más que las partes, ya que el trabajo participativo conduce a aprendizajes para la organización educativa. Los gerentes creen que el liderazgo participativo funciona mejor y permite el acceso al conocimiento colectivo de la organización. Para utilizar los conflictos de manera productiva, los procesos democráticos deben ser controlados por acuerdos para regular las relaciones informales y mejorar los acuerdos.

Desarrollo profesional de los docentes, complejidad de las tareas: Se trata de reflexión, orientación, diálogo con el fin de delegar, mejorar y utilizar las habilidades y conocimientos de todos los profesores y crear una cultura común eficaz y positiva y permitir una escuela coherente y un currículo unificado en todos los niveles. y temas, así como un sistema de incentivos. El liderazgo ayuda a que las personas avancen de manera productiva en las organizaciones escolares. La administración y la gestión practican la ética y las tradiciones como espejo de la cultura escolar. Además, esta dimensión incluye la planificación, el desarrollo de equipos profesionales, la asistencia a seminarios, cursos, talleres, etc.

Decisiones compartidas de la organización: a diferencia de las competencias, se trabaja en colaboración para promover la productividad dentro de la escuela, con una visión “holística” de la organización y prácticas laborales flexibles. Los miembros de la organización se ayudan entre sí para resolver problemas sobre la marcha al aceptar cambiar ciertas estructuras organizativas y al involucrar a los padres en las decisiones sobre la enseñanza y el aprendizaje de sus hijos más pequeños en la escuela.

Para conceptualizar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, muchos autores coinciden en lo complejo que es definirlo debido a sus múltiples interpretaciones. Pero su enfoque y algunas de las ideas más divulgadas sobre su significado, su naturaleza y su principal función de las CPA, son las siguientes:

Según Dufour (citado por Bolívar 2017), en uno de sus artículos define tres grandes principios fundamentales que caracterizan a las CPA: a) asegurar que los estudiantes aprendan, la escuela necesita de un cambio y a través de las CPA se diseñe estrategias, para que los estudiantes tengan el apoyo y tiempo adicional para vencer las dificultades en el aprendizaje, b) Una cultura de colaboración, para lograr el aprendizaje de todos, se necesita crear una estructura donde se propicie una cultura de colaboración para que los estudiantes alcancen el éxito educativo y c) Un enfoque en resultados, este enfoque de mejora continua y resultados requiere de un cambio en la praxis educativa para centrarnos en éxito de cada estudiante.

Conceptualizar adecuadamente a las CPA es muy compleja, tal es así, Stoll (citado por Bolívar 2017), menciona en su estudio tres caracteres: a) Comunidad: teniendo en cuenta la concepción sociocultural es importante el aprendizaje colectivo en un contexto comunitario, en una comunidad de práctica, b) Profesional: el trabajo se sustenta en base a conocimientos profesionales, especializados y técnicos y c) Aprendizaje: el objetivo es la mejora de los aprendizajes, una comunidad de aprendizaje tiene el propósito de mejorar el aprendizaje colectivo.

Desde una mirada centrada en los docentes: Las CPA se definen como un grupo de personas que comparten y cuestionan críticamente su práctica educativa de manera continua, colaborativa, reflexiva, inclusiva y centrada en el estudiante (Mitchell y Sackney, 2000; Stoll, Bolam et al. al., 2006). Desde una mirada centrada en la escuela: según Pankake y Moller (2002), una CPA es una escuela dedicada a desarrollar una cultura de aprendizaje creativo y colectivo, caracterizada por la práctica de valores y una visión compartida de todos los actores educativos, guiada por un liderazgo compartido, más El troquel colaborativo promueve la investigación de la práctica pedagógica de manera organizada y facilita todos los procesos previos. Desde un enfoque de comunidad escolar más amplia: Hargreaves (2008) entiende que las CPA son una estrategia organizacional muy efectiva que alienta y empodera a los maestros y otros miembros de la comunidad para aprender y trabajar juntos para mejorar la calidad de vida de todos los participantes

Para Malpica y Navareño (2018), en su estudio hace una reflexión sobre la importancia de la innovación en la pedagogía de carácter reflexivo a través de las CPA, consideran que son herramientas importantes para la idoneidad profesional y responde a las necesidades formativas a nivel institucional. Además, consideran que dicha innovación debe ser la columna vertebral donde se sienta las bases de la escuela y se convierta en el timón para llevar adelante una acción pedagógica, innovadora, creativa, colectiva y responsable de todos los miembros. Según Krichesky y Murillo (2011). Las CPA constituye una herramienta de reforma que se sustenta de factores importante como el liderazgo compartido, la cultura de trabajo colaborativa, el desarrollo profesional basado en las necesidades de aprendizaje del alumnado, la indagación y la reflexión sobre la práctica y el trabajo sistemático con evidencia, entre otros. Para Sigurðardóttir (2010). Una CPA es un grupo de profesionales que comparten objetivos y propósitos en común, obtienen nuevos conocimientos a través de la interacción y apuntan a mejorar la práctica a partir de la experiencia, obtienen aún más conocimiento. Lo hacen interactuando entre ellos, trabajando en colaboración. Este influenciado por factores como: estructurales, que pueden fomentar la colaboración, culturales, que son creencias y valores de las personas. Estos factores están incrustados entre sí y son interdependientes.

Son variadas las investigaciones que miden a las CPA en las escuelas, por ello, se observan múltiples dimensiones, de las cuales se ha tomado en consideración los más relevantes para el estudio de investigación, por ser las que más influyen en las variables. En particular se considera las investigaciones de Hipp y Huffman (citado por Cubas 2021), quienes buscaron comprobar la correlación entre el liderazgo pedagógico, las CPA y desempeño docente. Las dimensiones a considerar son:

Visión y valores compartidos: Los profesores y el personal del centro comparten visiones para mejorar la escuela, siendo el objetivo principal el aprendizaje constante e inevitable de los estudiantes. Los valores comunes guían la práctica de los maestros y apoyan sus estándares de conducta.

Aprendizaje colectivo y su aplicación: los maestros de todos los niveles del centro comparten información y trabajan juntos para resolver problemas y mejorar las oportunidades de aprendizaje a través de la planificación. Buscan de manera

coordinada conocimientos, habilidades y estrategias para aplicarlos a nuevos aprendizajes en su trabajo diario.

Práctica personal compartida: los integrantes de la comunidad educativa revisan y realizan observaciones basadas en evidencia de la práctica educativa de los maestros en el aula para ayudar a los resultados de los estudiantes y aumentar las habilidades individuales y organizativas de los estudiantes.

Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras: relaciones de contribución confianza, crítica, respeto mutuo y progreso en las interrelaciones directivo-docente y docente-estudiante y viceversa. Estructuras: contiene una diversidad de situaciones en las escuelas como: sistemas de comunicación, tiempos y espacios para las reuniones y revisión de las praxis docentes de manera permanente.

La tercera variable relacionado al desempeño docente, que viene hacer el eje principal e imprescindible dentro de las organizaciones escolares que armoniza todos los factores relacionados con los estudiantes apoyando de esta manera los procesos cotidianos de las organizaciones escolares, más aún en el contexto particular en la que estamos viviendo. Para Ortiz (2017). La base teórica del desempeño docente está sustentada en el enfoque constructivista de numerosos investigadores especializados en el estudio del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para González et al., (citado por Ortiz 2017). Sustentan el constructivismo cognitivo y socio – cultural, el primero propuesto por Piaget, el proceso de construcción de conocimiento es un proceso personal que tiene lugar en la mente de las personas, donde se almacenan sus representaciones del mundo. El aprendizaje es, por tanto, un proceso interno que implica relacionar nueva información con representaciones preexistentes, lo que lleva a la revisión, modificación, reorganización y diferenciación de estas representaciones. El segundo representado por Vygotsky, y asume que el conocimiento se adquiere, según la ley de la doble formación, primero en el nivel intermental y luego en el nivel intrapsicológico, de esta manera el elemento social juega un papel decisivo en la construcción del conocimiento, aunque este rol no es suficiente porque no refleja los mecanismos de internalización.

Además, Ortiz (2017). En su investigación, destaca la Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel, quien sostiene que el aprendizaje del estudiante depende

de constructos cognitivos previos, entendidos como conjuntos de conceptos e ideas que un individuo posee en un área de conocimiento y que se relaciona con nuevos conocimientos. También destaca a Gardner, con su teoría de las inteligencias múltiples, que la define como la capacidad para resolver problemas o producir productos de valor en una o más culturas. Primero, amplía el campo de lo que es la inteligencia y se da cuenta de lo que ya se sabe intuitivamente: que la excelencia académica no lo es todo a la hora de moverse en la vida, tener un logro académico por sí solo no es suficiente y finalmente, se refiere a Goleman con su teoría de la inteligencia emocional, afirma que: el condicionamiento intelectual no es la única garantía de éxito en el trabajo profesional, sino que es un factor único que, junto con las necesidades emocionales de los empleados, desarrolla el desempeño y los resultados de líderes y trabajadores individuales motivándolos emocionalmente a ser productivos.

Son diversos las definiciones que se dan respecto al desempeño y más aún sobre el ejercicio del docente, según las políticas educativas del sector, la coyuntura actual y entre otras condiciones del contexto. al respecto Aldana (citados por Navarrete 2019), dice:

El ejercicio docente pasa por un proceso de evaluación para valorar la carrera de los profesores contribuyendo con la mejora educativa. Dicho ejercicio se entiende como el desempeño de sus cargos según las funciones que le corresponde al docente. Así mismo, el desempeño del profesor se practica en diferentes campos como: en las escuelas, las aulas, la comunidad y sobre el mismo docente según la Ley marco, es una acción permanentemente y reflexiva (p. 18).

Rubio (citados por Vásquez 2017). Explico de forma sucinta el desempeño del profesor, refiriéndose al acatamiento de sus funciones que todo maestro debe realizar en su trabajo pedagógico, como es el planeamiento, ejecución y evaluación de las etapas de enseñanza-aprendizaje para lograr resultados favorables en el desempeño escolar; de la misma manera, el autor explica que los docentes deben ser expertos en el manejo de estrategias para no caer en lo mismo durante su praxis pedagógica, también hace referencia al conocimiento amplio que deben tener los profesores sobre los enfoques de su área que le corresponde.

Peña (citados por Vásquez 2017). Señala lo siguiente: un docente debido a su rol que le corresponde en la sociedad, debe hacer el papel de indagador, con muchas cualidades cognitivas, que realice acciones de mucha significatividad con los estudiantes a fin de lograr el desarrollo cognitivo de orden superior, que el docente use sus potencialidades, cualidades y formas de actuar frente a situaciones problemáticas y retadoras de su entorno. El profesor para tener el perfil de indagador y/o científico, debe apoyarse de diversas herramientas de gestión, documentos técnico pedagógicos diversificados, habilidades, métodos, materiales recursos para la enseñanza y práctica para una valoración para el desarrollo de las competencias. Además, tomando en cuenta que el currículo no es rígido, es flexible, abierto y reajutable para acomodarse a las particularidades de los estudiantes según el contexto donde se desenvuelve.

Asimismo, el desempeño docente se basa a la Ley marco donde se especifica el cumplimiento de las funciones del docente que son esenciales a labor pedagógica. Dichas funciones, no se realiza de manera separada, están adheridos a otros procesos que tienen que ver con los profesores, y el contexto sociocultural donde se desarrollan los estudiantes. Asimismo, la Ley marco (MBDD) establecido por el Ministerio de Educación (2014), a la letra dice:

El reconocimiento y evidencias de la docencia como tarea compleja. Su práctica requiere acción reflexiva, un manejo autónomo y crítico de los conocimientos necesarios para la acción y la capacidad de tomar decisiones en todos los contextos. Es una profesión en la que una compleja serie de interacciones que transmiten el aprendizaje y funcionamiento de la organización escolar se lleva a cabo dentro de una dinámica relacional con alumnos y compañeros, el poder de sus palabras y hechos para formar a los estudiantes, requiere de una acción conjunta con sus colegas para la planificación, la evaluación y la reflexión pedagógica (p. 15).

También se debe resaltar que, tanto la formación profesional, el dominio de estrategias didáctica, métodos y técnicas son propios del desempeño docente que está ligada a las competencias obtenidas durante su carrera profesional. para Valdez (citados por Navarrete 2019), nos dice:

El ejercicio del profesor se refleja en las capacidades cognitivas obtenidas en el desarrollo profesional docente, estas competencias se reflejan en el dominio disciplinar, praxis pedagógica en las aulas, comportamiento y actitudes de su conducta, que promuevan los aprendizajes y la convivencia en las organizaciones escolares donde se desenvuelve (p.19).

El MBDD ha sido adecuado a nuestro contexto, según las políticas de descentralización y modernización de la gestión del sector. La Ley marco, promueve la buena docencia en base a criterios establecidos y tiene como finalidad contribuir en la mejora educativa para lograr aprendizajes de calidad y cerrar las grandes brechas encontradas por el MED. La Ley marco, más que un documento normativo es una práctica de reflexión respecto a la praxis pedagógica, parte del análisis del desempeño en las aulas, la misión encomendada, su tarea en la colectividad constituyen la toma de decisiones pedagógicas del quehacer educativo. El fin es que los estudiantes, logren aprendizajes fundamentales para la vida; asimismo, movilizar y motivar al docente hacia el desarrollo de la profesionalidad que garantice el logro de los aprendizajes de calidad.

Así, el órgano superior de educación (2014), precisa que la Ley marco es un documento normativo que guía, implementa y diseña el rumbo de las políticas educativas, mediante acciones de formación continua, para valorar y mejorar el desempeño docente. En relación al ejercicio docente, lo conceptualiza como acciones notorias de las personas que pueden ser evaluadas según el desarrollo de sus competencias. Procede del inglés performance refiriéndose a los resultados de los aprendizajes y la realización de trabajos determinados. Este concepto identifica tres condiciones básicas para un desempeño eficiente: actuaciones observables, la responsabilidad y logro de los resultados esperados.

Las dimensiones delimitadas de la profesión docente según la Ley marco son tres, solo para los fines del estudio de investigación se resaltaré la dimensión pedagógica. Según el Ministerio de Educación (2014):

La dimensión pedagógica compone el eje vertebrador de la profesión del docente, refiriéndose a una práctica de enseñanza-aprendizaje, que demandan disposición y el desarrollo de capacidades, dicho de

otra manera, el compromiso y el interés que le pongan en los estudiantes para que puedan formarse integralmente y aprender. Para ello, se requiere de una formación ética, teniendo en cuenta el desarrollo de su crecimiento y sus libertades del sujeto. Así mismo, es un saber específico y formativo basado en el autorreflexión de su praxis pedagógica, permitiendo recurrir a diversos saberes para cumplir el rol que le corresponde. (p. 20)

Los dominios del MBDD están agrupados en 40 desempeños que favorecen los aprendizajes de los estudiantes. Estos dominios, lo estamos considerando para fines estrictamente de estudio como dimensiones para el desarrollo de la tercera variable desempeño docente, el cual se detalla en los siguientes párrafos:

Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: refiriéndose a aspectos cognitivo de los estudiantes, respecto a las particularidades socio culturales y conocimientos de los estudiantes, así como también, el dominio de las capacidades de los campos temáticos contenidos en el Curriculum y la selección de herramientas educativas, estrategias de mejora para el aprendizaje y la valoración formativa para mejorar sus competencias. Asimismo, orienta la planificación curricular, experiencias y actividades, teniendo en cuenta una visión con sentido inclusivo e intercultural

Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: referido a la praxis del docente en las aulas, considerando el enfoque inclusivo y la diversidad. Así mismo, para que intervenga pedagógicamente el docente debe tener en cuenta una atmósfera favorable para el aprendizaje, teniendo en cuenta los campos temáticos, la motivación permanente y uso cotidiano de estrategias, metodología y la evaluación que les permita identificar los desempeños, retos y desafíos en los estudiantes.

Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: la contribución para gestionar la escuela debe ser democrática en comunidades de aprendizaje, manteniendo una interacción abierta y asertiva con la comunidad educativa para elaborar el PEI y su posterior análisis y evaluación del documento de gestión. La buena convivencia en la escuela y el respeto, sus peculiaridades y corresponsabilidades, favorecen los resultados en aras de una mejora educativa.

Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: la mejora de la profesionalización docente, demanda una reflexión permanente sobre la praxis pedagógica que caracterizan su formación profesional. La participación en el desarrollo profesional, requiere del trabajo en equipos, en CPA y la práctica responsable para el logro de los aprendizajes.

En relación a los supuestos epistemológicos y desde el punto de vista ontológicos, la realidad parte de una observación objetiva en función al paradigma que se sustenta en el trabajo de investigación. La realidad se confirma en los cambios estructurales en materia educativa, las presiones administrativas del ente regulador, la falta de un trabajo de manera coordinada, ausencia de estrategias motivacionales de colaboración y reflexión de los actores educativos además de la existencia de un trabajo monótono y sin una actitud de trascendencia e innovación de los actores educativos, ha llevado a muchas escuelas a resultados nada prometedores. Asimismo, el supuesto epistemológico señala que, cuando existe una separación investigador-objeto de estudio, son independientes el uno del otro. Así, para generar nuevos conocimientos a partir del paradigma el investigador mira de afuera hacia adentro sin alterar la realidad. A partir de una mirada externa, los conocimientos se plasman en el hecho de que en muchos países el liderazgo del director ha incidido en la gestión escolar, el ejercicio de los profesores y los resultados de los aprendizajes. Desde un punto de vista axiológico, se afirma que los valores del investigador juegan un papel importante en el proceso de investigación, deben excluirse todas formas de pensamiento e ideas políticas e ideológicas. Resaltamos el valor de la honestidad, Hoy debemos entender que la honestidad debe guiar no solo en nuestro comportamiento humano, sino también, en el ámbito académico del investigador. La falta de honestidad que se manifiesta en el plagio es perjudicial no solo para el individuo como profesional, sino también para el desarrollo del trabajo científico. En términos de supuesto metodológico, el estudio de investigación está determinado por el paradigma cuantitativo y se basa en el positivismo, porque trata de establecer relaciones causales entre variables a través del contraste de hipótesis, mide el tamaño de los fenómenos o problemas de investigación, le interesa un resultado certero obtenido previamente con la aplicación de un instrumento, ya que su análisis es estadístico y orientado a la verificación estadística.

III.METODOLOGÍA

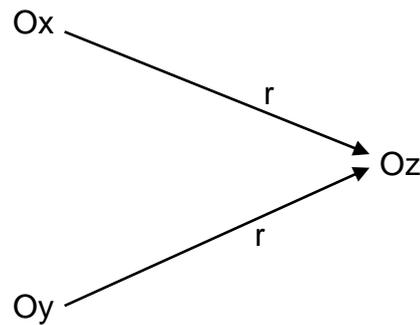
3.1.Tipos y diseño de investigación

El estudio de investigación es de tipo básico porque busca ampliar y profundizar el flujo del conocimiento científico práctico, que tiene aplicación inmediata, y cuyo objeto de estudio son las teorías científicas que analiza para mejorar su contenido. El diseño del estudio es no experimental, porque las variables independientes no pueden ser controladas intencionalmente, faltando un grupo experimental o de control. Estudiar y analizar los fenómenos y eventos de la realidad a medida que ocurren (Carrasco 2014).

El nivel usado fue el descriptivo correlacional causal entre dos variables independientes y una dependiente. Descriptivo porque de acuerdo a los resultados se pretende conocer las características de las variables. Para Hernández et al., (2014), el nivel descriptivo, describe las características, propiedades y rasgos trascendentales de un determinado grupo o población. Es correlacional causal, para la variable dependiente. Asimismo, Hernández et al., (2014), señalaron que los diseños correlacionales causales, puede limitarse al grado de relación entre variables, es decir sin causalidad o evidenciar relaciones causales, teniendo en cuenta los planteamientos e hipótesis causales.

La investigación tiene el enfoque cuantitativo, ya que la técnica de recolección de datos se utiliza para probar la hipótesis, establecen valores numéricos para las observaciones y establecer estándares de comportamiento. El método utilizado es el hipotético deductivo porque parte de la observación de la realidad que queremos estudiar, lo que nos lleva a formular hipótesis importantes o hipótesis para explicar la realidad. Según Hernández et al., (2010), es transeccional o transversal porque recolecta información una sola vez y en un tiempo único. La investigación utilizó el método hipotético deductivo, porque permitió comprobar las hipótesis planteadas como objetivo de la investigación. Palella y Martins (2012), indicaron que una metodología deductiva va de lo general a lo particular, descomponiendo el todo en sus partes caracterizado por su análisis.

Esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

O x: variable Liderazgo Distribuido

O y: variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje

O z: variable Desempeño Docente

3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual y operacional de la variable X: Liderazgo Distribuido

Para Campos, Trujillo y Chávez (2019). El liderazgo distribuido hace referencia al liderazgo compartido, democrático, colaborativo y participativo. Según el lugar formal donde se posiciona el actor educativo en una organización, debe tener una amplia participación donde cada uno de los miembros integrantes, movilice sus capacidades profesionales, su experiencia, su iniciativa en relación a objetivos comunes para el lograr mejoras educativas. Respecto a la definición operacional, la primera variable permite que el liderazgo no sea ejercido por una sola persona, sino que distribuya responsabilidades entre diversos actores de la IE y los empodere para alcanzar objetivos comunes, desarrollen sus habilidades y capacidades de liderazgo. Se organiza en 4 dimensiones con 20 ítems a evaluar, considerando la escala ordinal: Nunca, casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, siempre y los rangos correspondientes.

Definición conceptual y operacional de la variable Y: comunidades profesionales de aprendizaje.

Para Kools & Stoll (citado por Bolívar 2017), las CPAs son un grupo de personas con un sentido inclusivo y de apoyo mutuo con un enfoque de colaboración, reflexivo y orientado hacia el crecer profesionalmente para investigar y aprender más sobre su práctica con el objetivo de mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes. En relación a la definición operacional, las CPAs son aquellas interacciones organizadas y participativas de los profesores que aprenden

cooperativamente, utilizando herramientas comunes en un mismo entorno. Se constituyen en 4 dimensiones, 20 ítems y 5 escalas de medición.

Definición conceptual y operacional de la variable Z: Desempeño Docente

Valdés (citado en Soto, 2018) define al desempeño docente como el cumplimiento de las funciones que desempeña un docente, tanto las asociadas a su rol docente como las asociadas al alumno y aquellas conectadas dentro y fuera de su entorno. Respecto a la definición operacional, el ejercicio docente comprende la mejora de las capacidades pedagógicas del docente que pone a prueba su emocionalidad con vocación pedagógica, responsabilidad laboral y manejo adecuado de las relaciones interpersonales. Se conforman en 4 dimensiones, 20 ítems y 5 escalas de medición.

3.3. Población y muestra

Según Carrasco (2014), “son los elementos que componen la población, también conocido como unidad de análisis, dentro del ámbito espacial donde se aplica el trabajo de investigación”. La población ha estado conformada por 93 docentes y directivos del nivel secundario de la IEE "Mariano Melgar" ubicada en el distrito de Breña, en su gran mayoría nombrados con más de 20 años de servicio en la carrera.

Valderrama (2015), la muestra es “representativa si realmente refleja las características de la población al utilizar la técnica de muestreo adecuada”. La muestra no fue calculada en el estudio, la investigación es censal porque se tienen en cuenta todos los profesores y directivos. Además, se tuvo en cuenta como criterio de inclusión a los profesores nombrados y se excluyó a los profesores contratados y cesante. La unidad de análisis está representada por cada uno de los docentes y directivos encuestados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Carrasco (2014), “La técnica es un conjunto de reglas y pautas que orientan las actividades de los investigadores en cada etapa de la investigación científica”. En este caso, son los trámites que se han realizado para recabar la información necesaria para la investigación. Se refiere a cómo se recopilan los datos y cómo se relacionan con las variables, categorías y dimensiones. La técnica utilizada para la investigación en cuestión es la encuesta a profesores.

Según Moreno (1987), el cuestionario consta de una serie de preguntas que brindan información fáctica directa sobre las condiciones y prácticas actuales, así como opiniones, preferencias, juicios críticos, percepciones, etc. de los

participantes. Se utilizaron tres cuestionarios virtuales como herramientas para recopilar datos de la población seleccionada, permitió recolectar información veraz sobre la realidad de la escuela; se analizó el comportamiento y la relación existente entre las variables seleccionadas para la investigación, el cual ha confirmado o rechazado las hipótesis formuladas, se han diseñado cuidadosamente las herramientas, comprobando así su validez y fiabilidad.

En la investigación se utilizaron preguntas cerradas, las cuales contienen opciones de respuesta, es decir, existen opciones de respuesta para los participantes, en este caso Politómica (opción múltiple), basada en la escala Licker, más fácil de codificar y analizar, requiere menos tiempo y esfuerzo para los entrevistados, además evita la ambigüedad de las respuestas y facilita la comparación de las respuestas, según la variable a medir.

Ficha técnica del instrumento 1

Tabla 1

| | |
|----------------------------|--|
| Nombre del instrumento: | Cuestionario del Liderazgo Distribuido |
| Autor y año: | Ingrid Del Valle García Carreño (2019) |
| Procedencia: | Sevilla-España |
| Adaptación: | Choque Raymundo Carlos Alberto |
| Institución: | Universidad Pablo de Olavide - Sevilla |
| Universo de estudio: | 93 docentes |
| Nivel de confianza: | 0.921 |
| Tamaño de población: | 93 |
| Tipo de técnica: | Encuesta |
| Tipo de instrumento: | Cuestionario |
| Fecha de trabajo de campo: | Setiembre |
| Escala de medición: | Politómica: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| Nivel de rango: | Ineficaz, eficaz, muy eficaz |
| Tiempo utilizado: | 15 minutos |

Nota: adaptado por el investigador

Ficha técnica del instrumento 2

Tabla 2

| | |
|-------------------------|--|
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje |
| Autor y año: | Cubas Díaz, Maribel Frida - 2021 |
| Procedencia: | Lima - Perú |
| Adaptación: | Choque Raymundo Carlos Alberto |
| Institución: | Universidad Cesar Vallejo |
| Universo de estudio: | 93 docentes |
| Nivel de confianza: | 0.919 |
| Tamaño de población: | 93 |
| Tipo de técnica: | Encuesta |
| Tipo de instrumento: | Cuestionario |

| | |
|----------------------------|--|
| Fecha de trabajo de campo: | Setiembre |
| Escala de medición: | Politómica: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| Nivel de rango: | Iniciada, Implementación, institucionalización |
| Tiempo utilizado: | 15 minutos |

Nota: adaptado por el investigadores

Ficha técnica del instrumento 3

Tabla 3

| | |
|----------------------------|--|
| Nombre del instrumento: | Desempeño docente |
| Autor y año: | Lilia Navarrete Paredes- 2017 |
| Procedencia: | Lima - Perú |
| Adaptación: | Choque Raymundo Carlos Alberto |
| Institución: | Universidad Cesar Vallejo |
| Universo de estudio: | 93 docentes |
| Nivel de confianza: | 0.822 |
| Tamaño de población: | 93 |
| Tipo de técnica: | Encuesta |
| Tipo de instrumento: | Cuestionario |
| Fecha de trabajo de campo: | Setiembre |
| Escala de medición: | Politómica: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| Nivel de rango: | Deficiente, regular, bueno y excelente |
| Tiempo utilizado: | 15 minutos |

Nota: adaptado por el investigador

Según Hernández et al. (2014) se estableció la validez de contenido dado que es el valor de medición de los instrumentos y la demostración de conveniencia con el planteamiento de la hipótesis y da solución a un problema. De tal manera se utilizó el juicio de expertos de tres doctores experimentados, quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos en concordancia con Cohen & Swerdlik (citado por Cubas 2021), consideran que el instrumento mida lo que verdaderamente se pretende medir.

Tabla 4

Validez de contenidos por juicio de expertos

| N° | Grado académico | Apellidos y nombres del experto | Dictamen: aplicable | | |
|--------|-----------------|---------------------------------|-----------------------|--|-------------------|
| | | | V1 | V2 | V3 |
| | | | Liderazgo distribuido | Comunidades profesionales de aprendizaje | Desempeño docente |
| Exp. 1 | Doctor | Santa María Relaiza Héctor | ✓ | ✓ | ✓ |
| Exp. 2 | Doctor | Córdova García Ulises | ✓ | ✓ | ✓ |
| Exp. 3 | Doctora | Lescano López Galia Susana | ✓ | ✓ | ✓ |

Del mismo modo, las evidencias de evaluación de los instrumentos de los tres expertos se visualizan en el Anexo 4

3.5. Procedimientos

Se identificaron problemas en el contexto educativo, que aclararon cuestiones de liderazgo distribuido, CPA y desempeño docente. Se identificó la realidad problemática señalando los datos empíricos, Se realizó un estudio integral de los teóricos de las variables de estudio, autores nacionales e internacionales, a través de internet y google académico, utilizando también el sitio Concytec y los buscadores de la biblioteca de la UCV. Luego se identifica al teórico, quien nos lleva a identificar el modelo pedagógico en el que estamos trabajando, lo que nos permitirá obtener la matriz de operacionalización identificando las dimensiones de cada variable y utilizándolas para formular los problemas, metas e hipótesis específicas.

Para recolectar los datos, se realizó la técnica de encuesta virtual a los docentes de la escuela secundaria emblemática "Mariano Melgar". En primer lugar, se solicita la carta de autorización a la UCV, que se envía por correo electrónico. Para la validación de los ítems se utilizó el juicio de expertos y el software SPSS versión 26.0 para luego pasar a procesar la información teniendo como resultado tablas y gráficos para su correspondiente interpretación

3.6. Método de análisis de datos

Como técnica de recolección de datos se utilizaron tres cuestionarios virtuales que permitieron recolectar información sobre la realidad de la IE seleccionada, se utilizaron tres variables las mismas que se midieron con el mismo tipo de preguntas, es decir, los instrumentos de la encuesta son de opción múltiple o Politómica con escala Likert. Luego se creó una base de datos con los resultados de los tres cuestionarios que se aplicaron a la unidad de análisis; para los cálculos estadísticos se utilizó la herramienta informática IBM SPSS 26, para lo cual se muestran los resultados descriptivos de las variables y dimensiones a través de tablas y figuras; los resultados estadísticos descriptivos permitió conocer los niveles de cada variable, asimismo, para la prueba inferencial se utilizó el método de regresión lineal múltiple, que ha permitido valorar la influencia entre la variable independiente y dependiente acorde con los objetivos de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realiza de acuerdo con los criterios del diseño de investigación cuantitativa de la UCV, la plana directriz define el camino del proceso de investigación, se respeta la autoría de la información bibliográfica mencionando a los autores en el proceso de citación. La investigación respeta el código de ética propuesto por la UCV para elaborar estudio de investigación, sobre derechos de autor, para referencias bibliográficas y citas, recogida de datos con cuestionarios virtuales en los que cada docente entrevistado tiene la opción de dar su información o rechazar el consentimiento. Las encuestas fueron distribuidos a los participantes a través de Google Forms, ya que lo estamos haciendo en el contexto de la emergencia sanitaria.

IV. RESULTADOS

El procesamiento de datos para encontrar la relación entre los factores de análisis en una institución educativa publica-UGEL 03-Lima, fueron procesados con el software estadístico SPSS 26 , cuyo reporte encontrado es el siguiente.

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 5

Rango de frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo compartido en una IE publica– UGEL 03 – Lima, 2021

| Niveles | Variable Liderazgo distribuido | Visión, misión y metas | | Prácticas de liderazgo distribuido | | Desarrollo profesional, tareas e incentivos | | Decisiones compartidas | | | |
|---------|--------------------------------|------------------------|-------|------------------------------------|-------|---|-------|------------------------|-------|----|-------|
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| Valido | Deficiente | 00 | 00 | 3 | 3,2 | 1 | 1,1 | 00 | 00 | 2 | 2,2 |
| | Eficiente | 19 | 20,4 | 34 | 36,6 | 16 | 17,2 | 14 | 15,1 | 24 | 25,8 |
| | Muy eficiente | 74 | 79,6 | 56 | 60,2 | 76 | 81,7 | 79 | 84,9 | 67 | 72,0 |
| | Total | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 |

En la tabla 5 se observa que, los niveles para la primera variable desde la percepción directivo-docentes de una institución educativa publica- UGEL 03- Lima, 2021, muestran que 19 (20,4 %) de encuestados asignan un liderazgo distribuido

eficiente y 74 (79.6%) en un nivel muy eficiente, apreciándose que existe una tendencia predominante en el nivel muy eficiente para el liderazgo compartido. Asimismo, con respecto a las dimensiones se aprecia una marcada tendencia predominante en el nivel muy eficiente de 56 (60,2%) para la primera dimensión, 76 (81,7%) para la segunda dimensión, 79 (84,9%) para la tercera dimensión y 67 (72,0%) para la cuarta dimensión. Se concluye que, existe una predominancia muy alta en el nivel muy eficiente de las dimensiones con respecto a los niveles deficiente y eficiente respectivamente.

Tabla 6

Rango de frecuencias y porcentajes de la variable CPA en una IE publica – UGEL 03 – Lima, 2021.

| | | Variable Comunidades profesionales de aprendizaje | | Visión y valores compartidos | | Aprendizaje colectivo y su aplicación | | Práctica personal compartida | | Condiciones de apoyo | |
|---------|----------------------|---|-------|------------------------------------|-------|---|-------|------------------------------------|-------|-------------------------|-------|
| Niveles | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Valido | Iniciada | 00 | 00 | 3 | 3,2 | 4 | 4,3 | 8 | 8,6 | 3 | 3,2 |
| | Implementación | 30 | 32,3 | 14 | 15,1 | 18 | 19,4 | 30 | 32,3 | 29 | 31,2 |
| | Institucionalización | 63 | 67,7 | 76 | 81,7 | 71 | 76,3 | 55 | 59,1 | 61 | 65,6 |
| | Total | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 |

En la tabla 6 se visualiza que, los niveles para la segunda variable desde la percepción directivo-docentes de una institución educativa publica- UGEL 03- Lima, 2021, muestran que 30 (32,3 %) de encuestados establecen una comunidad profesional de aprendizaje en proceso de implementación y 63 (67.7%) en un nivel de institucionalización, se observa que existe una tendencia predominante en el nivel de institucionalización para las CPAs. Con respecto a las dimensiones se aprecia una tendencia predominante en el nivel institucionalización de 76 (81,7%) para la primera dimensión, 71 (76,3%) para la segunda dimensión, 55 (59,1%) para la tercera dimensión y 61 (65,6%) para la cuarta dimensión. Se concluye que, existe una predominancia muy alta en el nivel institucionalización de las dimensiones con respecto a los niveles iniciada e implementación.

Tabla 7

Rango de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente en una IE publica – UGEL 03 – Lima, 2021.

| Niveles | | Variable Desempeño docente | | Preparación para el aprendizaje | | Enseñanza para el aprendizaje | | Participación en la gestión de la escuela | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad | |
|---------|------------|----------------------------------|-------|---------------------------------------|-------|-------------------------------------|-------|---|-------|---|-------|
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Valido | Deficiente | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 3 | 3,2 | 00 | 00 |
| | Regular | 8 | 8,6 | 5 | 5,4 | 1 | 1,1 | 14 | 15,1 | 3 | 3,2 |
| | Bueno | 85 | 91,4 | 39 | 41,9 | 10 | 10,8 | 40 | 43,0 | 10 | 10,8 |
| | Excelente | 00 | 00 | 49 | 52,7 | 82 | 88,2 | 36 | 38,7 | 80 | 86,0 |
| | Total | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 | 93 | 100,0 |

En la tabla 7 se evidencia que, los niveles para la tercera variable desde la percepción directivo-docentes de una institución educativa publica- UGEL 03- Lima, 2021, muestran que 8 (8,6%) de encuestados ubican al desempeño docente en el nivel regular y 85 (91,4%) en el nivel bueno, no encontrándose datos estadísticos en los niveles deficiente y excelente respectivamente. Se observa que existe una tendencia predominante en el nivel bueno para la variable desempeño docente. Con respecto a las dimensiones se aprecia una tendencia predominante en el nivel excelente de 49 (52,7%) para la primera dimensión, 82 (88,2%) para la segunda dimensión, 36 (38,7%) para la tercera dimensión y 80 (86,0%) para la cuarta dimensión. Se concluye que, existe una predominancia alta en el nivel excelente de las dimensiones con respecto a los niveles regular y bueno.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad de las variables:

Para esta prueba, se ha utilizado el estadístico Kolmogorov-Smirnov adecuado para una muestra mayor de 50, lo que nos permite medir el grado de correlación entre la distribución de un conjunto de datos y la distribución teórica.

Tabla 8

Nivel de comprobación de la normalidad de las variables

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|--|--------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo distribuido | ,071 | 93 | ,200* |
| Comunidades profesionales de aprendizaje | ,058 | 93 | ,200* |
| Desempeño docente | ,089 | 93 | ,069 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la tabla 8, evidencian una distribución normal, debido al p valor ($p > 0,05$).

Contrastación de hipótesis:

Para determinar la relación causal de las hipótesis se utilizó la prueba estadística de regresión lineal múltiple.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Reglas de decisión: Si $p < \alpha$; significa que la hipótesis nula es falsa, si $p > \alpha$ significa que la hipótesis nula es verdadera.

Contrastación de hipótesis general:

Ho: El liderazgo distribuido y las CPA no influyen en el ejercicio docente en una IE publica-UGEL 03-Lima, 2021

Ha: El liderazgo distribuido y las CPA influyen en el ejercicio docente en una IE publica-UGEL 03-Lima, 2021

Tabla 9

Resultados de la hipótesis general

| Resumen del modelo ^b | | | | |
|---------------------------------|-------------------------|-------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| 1 | ,732^a | ,536 | ,526 | 6,620 |

a. Predictores: (Constante), Liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje
b. Variable dependiente: Desempeño docente

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|-------------------|----|------------------|---|------|
| Modelo | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |

| | | | | | | |
|---|-----------|----------|----|----------|--------|-------------------|
| 1 | Regresión | 4559,776 | 2 | 2279,888 | 52,440 | ,000 ^b |
| | Residuo | 3944,697 | 90 | 43,830 | | |
| | Total | 8504,473 | 92 | | | |

a. Variable dependiente: Desempeño docente

b. Predictores: (Constante), Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Liderazgo Distribuido

| Coeficientes ^a | | | | | | |
|---------------------------|--|--------------------------------|----------------|-----------------------------|-------|------|
| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
| | | B | Error estándar | Beta | | |
| 1 | (Constante) | 28,234 | 6,205 | | 4,550 | ,000 |
| | Liderazgo Distribuido | ,534 | ,093 | ,612 | 5,761 | ,000 |
| | Comunidades Profesionales de Aprendizaje | ,160 | ,111 | ,153 | 1,435 | ,155 |

a. Variable dependiente: Desempeño docente

Los resultados de la prueba de regresión lineal múltiple fueron $R = 0,732$ y el R^2 ajustado = $0,526$ por lo que existe correlación lineal fuerte entre las variables predictoras liderazgo distribuido, comunidades profesionales de aprendizaje de la variable dependiente desempeño docente, R^2 ajustado explica que sólo el 52,6 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 47,4% sin explicación además el valor de Sig en la tabla de ANOVA es 0,000 es menor que 0,05. En efecto, se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de la primera hipótesis específica:

Ho: No existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA en la preparación para los aprendizajes de los estudiantes.

Ha: Existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA en la preparación para los aprendizajes de los estudiantes.

Tabla 10

Resultado de la hipótesis específica 1

| Resumen del modelo | | | | |
|--------------------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| 1 | ,584 ^a | ,334 | ,326 | 2,351 |

a. Predictores: (Constante), Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Liderazgo Distribuido

b. Variable dependiente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
| 1 | Regresión | 256,998 | 2 | 128,499 | 23,257 | ,000 ^b |
| | Residuo | 497,260 | 90 | 5,525 | | |
| | Total | 754,258 | 92 | | | |

a. Variable dependiente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

b. Predictores: (Constante), Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Liderazgo Distribuido

| Coeficientes ^a | | | | | | |
|---------------------------|--|--------------------------------|----------------|-----------------------------|-------|------|
| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
| | | B | Error estándar | Beta | | |
| 1 | (Constante) | 13,746 | 2,203 | | 6,240 | ,000 |
| | Liderazgo Distribuido | ,144 | ,033 | ,556 | 4,384 | ,000 |
| | Comunidades Profesionales de Aprendizaje | ,012 | ,040 | ,037 | ,295 | ,769 |

a. Variable dependiente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Regla de decisión: Los resultados de $R = ,584$ y el R^2 ajustado = 0,326 evidencian una relación efectiva entre las variables predictoras liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje con la primera dimensión de la variable dependiente, R^2 ajustado explica que sólo el 32,6 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 67,4% sin explicación, además, el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de la segunda Hipótesis Específica:

Ho: No existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.

Ha: Existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes

Tabla 11

Resultado de la hipótesis específica 2

| Resumen del modelo ^b | | | | |
|---------------------------------|---|------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| | | | | |

| | | | | |
|--|-------------------|------|------|-------|
| 1 | ,618 ^a | ,383 | ,369 | 2,336 |
| a. Predictores: (Constante), Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Liderazgo Distribuido | | | | |
| b. Variable dependiente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | |

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
| 1 | Regresión | 304,369 | 2 | 152,185 | 27,877 | ,000 ^b |
| | Residuo | 491,330 | 90 | 5,459 | | |
| | Total | 795,699 | 92 | | | |

a. Variable dependiente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

b. Predictores: (Constante), Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Liderazgo Distribuido

| Coeficientes | | | | | | |
|--------------|--|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|------|
| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | |
| | | B | Desv. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constante) | 11,424 | 2,190 | | 5,217 | ,000 |
| | Comunidades profesionales de aprendizaje | ,129 | ,033 | ,485 | 3,954 | ,000 |
| | Liderazgo distribuido | ,054 | ,039 | ,167 | 1,361 | ,177 |

a. Variable dependiente: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Regla de decisión: Los resultados de $R = ,618$ y el R^2 ajustado = $0,369$ evidencian una relación positiva entre las variables predictoras liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje con la segunda dimensión de la variable dependiente, R^2 ajustado explica que sólo el 36,9 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 63,1% sin explicación, además, el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. En efecto, se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de la tercera Hipótesis Específica:

Ho: No existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Ha: Existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 12
Resultado de la hipótesis específica 3

| Resumen del modelo | | | | |
|--------------------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| 1 | ,643 ^a | ,414 | ,401 | 2,439 |

a. Predictores: (Constante), Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Liderazgo Distribuido
b. Variable dependiente: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
| 1 | Regresión | 377,772 | 2 | 188,886 | 31,744 | ,000 ^b |
| | Residuo | 535,518 | 90 | 5,950 | | |
| | Total | 913,290 | 92 | | | |

a. Variable dependiente: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
b. Predictores: (Constante), Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Liderazgo Distribuido

| Coeficientes | | | | | | |
|--------------|--|--------------------------------|----------------|-----------------------------|-------|------|
| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | |
| | | B | Desv. estándar | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constante) | ,267 | 2,286 | | ,117 | ,907 |
| | Liderazgo Distribuido | -,018 | ,041 | -,052 | -,434 | ,665 |
| | Comunidades Profesionales de Aprendizaje | ,194 | ,034 | ,680 | 5,693 | ,000 |

a. Variable dependiente: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Regla de decisión: Los resultados de $R = ,643$ y el R^2 ajustado = $0,401$ evidencian una relación efectiva entre las variables predictoras liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje con la tercera dimensión de la variable dependiente, R^2 ajustado explica que sólo el 40,1 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 59,9% sin explicación, además, el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. En efecto, se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de la cuarta Hipótesis Específica:

Ho: No existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Ha: Existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 13

Resultado de la hipótesis específica 4

| Resumen del modelo ^b | | | | |
|---------------------------------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| 1 | ,648 ^a | ,420 | ,407 | 1,984 |

a. Predictores: (Constante), Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Liderazgo Distribuido
b. Variable dependiente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
| 1 | Regresión | 248,523 | 2 | 124,262 | 32,535 | ,000 ^b |
| | Residuo | 343,735 | 90 | 3,819 | | |
| | Total | 592,258 | 92 | | | |

a. Variable dependiente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
b. Predictores: (Constante), Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Liderazgo Distribuido

| Coeficientes ^a | | | | | | |
|---------------------------|--|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|------|
| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
| | | B | Desv. Error | Beta | | |
| 1 | (Constante) | 2,796 | 1,832 | | 1,527 | ,130 |
| | Liderazgo Distribuido | ,113 | ,033 | ,407 | 3,421 | ,001 |
| | Comunidades Profesionales de Aprendizaje | ,066 | ,027 | ,287 | 2,411 | ,018 |

a. Variable dependiente: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Regla de decisión: Los resultados de $R= 0,648$ y el R^2 ajustado = $0,407$ evidencian una relación positiva entre las variables predictoras liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje con la cuarta dimensión de la variable dependiente, R^2 ajustado explica que el 40,7 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 59,3% sin explicación, además, el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. En efecto, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El estudio se inicia con la formulación del problema: ¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las CPA en el ejercicio docente en una IE pública-UGEL 03-Lima 2021? enunciado que fue el punto de partida para establecer objetivos y obtener resultados que busque coadyuvar con la mejora educativa en general. Uno de los aspectos de la problemática que se ha resaltado es la información que se tiene de diversos estamentos como: PISA a través de la OCDE, nos brinda resultados en los aprendizajes a nivel global, la OMC del MINEDU a través de la ECE en el plano nacional, el SICRECE del MINEDU, a nivel institucional en áreas priorizadas y la OSEE del MINEDU evaluó a los profesores alineados a la Ley marco en las dimensiones de enseñanza-aprendizaje. Si bien los resultados no fueron favorables para el sector, pero nos brindan indicadores importantes para determinar acciones de mejora resaltando la importancia del liderazgo, el trabajar en comunidades de aprendizaje para lograr un buen desempeño en los docentes y de esta manera alcanzar mejores resultados en los aprendizajes de nuestros estudiantes. En correspondencia a este contexto, House (1993) nos dice que, las evaluaciones revelan la realidad socioeducativa, traduciendo la satisfacción o la decepción de los ciudadanos, de la misma manera, Turpo (2017) coincide con el autor anterior al considerar que los resultados formativos expresados a través de evaluaciones de aprendizaje constituyen un objeto de representación e implicaciones sociales relevantes.

En concordancia a los estudios realizados en la IE “Mariano Melgar”, se hace denodados esfuerzos para cerrar las brechas encontradas en temas relacionados al aprendizaje en los estudiantes y la mejora continua en general, según lo establece el CNEB y el MDBD, documentos normativos que guían la práctica pedagógica de los actores educativos. Existe la necesidad de plantear diversas alternativas de solución a través de planes y estrategias de mejora, proyectos institucionales transversales, proyectos de innovación, grupos de interaprendizaje, grupos pilotos, etc. Estas alternativas según Montero y el Minedu (citados por Cubas 2021) no darán frutos sino se practica la sinergia en pro de la enseñanza-aprendizaje, donde se discutan nuevas propuestas y practiquen una permanente reflexión y análisis y propuestas para mejorar su performance con participación conjunta de la plana directriz. En el mismo sentido, Imbernón (2004) remarca que, la praxis educativa es un factor de análisis, reflexión, indagación y mejora continua

a través de la autoevaluación que surge del propio maestro para convertirse en agentes del cambio. Siguiendo la misma línea (Mazurkiewicz 2021; Bogle 2017), refieren que la reconstrucción de la escuela en este contexto particular, son los desafíos más difíciles para los líderes educativos, una herramienta para reformar las escuelas es distribuir el liderazgo, compartiendo las tareas mediante un replanteamiento del enfoque, donde los líderes formales e informales sean reconocidos por sus contribuciones en la toma de decisiones compartidas y el diálogo asertivo. Los líderes tienen que estar preparados frente a escenarios o eventos inesperados proporcionando una respuesta rápida mediante la prevención, preparación y responder a situaciones en la organización escolar. Del mismo modo, Vaillant (2017), nos dice que las CPA no solamente son escenario que favorecen el trabajo organizacional, sino también contribuye a potenciar el intercambio, la colaboración y la innovación en los docentes.

Los resultados de las estadísticas descriptivas e inferenciales se tomaron en cuenta para la discusión y se compararon con ellos los antecedentes nacionales e internacionales; de tal forma que se han realizado comparaciones con los resultados de encuestas nacionales e internacionales sobre cada una de las variables, es decir, en línea con el objetivo general referido a establecer la influencia del líder compartido y las CPA en el ejercicio del profesor en una IE pública-Ugel 03-Lima, 2021. En términos generales, se encontró que la prevalencia de los resultados es de intermedio hacia lo más objetivo en un rango de (79.6%) de docentes tuvieron la percepción en el nivel muy eficiente para la primera variable y sus dimensiones, siendo una constante en los niveles intermedias y superiores para las demás variables. Los resultados de la recolección de datos aplicados a los 93 docentes para medir la percepción de los encuestados sobre las variables, se ha comprobado que la mayoría de los docentes tienen una percepción favorable tanto para el liderazgo compartido, las CPA y el desempeño docente, lo que marca una orientación hacia la evidencia que existe influencia entre las variables predictoras liderazgo distribuido y CPA en la variable dependiente desempeño docente.

Los resultados descriptivos obtenidos de los 93 docentes encuestados para la variable liderazgo compartido, en una IE pública- UGEL 03- Lima, 2021, evidencian un 20,4 % están en un nivel eficiente y 79.6% en un nivel muy eficiente. Apreciándose que existe una tendencia predominante en el nivel muy eficiente alto

para el liderazgo compartido. Asimismo, con respecto a las dimensiones se aprecia una marcada tendencia predominante en el nivel muy eficiente de 60,2% para la primera dimensión, 81,7% para la segunda dimensión, 84,9% para la tercera dimensión y 72,0% para la cuarta dimensión. Se concluye que, existe una predominancia muy alta en el nivel muy eficiente de las dimensiones con respecto a los niveles deficiente y eficiente respectivamente.

Estos resultados guardan relación con los niveles encontrados por Ortega y Rocha (2015) cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación que existe entre el liderazgo compartido y la cultura organizacional en las escuelas de Victoria de Durango. Metodología; investigación cuantitativa, utilizo como técnica la encuesta, la población conformada por docentes y directivos. Resultados; se evidencian la relación existente entre las variables y las dimensiones según los objetivos previstos. Asimismo, los niveles encontrados por García (2019) tiene como objetivo describir la práctica del liderazgo compartido en aspectos a ciertas características propias de su plana directriz en las escuelas. Metodología: enfoque mixto, es de tipo descriptivo. Los resultados obtenidos por medio de escalas, se ha comprobado que todas las correlaciones de las variables tienen una alta y positiva significatividad. Las mismas características demuestra en su trabajo de investigación López y Gallegos (2017) su artículo tiene como objetivo determinar la incidencia que tiene el liderazgo distribuido en los aprendizajes de matemáticas. Metodología; enfoque cuantitativo, en el estudio participaron 782 docentes de 69 escuelas. Los resultados muestran que las dimensiones participación y cooperación del liderazgo distribuido incurren en un aumento de 12.7 y 13.8 puntos respectivamente en el puntaje promedio en la prueba SIMCE de matemática.

Los resultados descriptivos para la variable CPA de la tabla 6 evidencian que, de los 93 docentes encuestados en una IE publica - UGEL 03- Lima, 2021, muestran que 32,3 % de encuestados establecen una comunidad profesional de aprendizaje en proceso de implementación y 67.7% está en un nivel de institucionalización. Se observa que existe una tendencia predominante en el nivel de institucionalización alta para las CPAs. Con respecto a las dimensiones se aprecia una tendencia predominante en el nivel institucionalización de 81,7% para la primera dimensión, 76,3% para la segunda dimensión, 59,1% para la tercera dimensión y el 65,6% para la cuarta dimensión. Se concluye que, existe una

predominancia muy alta en el nivel institucionalización de las dimensiones con respecto a los niveles iniciada e implementación.

Los resultados anteriores concuerdas con Rivera y Ledesma (2021) tuvo como objetivo identificar las diferencias que existen en los factores que describen las CPA en las IIEE. Metodología; enfoque cuantitativo, diseño descriptivo comparativo. Los resultados evidencian que los factores involucrados en las CPA de las IIEE, prevalecen en un nivel regular superior al 50%, en las dimensiones establecidas. Se concluye que, las CPA vienen gestionándose adecuadamente por parte de los propios actores involucrados. Asimismo, existe coincidencias con los estudios de Sánchez (2016) tiene como objetivo demostrar la relación que existe entre la intervención del docente en CPA y las prácticas de enseñanza-aprendizaje asociadas al modelo socio-constructivista. Metodología: diseño cuantitativo no experimental. Resultados: La relación entre las dimensiones de las CPA tiene un valor débilmente positivo en las categorías de práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula. La misma tendencia muestra los trabajos de Rincón et al., (2020) utilizaron una metodología mixta. El resultado indica que hay un aumento significativo en la valoración del trabajo en red y se reconoce las estrategias que consiste en la reflexión respecto a sus prácticas de líder directivo, asimismo, valoran las críticas constructivas de los integrantes considerándoles como actores educativos que orientan la transformación de las redes en CPA orientados al trabajo colaborativo, armónico y una atmósfera de confianza.

Asimismo, los resultados descriptivos para la variable desempeño docente evidencian que, de 93 docentes encuestados en una IE pública - UGEL 03- Lima, 2021, muestran que, 8,6% de docentes ubican al desempeño docente en el nivel regular y 91,4% en el nivel bueno, no encontrándose datos estadísticos en los niveles deficiente y excelente respectivamente. Se observa que existe una tendencia predominante muy alta en el nivel bueno para la variable desempeño docente. Con respecto a las dimensiones se evidencian una tendencia predominante en el nivel excelente de 52,7% para la primera dimensión, 88,2% para la segunda dimensión, 38,7% para la tercera dimensión y 86,0% para la cuarta dimensión. Se concluye que, existe una predominancia alta en el nivel excelente de las dimensiones con respecto a los niveles regular y bueno.

Estos resultados se relacionan con los estudios de Valcazar (2020) en su estudio se proyectó establecer la correlación que hay entre el ejercicio del profesor y su praxis inclusiva. Método: No experimental, enfoque cuantitativo, diseño probabilístico con encuesta como técnica. Concluyendo que hay una correlación considerable entre las variables de estudio. Por lo que, ante un buen ejercicio docente se incrementará la práctica inclusiva de los docentes. La misma tendencia tiene los estudios de Navarrete (2019). Quien realizó estudios sobre la incidencia de los estilos de liderazgo, ejercicio docente en la calidad educativa. Metodología: enfoque cuantitativo, diseño no experimental, método hipotético deductivo, descriptivo y correlacional-causal. Resultado: en la tabla se puede visualizar que el desempeño docente prevalece los niveles de eficiente (25%) y muy eficiente en un (51,67%). Con relación a sus dimensiones también hay una tendencia a subir de una zona intermedia a más, respecto a la primera dimensión, el (28,33%) presenta un nivel eficiente y (el 35,00%) muy eficiente, En lo referido a la segunda dimensión, el (28,33%) presenta un nivel eficiente y el (50,00%) muy eficiente, también en la tercera dimensión, el (20,00%) presenta un nivel eficiente y el (53,33%) muy eficiente, finalmente, en la cuarta dimensión, el (36,67%) presenta un rango eficiente y el (53,33%) muy eficiente.

Asimismo, los resultados inferenciales permitieron contrastar la hipótesis general y específicas, la metodología aplicada para este estudio de nivel correlacional causal, logro determinar la prueba estadística paramétrica de Regresión Lineal múltiple utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados de la prueba de regresión lineal múltiple fueron $R = 0,732$ y el R^2 ajustado = 0,526 por lo que existe correlación lineal fuerte entre las variables predictoras liderazgo distribuido, comunidades profesionales de aprendizaje de la variable dependiente desempeño docente, R^2 ajustado explica que sólo el 52,6 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 47,4% sin explicación además el valor de Sig en la tabla de ANOVA es 0,000 es menor que 0,05. En efecto, se rechaza la hipótesis nula.

El resultado anterior, concuerda con los estudios de Cubas (2021) se plantea como objetivo establecer la correlación entre el líder educativo, las CPA y la actuación del profesor. Metodología; enfoque cuantitativo, diseño correlacional multivariada. Resultados; La prueba estadística para probar la hipótesis indican que

existe una correlación muy estrecha entre el liderazgo docente, las CPA y el ejercicio docente. Las mismas características tiene los estudios de Bolívar (2017) tuvo como objetivo principal la adaptación y validación del PLCA-R, para diagnosticar los grados de cultura de aprendizaje compartido mediante una extensa revisión de instrumentos. Metodología; exploratorio descriptivo no experimental, se utilizó la prueba de Colgomorov-Smirnov para una prueba no paramétrica. Se concluye que, la escuela como CPA se perfila como una vía más segura para la mejora educativa, la escuela como organizaciones que aprenden y de acuerdo con los resultados de los análisis de validez y fiabilidad, el PLCA-R tiene una consistencia alta. Asimismo, existe coincidencia con los estudios de Niebles et al., (2019) tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y el ejercicio docente en universidades privadas. Método; cuantitativo, diseño transversal, no experimental y con un rango de correlación-descriptivo. La muestra incluye 107 profesores universitarios. Resultados; existe una fuerte correlación entre los indicadores propuestos y las variables de investigación

Para la contrastación de la hipótesis específica 1, Los resultados de $R = ,584$ y el R^2 ajustado = $0,326$ evidencian una relación efectiva entre las variables predictoras liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje con la primera dimensión de la variable dependiente, R^2 ajustado explica que sólo el 32,6 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 67,4% sin explicación, además, el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

La hipótesis en mención se relaciona con los estudios de a Gonzales (2021). Objetivo; determinar la relación entre el ejercicio docente y el rendimiento académico. Metodología; enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de diseño no experimental. El análisis de correlación de Spearman mostró un p valor de 0.031 y un r valor de 0.364, por lo que existe una relación positiva de bajo nivel entre las dos variables. Esto significa que, cuando el desempeño docente es mejor, habrá mejor éxito académico. También hay concordancia con los estudios de Suárez (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre el ejercicio docente y el desempeño escolar en las ciencias naturales. Metodología; diseño no experimental, descriptivo, correlativo, transversal y utilizaron la encuesta como técnica. El

resultado muestra que hay una relación importante entre el ejercicio docente y el progreso escolar en la disciplina de las ciencias matemáticas.

En la hipótesis específica 2, Los resultados de $R = ,618$ y el R^2 ajustado = $0,369$ evidencian una relación positiva entre las variables predictoras liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje con la segunda dimensión de la variable dependiente, R^2 ajustado explica que sólo el 36,9 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 63,1% sin explicación, además, el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. En efecto, se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados se relacionan con los estudios de Acuña (2017) tuvo como objetivo; determinar la prevalencia que hay entre el clima de la organización, la satisfacción laboral en el ejercicio del profesor. Metodología; utilizó la prueba estadística de regresión logística ordinal, diseño no experimental, tipo básico, correlación descriptiva, explicación y nivel cuantitativo. Los resultados estadísticos muestran que las variables uno y dos tienen un impacto significativo en el ejercicio del maestro. Contrariamente a los resultados que preceden, los estudios de Nájera y Meléndez (2021) en sus estudios relacionados a la percepción de las CPA en los profesores de una academia superior tecnológico de México; metodología: tipo de investigación exploratoria, cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, cuyos resultados se muestran en gran mayoría la percepción se encuentra en un estado de indiferencia para las dimensiones analizadas y que no hay relación entre las características sociodemográficas de los profesores y su percepción con las comunidades profesionales.

Para la hipótesis específica 3, los resultados de $R = ,643$ y el R^2 ajustado = $0,401$ evidencian una relación efectiva entre las variables predictoras liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje con la tercera dimensión de la variable dependiente, R^2 ajustado explica que sólo el 40,1 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 59,9% sin explicación, además, el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. En efecto, se rechaza la hipótesis nula.

Dichos resultados confluyen con Cabrera (2018) se plantea como objetivo conocer el grado de correlación entre el ejercicio del profesor y la calidad educativa. Metodología; enfoque cuantitativo, con un nivel correlativo-descriptivo y diseño no

experimental. Resultados: el 70% dice que la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa es aceptable y el 30% piensa que es mala. En la misma medida existe similitud con las investigaciones de Campos et al., (2019) su objetivo fue analizar el liderazgo compartido en los establecimientos de enseñanza secundaria, desde la perspectiva del equipo directriz, coordinadores y jefes de departamentos. Metodología cuantitativa, tipo escala ordinal, técnicas de estadística descriptiva y análisis factoriales. Resultados: el equipo directriz de la IE secundaria, asumen un liderazgo compartido caracterizado por incentivar una comunicación asertiva, de respeto promoviendo un clima de confianza y cordialidad. Asimismo, hay coherencia con los estudios de Campos et al., (2017) el objetivo fue analizar las percepciones sobre la distribución del liderazgo e implementado por el uso de las TIC. Se ha empleado una metodología mixta, de investigación cuantitativa con una muestra de 181 profesores. Los resultados apuntan que los equipos directivos distribuyen las funciones el liderazgo educativo, a pesar de que las TIC no se emplean abiertamente para implementar tales funciones.

En la contratación de la hipótesis específica 4, los resultados de $R = 0,648$ y el R^2 ajustado = $0,407$ evidencian una relación positiva entre las variables predictoras liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje con la cuarta dimensión de la variable dependiente, R^2 ajustado explica que el 40,7 % del desempeño docente (z) son explicadas por las variables independientes, quedando 59,3% sin explicación, además, el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. En efecto, se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados coinciden con Hernández y Ceniceros (2018) tiene como objetivo percibir la autoeficacia en los profesores a cargo de la educación superior y su correlación con el desempeño. Metodología. Enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transeccional y una población de 220 sujetos. La conclusión muestra que hay un elevado nivel de percepción de eficacia, ejercicio docente y una significativa correlación positiva entre variables. Asimismo, existe similitud con los trabajos de García (2019) cuyo objetivo fue; como la planificación curricular se puede relacionar con la acción docente. Metodología de Tipo Básico, diseño no experimental, Hipótesis descriptiva – correlacional. Muestra constituido por 80 estudiantes y los resultados arrojaron, $p=0.000$. Entonces, se rechazar la

H0. Se concluye que, según los estudiantes de formación profesional universitaria, existe relación significativa entre la ejecución curricular y desempeño docente. También coinciden los estudios de Holguin et al., (2020) Se plantearon como objetivo analizar sus variables de la educación virtual poniendo como foco de atención al contexto pandémico. Metodología; enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y corte transeccional. Resultados; los profesores nombrados en IIEE públicas, se posesionan mejor ante la falta de recursos económicos provocadas por la pandemia debido a su estabilidad laboral. Por otro lado, existieron resultados no relevantes entre la resiliencia y el liderazgo distribuido en docentes que trabajan en IIEE privadas. Contrariamente a los resultados que preceden, Espinal (2019) se propone como objetivo establecer un modelo de liderazgo compartido para mejorar la gestión de las escuelas. Metodología; investigación de tipo proyectiva basado en un enfoque cuantitativo, utilizó técnicas e instrumentos de recolección de datos para medir la población. Los resultados muestran que existe un bajo nivel de sus dimensiones, situación que permite concluir que, existe un problema que afecta el normal funcionamiento del modelo de gestión, propone una alternativa basada en el liderazgo compartido. Del mismo modo, Aldoradin et al., (2019), se plantearon como objetivo; establecer diferencias entre docentes que estudian maestrías y doctorados en escuelas de contextos vulnerables; diseño metodológico no experimental, descriptivo transeccional, y nivel descriptivo – comparativo; Se concluye que, los docentes del contexto vulnerable que laboran menos tiempo en las IE y que tienen una formación permanente, influyen en mayor medida para compartir el liderazgo con el grupo de docentes que tienen más años de servicio en la carrera sin capacitación constante.

VI. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos durante la discusión, se extraen por resumen lo siguiente:

Primero: Los datos obtenidos y la discusión de resultados comprueban que existe influencia significativa del liderazgo compartido y las CPA en el desempeño docente en una Institución educativa pública -Ugel 03-Lima, 2021

Segundo: Los datos obtenidos y la discusión de resultados comprueban que existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA con la dimensión preparación para los aprendizajes de los estudiantes de la variable dependiente en una IE pública-Ugel 03-Lima, 2021

Tercero: Los datos obtenidos y la discusión de resultados comprueban que existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA con la dimensión enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de la variable dependiente en una IE pública -Ugel 03-Lima, 2021

Cuarto: Los datos obtenidos y la discusión de resultados comprueban que existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable dependiente en una IE pública -Ugel 03-Lima, 2021

Quinto: Los datos obtenidos y la discusión de resultados comprueban que existe influencia relevante del liderazgo compartido y las CPA con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable dependiente en una IE pública -Ugel 03-Lima, 2021

VII. RECOMENDACIONES

Según los hallazgos, resultados y conclusiones obtenidos en el trabajo de investigación, se recomienda:

- Primera: Al personal directivo, solicitar formalmente al área correspondiente del MINEDU en coordinación con la DREL, la ejecución de la propuesta sugerida a fin de dinamizar y establecer los procesos de cambio en concordancia con las buenas prácticas del docente y de gestión escolar.
- Segunda: Al personal directivo, establecer las coordinaciones permanentes con la DREL y UGEL, mediante mesas de diálogo concertado con la finalidad de proponer formativamente, la organización de Instituciones Educativas pilotos donde se lleven a cabo nuevas formas de prácticas pedagógicas como una alternativa de mejora educativa en la localidad.
- Tercera: En la parte metodológica se recomienda a los investigadores incluir otras técnicas e instrumento de recojo de información más eficaz virtual que oriente y profundice los estudios en materia pedagógica y otras formas de cultura organizacional a fin de coadyuvar con la mejora educativa nacional.
- Cuarta: A los directivos, establecer coordinación permanente con las áreas de la UGEL 03, para comprometer a los especialistas a ser parte integrante de la propuesta pedagógica y de esta manera, se involucren en las actividades programadas y sean los actores principales en los procesos de inducción y organización como agentes del cambio.
- Quinta: A los directivos, jerárquicos y docentes de aula, como agentes del cambio, establecer compromisos, estar motivados y capacitados profesionalmente para asumir el reto y ejercer funciones múltiples de líder en CPA, es decir, como una comunidad que aprende en un clima de respeto, confianza y de colaboración mutua.
- Sexta: A los directivos y docentes, coordinar con los PPF y demás autoridades locales, para que sean los agentes dinamizadores y de apoyo permanente durante el proceso de las acciones proyectadas en la propuesta pedagógica y de gestión que se cohesionan con el liderazgo distribuido y las CPA.

VIII. PROPUESTA

1. Datos informativos:

- 1.1. Título: “Implementación de una propuesta de práctica del liderazgo distribuido en comunidades profesionales de aprendizaje para optimizar el desempeño docente”
- 1.2. Ámbito de atención: Institución Educativa Emblemática “Mariano Melgar”
- 1.3. Dirección Regional: Lima
- 1.4. Ugel: 03-Breña-Lima

2. Objetivo:

Implementar la práctica del liderazgo distribuido en comunidades profesionales de aprendizaje para mejorar el desempeño docente a través del desarrollo de estrategias pedagógicas y de gestión que garanticen los aprendizajes en los estudiantes en un entorno democrático, armonioso y de calidad.

3. Beneficiarios:

Directivos, docentes, estudiantes y padres de familia

4. Fundamentación:

Las políticas educativas que se vienen implementando en América Latina y en nuestro país, requieren ajustes de acuerdo a las exigencias del mundo globalizado. Los procesos de cambio y mejora educativa que se han impulsado en los últimos años tienden a ofrecer un enfoque de mejora centrado en la escuela y un enfoque de enseñanza que demuestre el progreso del aprendizaje en los estudiantes. Así como hay fracasos al intentar cambiar desde el exterior, es necesario implementar mejoras desde el interior de la escuela para lograr resultados sustanciales.

Es importante implementar un modelo de trabajo colaborativo en los docentes para promover la mejora continua y la praxis profesional, es decir, hay la necesidad de integrarnos de manera colaborativa para englobar el éxito de las metas trazadas. El entorno escolar tiene que ser de acción e interacción colaborativa, en esta perspectiva, El rol del director y su equipo directivo es fundamental, sin embargo, dadas las características del contexto organizacional y las tareas a realizar, se requiere una cultura de liderazgo compartido para enfrentar los desafíos cambiantes que enfrentan las escuelas. En este contexto,

surge la idea de implementar la estrategia del liderazgo compartido en CPA como la idea más factible en cuanto a resultados se trata, a nivel global y nacional. Respecto a las CPA muchos autores coinciden en decir que esta organización es nueva y eficaz forma de trabajar en conjunto que afecta profundamente las praxis de enseñanza porque es un espacio donde existe una cultura de colaboración profundamente arraigada que prioriza a los miembros de la comunidad para trabajar juntos en el diseño, análisis y desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. A su vez, la prevalencia de un ambiente de respeto, confianza y colaboración entre los actores educativos contribuye al establecimiento de metas y responsabilidades compartidas para la mejora escolar. Finalmente, el ejercicio docente viene hacer el cumplimiento de las tareas que ejercen los profesores, vinculadas al quehacer del docente y de los estudiantes, son aquellas que se interrelacionan dentro y fuera de su entorno. Por esta razón, el ejercicio del profesor debe ser la prioridad, para logra un buen desempeño escolar.

5. Diagnóstico:

Teniendo en cuenta los documentos de gestión como el PEI, PAT y otros documentos normativos que guían la praxis pedagógica e institucional de la escuela, se puede visualizar en la parte del diagnóstico algunas brechas que, si bien son alcanzables, pero dependerá del factor organizacional que se debe iniciar desde el interior de la Institución Educativa. Un termómetro importante para medir el buen desempeño docentes y la mejora continua en los docentes, son las últimas evaluaciones como la ECE 2018, cuyos resultados demuestran que aún tenemos seguir persistiendo en el buen ejercicio del docente para alcanzar las metas. En este contexto, la IEE "Mariano Melgar"-Ugel 03 de Breña, presta servicios en la modalidad de Jornada Escolar Completa (JEC), según el SICRECE (Sistema de Consultas de Resultados de Evaluaciones), del Ministerio de Educación, en la ECE 2018 se evaluó a 278 estudiantes del nivel secundaria en nuestra IE del segundo grado. Los resultados son los siguientes: en lectura se obtuvo: (34,1%) en proceso, (41,7%) inicio y (6,2%), previo al inicio, en matemática: en proceso (15,3%), inicio (44,2%) y previo al inicio (27,0%), en el CCSS: en proceso el (45.3%), inicio (28,7%) y previo al inicio (15,9%) y en C y T: en proceso (45,4 %), inicio (40,6%) y previo al inicio en un (4,8 %). Estos resultados indican que aún

hay mucho por mejorar respecto al desempeño real del docente en las aulas y el perfil de egreso requerido para los estudiantes.

6. Problema:

Uno de los indicadores importantes para medir el desempeño de los profesores lo realizó la (OSEE) del MINEDU el año 2017, relacionado a la praxis pedagógica y que están ligados a la Ley marco. En la dimensión de enseñanza y aprendizaje se muestran: solo el 19% de docentes de 79 a nivel nacional se involucra con sus estudiantes; el 16% dan retroalimentación durante la sesión; 12% han desarrollado pensamiento crítico y solo el 3% realiza retroalimentación al trabajo escrito.

En la IEE “Mariano Melgar”, se viene implementando el CNEB mediante el enfoque por competencias, esta tendencia compromete a los docentes estar mejores preparados con el fin de lograr los desempeños deseados en los estudiantes. El foco de gestión de los directivos está centrado muchas veces en lo administrativo más que la gestión pedagógica, no hay una visión clara respecto al tipo de liderazgo que se debe implementarse y en la cultura organizacional no se visualiza en los docentes la conformación de equipos de trabajo de manera colaborativa, reflexiva y con un objetivo común. Los directivos y los Coordinadores pedagógicos al liderar las reuniones colegiadas con los maestros, después de interactuar con los docentes, hacen referencia a que la mayoría tienen dificultades para mantener en actividad permanente a los estudiantes durante las actividades de aprendizaje, son pocos los que desarrollan el pensamiento de orden superior, hay dificultades en su aplicación de las competencias del área, solo brindan retroalimentación elemental durante el monitoreo, existe una incertidumbre en relación a la evaluación formativa.

Otro de los factores que se puede observar son los resultados producto de la aplicación de la encuesta a los docentes y directivos respecto a los dominios de la Ley marco. El análisis estadístico de la variable dependiente, muestra los resultados de la encuesta en la IEE “Mariano Melgar”-UGEL 03. El 8,6% de encuestados ubican al desempeño docente en el nivel regular y 91.4% en el nivel bueno, no encontrándose datos estadísticos en los niveles deficiente y excelente respectivamente. Se observa que existe una tendencia predominante en el nivel bueno para la variable desempeño docente. Con respecto a las dimensiones se aprecia una tendencia predominante en el nivel excelente de 52,7% para la primera

dimensión, 88,2% para la segunda dimensión, 38,7% para la tercera dimensión y 86,0% para la cuarta dimensión. Se concluye que, existe una predominancia alta en el nivel excelente de las dimensiones con respecto a los niveles regular y bueno.

7. Propuesta pedagógica:

Figura 1



Nota: Elaboración propia

8. Impacto en los beneficiarios:

8.1. Beneficiarios directos.

Los beneficiarios directos son los 93 docentes y directivos. La plana directriz será el que motiva y da la iniciativa a todo el personal docentes con el apoyo de los aliados estratégicos como representantes del órgano intermedio superior. Si se anhela trabajar hacia una CPA, se requiere que los actores educativos estén fuertemente motivados para trabajar de manera colaborativa con un objetivo común, asimismo, el liderazgo que mejor se ajusta a estas características de una comunidad profesional es el liderazgo descentralizado. Debido a la creciente complejidad de la sociedad, la heterogeneidad del alumnado, así como todos los problemas burocráticos a los que se enfrenta el director, no puede asumir el único rol de liderazgo del centro. Así, el director deja de ser un simple gerente para

actuar como facilitador del proceso, empoderando a los demás para que asuman responsabilidades y participen para lograr las metas trazadas.

8.2. Beneficiarios indirectos.

Los beneficiarios indirectos serán los 1 293 estudiantes y demás actores educativos de la IEE “Mariano Melgar”. Los docentes al estar motivados y capacitados profesionalmente, estarán prestos para ejecutar sus funciones de líder compartido en CPA, quiere decir, como un grupo que aprende y se capacita permanentemente. En relación a la tarea de los líderes estudiantiles, debe estar centrado en dinamizar y favorecer el desarrollo de la organización educativa, además los padres de familia son el engranaje principal de apoyo permanente que desde donde están se organizan para convertirse en agentes de cambio para la mejora educativa y por ende el buen desempeño escolar.

9. Actividades:

Siendo una propuesta que genera cambios en la estructura organizacional y los agentes de cambio son todos los actores educativos de la IEE “Mariano Melgar, donde se involucra y se benefician la institución perteneciente a la Ugel 03 de Breña, la propuesta se hará llegar para el conocimiento de los funcionarios del órgano intermedio superior con las actividades más específicas según como se va desarrolla el contexto actual.

| Docentes comprometidos como agentes de cambio | | | | | |
|---|--|-------------------------|---|----------------------------|--|
| Acciones | Tareas | Tiempo | Recursos | Indicadores de seguimiento | Responsables |
| | | Inicio/fin | | | |
| Convocatoria a reunión institucional. Socialización de la propuesta. Inserción de la propuesta a los documentos de gestión Inducción a todos los agentes de cambio | Compromiso en la implementación y ejecución de la propuesta. | Noviembre - Marzo | Materia informativo Recursos tecnológicos Material de oficina | Evidencias diversas | Directivos, docentes y especialista de la Ugel |

IX. REFERENCIAS

- Acuña, P. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega”, Lima 2017 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12849>
- Aldoradin, A., Flores, R., & Holguin, J. (2019). Liderazgo distribuido entre estudiantes de posgrado que trabajan en instituciones educativas en contextos vulnerables. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view>
- Arias, C. (2018). Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la Institución Educativa 20188. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5179>
- Arévalo, J., Castro, W. & Leguía, Z. (2020). La rúbrica como instrumento de evaluación y el desempeño docente con enfoque intercultural en instituciones educativas de primaria en Perú. *Revista Conrado*, 16(73), 14–20. <https://doaj.org/article/f1c235305f014fbeacd8620ae6986681>
- Ayala, M. (2018). Liderazgo en docentes de básica primaria de una institución pública de la ciudad de Bucaramanga, Santander, Colombia. (Spanish). *ESPIRAL: Revista de Docencia e Investigación*, 8(1), 53–64. <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/ESPIRAL/article/view/2118/1647>
- Bazán, H. (2018). El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabayllo- 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13810?locale-attribute=es>
- Bogle, D. (2017). Strengthening leadership during times of school emergencies <https://www.proquest.com/coronavirus/docview/2112739794/76C8F5558258439DPQ/5?accountid=37408>
- Bolívar, A, & Bolívar, R. (2016). Individualismo y comunidad profesional en los establecimientos escolares en España: Limitaciones y posibilidades. <https://www.scielo.br/j/er/a/MGxKkzCn7MGpqSfwRsyxJ8r/?lang=es>

- Bolívar, M. (2017). Los centros escolares como Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Adaptación, validación y descripción del PLCA-R.
<https://digibug.ugr.es/handle/10481/47151>
- Cabrera, C. (2018). Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2500>
- Campos, A., Chaves, E., & Garzón, E. (2017). Liderazgo distribuido y empleo de las TIC para favorecerlo: un estudio de percepción en los IES de Melilla
<https://revistas.uma.es/index.php/innoeduca/article/view/2400>
- Candela, F., Obregón., N. y Condorhuamán, Y. (2020). Teaching performance and emotional intelligence in the educational institution ST. George´s College, 2018-2019.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_04cf63902985624d9da6fbb7e906b9cc
- Campos, A., Trujillo, J. & Chaves, E. (2019). Liderazgo Distribuido en los institutos de educación secundaria de Melilla, España.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/27355>
- Carrasco, S. (2014). Metodología de la investigación científica. San marcos
- Castillo, P., Puigdemívol, I. y Antúnez, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 41-59. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100003>.
- Cerón, C., Cossío, M., Pezoa, P. & Gómez., R. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 463–472.
<https://doi.org/10.5209/rced.65512>
- Cubas, M. (2021). Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61494>

- Domínguez, F. (2017). Génesis y evolución de las Comunidades de Aprendizaje como modelo de inclusión y mejora educativa en Andalucía. (Tesis doctoral) Universidad Castilla La Mancha, España <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=150125>
- Denee, R. y Thornton, K. (2019). Effective leadership practices leading to distributed leadership. *Journal of Educational Leadership, Policy and Practice*. Volumen 32, Número 2, Páginas 33-45, DOI: <https://doi.org/10.21307/jelpp-2017-0016>
- Derby, F. (2017). liderazgo distribuido en procesos de gestión curricular. <http://educacion.uc.cl/doctorado-en-educacion>
- Rivera., & Ledesma, M. (2021). Comunidades Profesionales de Aprendizaje en un contexto remoto por la emergencia sanitaria. (Spanish). *Revista Educa UMCH*, 17, 1–21. <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH>
- Espinal, W. (2019). Modelo de liderazgo compartido para optimizar procesos de gestión en instituciones educativas públicas secundarias urbanas de la UGEL Jaén <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42876>
- Espinoza, L. (2017). Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016. (Tesis doctoral) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/727>
- Flores, N., Castelán., & Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Revista Innova Educación*, 3(3). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>
- García, I. (2017). Las percepciones de los directores sobre la práctica del liderazgo distribuido: un estudio cuantitativo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6318153>
- García, I. (2019). El liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos en las escuelas públicas de educación primaria madrileñas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=234712>

- García, I. (2019). Coordinación Pedagógica y Liderazgo Distribuido en los Institutos de Secundaria <https://digibug.ugr.es/handle/10481/55983>
- García, I., Higuera, L., & 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). <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.2.007>
- García, I., Arriano, P., Ubago, J., & Brigas, C. (2020). Pedagogical Coordination in Secondary Schools from a Distributed Perspective. Adaptation of the Distributed Leadership Inventory (DLI) in the Spanish Context. <https://www.proquest.com/results/C31EDF6338C845B9PQ/1?accountid=37408>
- Gonzales, R. (2021). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. <http://revistainnovaeducacion.wilsonsucari.com/index.php/rie/article/view/379/531>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexicana Reg. N° 736
- Hernández, L. y Ceniceros, D. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-26732018000300171&scrip>
- Holguin, Y., Villena, J., Soto, C. & Panduro, J. (2020). Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4326>
- Hoffmann, V. E., Treviño, J. E., Mena, M. G., & Argel, J. M. (2017). Liderazgo para la mejora en escuelas vulnerables: prácticas asociadas al cumplimiento de metas de aprendizaje. (Spanish). *Estudios Pedagogicos (Valdivia)*, 43(1), 87–106. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052017000100006&script=sci_abstract
- Krichesky, G. y Murillo, J. (2011). El desarrollo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) en las escuelas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad,*

Eficacia y Cambio en Educación (2011) - Volumen 9, Número 1

<https://www.redalyc.org/pdf/551/55118790005.pdf>

López, P. y Gallegos, V. (2017). Liderazgo distribuido y aprendizaje de la matemática en escuelas primarias: el caso de Chile.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982017000400112

Lusquiños, C. (2019). Prácticas de liderazgo distribuido y mejora escolar. evaluación de un ciclo de capacitación de directores. (Spanish). *Profesorado: Revista de Curriculum y Formacion Del Profesorado*, 23(2), 131–151.

<http://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/9298>

Macchiavello, C. (2017). Influencia del liderazgo en la gestión directiva y en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puno, provincia de Puno, año 2016.

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2552>

Malpica, F. y Navareño, P. (2018). Reflective pedagogical innovation in professional learning communities and its impact on institutional teacher training. Malpica, F. & Navareño, P. (2018). Reflective pedagogical innovation in professional learning communities and its impact on institutional teacher training. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6704383>

Malpica, M. (2019). Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente. Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa. Ancash, 2019

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_1f9914b887be3c2d40cbd3cd46c29f3f/Details

Maureira, O., Moforte, C y González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982014000400009

Maureira, O., Garay, S., Ahumada, L. & Ascencio, C. (2019). Perspectivas de diagnóstico sobre la distribución del liderazgo en organizaciones escolares:

- un análisis en dos dimensiones clave. *Calidad en la educación*, (51), 164-191. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.681>
- Mazurkiewicz, G. (2021). Educational Leadership in Times of Crisis
file:///C:/Users/HP/Downloads/Educational_Leadership_in_Times_of_Crisis.pdf
- Mellado, M., Rincón., Aravena, O. & Villagra, C. (2020). Acompañamiento a redes de líderes escolares para su transformación en comunidades profesionales de aprendizaje. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v42n169/0185-2698-peredu-42-169-52.pdf>
- Ministerio de Educación (2012). Marco de buen desempeño docente: para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Documento de trabajo. Lima. Perú. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación (2021). Estrategias de liderazgo distribuido para las II.EE. públicas de educación básica: orientaciones para la organización de equipos de gestión. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7702>
- Moral, C., Amores, F., & Ritacco, M. (2016). Liderazgo distribuido y capacidad de mejora en centros de educación secundaria. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/40344>
- Maureira, O., & Garay, S. (2019). Hacia la medición de la distribución del liderazgo en escuelas efectivas y vulnerables en Chile. *Perfiles educativos*, 41(166), 141-159. Epub 17 de abril de 2020. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.166.58718>
- Mucha, M. (2019). Desempeño docente y resultados de los aprendizajes en estudiantes de instituciones educativas secundarias de Huancayo. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5420>
- Nájera, J. y Meléndez, V. (2021). Percepción de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes de la academia del tecnológico nacional de México, campus rioverde. <https://www.researchgate.net/search?q=comunidades%20profesionales%20de%20aprendizaje>

- Navarrete, L. (2019). El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26710>
- Niebles, W., Hoyos, L. & De La Ossa, S. (2019). Organizational Climate and Teaching Performance in Private Universities of Barranquilla. <file:///C:/Users/HP/Downloads/zromero,+18+Clima+organizacional.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis (E. de la UTransversal (ed.); 4ta ed.). <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Ortega, M. y Rocha, M. (2015). Liderazgo distribuido y cultura organizacional en educación básica de Victoria de Durango. <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/LiderazgoDistribuidoCulturaOrganizacional.pdf>
- Ortiz, N. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11056/Ortiz_NN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Panihuara, T. (2019). Percepción del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el aula de las IE focalizadas por el programa de Soporte Pedagógico en la provincia de Calca, Cuzco 2017-2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38342/panihuara_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prada, C. (2015). El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones públicas de la capital de la provincia de Canta de la Ugel 12, Región Lima-provincias-2013. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/258>
- Queupil, J. Montecinos, C. (2020). El Liderazgo Distribuido para la Mejora Educativa: Análisis de Redes Sociales en Departamentos de Escuelas Secundarias Chilenas. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad,*

Eficacia Y Cambio En Educación, 18(2), 97-114.
<https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.005>

- Rafael, B. Y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1826>
- Rojas. R., Prosser, G., y Bonilla, N. (2018). Distribuir el liderazgo para mejorar la calidad de la educación: Estudio comparativo en escuelas municipales de una ciudad del norte de Chile.
<http://revistas.academia.cl/index.php/castalia/article/view/921>
- Rivera. N, & Ledesma, M. (2021). Comunidades Profesionales de Aprendizaje en un contexto remoto por la emergencia sanitaria. (Spanish). Revista Educa UMCH, 17, 1–21. <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/169>
- Robinson, V. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio (Towards a strong leadership centered on the student: facing the challenge of change). Revista Eletrônica de Educação, 13(1), 123.
<https://doi.org/10.14244/198271993068> *
- Sánchez, A. (2016). Innovación pedagógica desde la perspectiva de comunidades profesionales de aprendizaje.
<https://www.redalyc.org/journal/5177/517752176012/>
- Soria, L., Ortega, W. y Ortega, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación.
<http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v11n27/2216-0159-prasa-11-27-e303.pdf>
- Suarez, L. (2018). “Desempeño docente y rendimiento académico en el área de matemática de la institución educativa “Carlos Julio Arosemana tola” del cantón de la provincia del Guayas Ecuador 2018”.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10471>
- Tanriogen, A. & Iscan, S. (2016). Effect of distributive leadership behaviours of foreign language schools' principals on the job satisfaction of instructors.
<https://academicjournals.org/journal/IJEAPS/article-full-text-pdf/95D9F2C60448>

- Turpo, O. (2017). Representaciones de resultados educativos: PISA 2015 en medios digitales peruanos. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n05/a18v39n05p16.pdf>
- Vaillant, D. (2017). Directivos y comunidades de aprendizaje docente: un campo en construcción. <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/3073/0>
- Valcazar, G. (2020). Teaching performance and inclusive practice in higher education. Desde el Sur, 12(2), pp. 437-452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v12n2/2415-0959-des-12-02-437.pdf>
- Vásquez, S. (2017). Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED O8 - UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18803/V%C3%A1squez_VSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1:

| Matriz de consistencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|----------------------------------|-------------|-------------|-------|--------------------|------------------|---|---|------------|--------------------------|----------------------------------|--|--|-------------|--|--|-----------------|------------------------------------|-----------------------------|--|-----------------|-----------|
| Título: Liderazgo distribuido, y comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en una institución educativa publica-Ugel 03-Lima, 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Autor: Carlos Alberto Choque Raymundo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Problema general:</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en una institución educativa publica -UGEL 03-Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en el nivel de preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa publica -UGEL 03-Lima 2021?</p> <p>b) ¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en el nivel de enseñanza del</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en una institución educativa publica-UGEL 03-Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la influencia del liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa publica -UGEL 03-Lima, 2021</p> <p>b) Determinar la influencia del liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>El liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje influyen en el desempeño docente en una institución educativa publica -UGEL 03-Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>a) El liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje influyen en la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa publica -UGEL 03-Lima, 2021</p> <p>b) El liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje influyen en el nivel de enseñanza del</p> | <p>VARIABLE (1): Liderazgo Distribuido</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 20%;">Indicadores</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 15%;">Escala de medición</th> <th style="width: 30%;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Visión, misión y metas compartidas (VMMC)</td> <td>Visión y Metas compartidos Valores compartidos Liderazgo compartido Compromiso y participación</td> <td>1,2,3,4,5,</td> <td rowspan="2">1= Nunca 2=Casi nunca</td> <td rowspan="4">Ineficaz Eficaz Muy eficaz</td> </tr> <tr> <td>Prácticas de liderazgo distribuido (PLD)</td> <td>Calidad educativa Oportunidad y confianza</td> <td>6,7,8,9,10,</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo profesional, complejidad de la tarea e incentivos (DPCTI)</td> <td>Responsabilidad Toma de decisiones Formación del profesorado Planificación educativa Comunicación y flexibilidad</td> <td>11,12,13,14,15,</td> <td>3= Algunas veces 4=Casi siempre</td> </tr> <tr> <td>Decisiones compartidas (DC)</td> <td>Integración y organización Productividad y contribución</td> <td>16,17,18,19,20.</td> <td>5=Siempre</td> </tr> </tbody> </table> | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos | Visión, misión y metas compartidas (VMMC) | Visión y Metas compartidos Valores compartidos Liderazgo compartido Compromiso y participación | 1,2,3,4,5, | 1= Nunca 2=Casi nunca | Ineficaz Eficaz Muy eficaz | Prácticas de liderazgo distribuido (PLD) | Calidad educativa Oportunidad y confianza | 6,7,8,9,10, | Desarrollo profesional, complejidad de la tarea e incentivos (DPCTI) | Responsabilidad Toma de decisiones Formación del profesorado Planificación educativa Comunicación y flexibilidad | 11,12,13,14,15, | 3= Algunas veces 4=Casi siempre | Decisiones compartidas (DC) | Integración y organización Productividad y contribución | 16,17,18,19,20. | 5=Siempre |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Visión, misión y metas compartidas (VMMC) | Visión y Metas compartidos Valores compartidos Liderazgo compartido Compromiso y participación | 1,2,3,4,5, | 1= Nunca 2=Casi nunca | Ineficaz Eficaz Muy eficaz | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Prácticas de liderazgo distribuido (PLD) | Calidad educativa Oportunidad y confianza | 6,7,8,9,10, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo profesional, complejidad de la tarea e incentivos (DPCTI) | Responsabilidad Toma de decisiones Formación del profesorado Planificación educativa Comunicación y flexibilidad | 11,12,13,14,15, | 3= Algunas veces 4=Casi siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Decisiones compartidas (DC) | Integración y organización Productividad y contribución | 16,17,18,19,20. | 5=Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| <p>docente para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa publica -UGEL 03-Lima 2021?</p> <p>c) ¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa publica-UGEL 03-Lima 2021?</p> <p>d) ¿Cómo influye el liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución educativa publica-UGEL 03-Lima 2021?</p> | <p>aprendizaje en el nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa publica - UGEL 03-Lima, 2021</p> <p>c) Determinar la influencia del liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa publica -UGEL 03-Lima, 2021</p> <p>d) Determinar la influencia del liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa publica - UGEL 03-Lima, 2021</p> | <p>docente para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa publica -UGEL 03-Lima, 2021</p> <p>c) El liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje influyen en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa publica -UGEL 03-Lima, 2021</p> <p>d) El liderazgo distribuido y las comunidades de aprendizaje influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa publica - UGEL 03-Lima, 2021</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">VARIABLE (2): Comunidades Profesionales de Aprendizaje</th> </tr> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Visión y valores compartidos</td> <td rowspan="4">Toma de decisiones Promueve el liderazgo del personal Valores compartidos Visión compartida Planifica el aprendizaje Resuelve problemas Oportunidades de aprendizaje Fortalece la capacidad individual Fortalece la capacidad organizacional Relaciones de colaboración Estructuras de sistemas y recursos</td> <td>1,2,3,4,</td> <td rowspan="4">1= Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre</td> <td rowspan="4">Ineficaz Eficaz Muy eficaz</td> </tr> <tr> <td>5,6,7,8,9,10,11,</td> </tr> <tr> <td>12,13,14,15</td> </tr> <tr> <td>16,17,18,19,20.</td> </tr> <tr> <td>Aprendizaje colectivo y su aplicación.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Práctica personal compartida</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | VARIABLE (2): Comunidades Profesionales de Aprendizaje | | | | | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición | Niveles o rangos | Visión y valores compartidos | Toma de decisiones Promueve el liderazgo del personal Valores compartidos Visión compartida Planifica el aprendizaje Resuelve problemas Oportunidades de aprendizaje Fortalece la capacidad individual Fortalece la capacidad organizacional Relaciones de colaboración Estructuras de sistemas y recursos | 1,2,3,4, | 1= Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre | Ineficaz Eficaz Muy eficaz | 5,6,7,8,9,10,11, | 12,13,14,15 | 16,17,18,19,20. | Aprendizaje colectivo y su aplicación. | | | | | Práctica personal compartida | | | | | Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras. | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|--|--|-------------|-------------|-------|--------------------|------------------|------------------------------|--|----------|---|----------------------------------|------------------|-------------|-----------------|--|--|--|--|--|------------------------------|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| VARIABLE (2): Comunidades Profesionales de Aprendizaje | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición | Niveles o rangos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Visión y valores compartidos | Toma de decisiones Promueve el liderazgo del personal Valores compartidos Visión compartida Planifica el aprendizaje Resuelve problemas Oportunidades de aprendizaje Fortalece la capacidad individual Fortalece la capacidad organizacional Relaciones de colaboración Estructuras de sistemas y recursos | 1,2,3,4, | 1= Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre | Ineficaz Eficaz Muy eficaz | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 5,6,7,8,9,10,11, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 12,13,14,15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 16,17,18,19,20. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aprendizaje colectivo y su aplicación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Práctica personal compartida | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| VARIABLE (3): Desempeño Docente | | | | | |
|---|---|---|------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Dimensiones | | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Escala o rango |
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | para el aprendizaje de los estudiantes | Conoce características de estudiantes Conoce contenidos, enfoques y procesos pedagógicos | 1,2,3,4,5,6, | 1= Nunca | Ineficaz Eficaz Muy eficaz |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | para el aprendizaje de los estudiantes | Planifica la enseñanza Crea clima propicio para aprendizaje | 7,8,9,10,11, 12, | 2=Casi nunca 3= Algunas veces | |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Conduce la enseñanza Evalúa el aprendizaje Participa con actitud democrática | 12,13,14,15, | 4=Casi siempre | |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Establece relaciones de respeto, colaboración Reflexiona sobre su práctica Ejerce su profesión con ética. | 16,17,18,19, 20. | 5=Siempre | |

Anexo 2:

Matriz de Operacionalización de variables

Título: Liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en una institución educativa pública-UGEL 03-Lima, 2021

Autor: Carlos Alberto Choque Raymundo

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|---|--|---|---|--|
| Liderazgo Distribuido | Para Campos, Trujillo y Chávez (2019). El liderazgo distribuido hace referencia al liderazgo compartido, democrático, colaborativo y participativo. Según el lugar formal donde se posiciona el actor educativo en una organización, debe tener una amplia participación donde cada uno de los miembros integrantes, movilice sus capacidades profesionales, su experiencia, su iniciativa en relación a objetivos comunes para el lograr mejoras educativas. | Permite que el liderazgo no sea ejercido por una sola persona, sino que distribuya responsabilidades entre diversos actores de la IE y los empodere para alcanzar objetivos comunes, desarrollen sus habilidades y capacidades de liderazgo. Se organiza en 4 dimensiones con 20 ítems a evaluar, considerando la escala ordinal: Nunca, casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, siempre y los rangos correspondientes. | <p>Visión, misión y metas compartidas (VMMC)</p> <p>Prácticas de liderazgo distribuido (PLD)</p> <p>Desarrollo profesional, complejidad de la tarea e incentivos (DPCTI)</p> <p>Decisiones compartidas (DC)</p> | <p>Visión y Metas compartidos Valores compartidos Liderazgo compartido</p> <p>Compromiso y participación Calidad educativa Oportunidad y confianza Responsabilidad</p> <p>Toma de decisiones Formación del profesorado Planificación educativa Comunicación y flexibilidad</p> <p>Integración y organización Productividad y contribución</p> | <p>1= Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3= Algunas veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p> |
| Comunidades Profesionales de Aprendizaje | Para Kools & Stoll (citado por Bolívar 2017), las CPAs son un grupo de personas con un sentido inclusivo y de apoyo mutuo con un enfoque de colaboración, reflexivo y orientado hacia el crecer profesionalmente para investigar y aprender más sobre su práctica con el objetivo de mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes. | las CPAs son aquellas interacciones organizadas y participativas de los profesores que aprenden cooperativamente, utilizando herramientas comunes en un mismo entorno. Se constituyen en 4 dimensiones, 20 ítems y 5 escalas de medición que son: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. | <p>Visión y valores compartidos</p> <p>Aprendizaje colectivo y su aplicación</p> <p>Práctica personal compartida</p> | <p>Visión compartida</p> <p>Valores compartidos</p> <p>Planifica el aprendizaje</p> <p>Resuelve problemas</p> <p>Oportunidades de aprendizaje</p> <p>Fortalece la capacidad individual</p> | <p>1= Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3= Algunas veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p> |

| | | | | | |
|-------------------|--|---|--|--|---|
| | | | Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras | Fortalece la capacidad organizacional Relaciones de colaboración Estructuras de sistemas y recursos | |
| Desempeño Docente | Valdés (citado en Soto, 2018) define al desempeño docente como el cumplimiento de las funciones que ejercer un profesional de la educación, ya sea las asociadas a su tarea como docente, a las que lo interrelacionan con el estudiante, como aquellas vinculadas dentro y fuera de su entorno. | El desempeño docente comprende el desarrollo de las capacidades pedagógicas del docente que pone a prueba su emocionalidad con vocación pedagógica, además de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales. Está conformado por cuatro dimensiones a evaluar y 21 ítems las cuales será, evaluadas la escala ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre y para los niveles y rangos considerados. | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Conoce características de estudiantes Conoce contenidos, enfoques y procesos pedagógicos Planifica la enseñanza Crea clima propicio para aprendizaje Conduce la enseñanza Evalúa el aprendizaje Participa con actitud democrática Establece relaciones de respeto y colaboración Reflexiona sobre su práctica Ejerce su profesión con ética | 1= Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre |

Anexo 3: instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Instrucciones generales: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información respecto al liderazgo distribuido en nuestra Institución Educativa.

Instrucciones específicas: A continuación, le mostraremos un enunciado ejemplo, el cual debe leerlo cuidadosamente y contestarlo personalmente marcando con "X" en el recuadro respectivo. Este cuestionario es anónimo y sólo tiene fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor sea sincero en sus respuestas.

Escala valorativa:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

| N° | ITEMS | Respuestas | | | | |
|----|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | Presento información basada en bibliografía | | | | X | |

A continuación, se presentan las preguntas siguientes:

| D | N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----|---|---|---|---|---|---|
| Visión, misión y metas compartidas (VMC) | 01 | Considera que están todos comprometidos con las metas compartidas de la institución. | | | | | |
| | 02 | Considera que la escuela cuenta con un conjunto de valores compartidos. | | | | | |
| | 03 | Considera que se promueven la confianza y el compromiso entre los colegas que ejercen el liderazgo. | | | | | |
| | 04 | Se comparte con todo el personal la filosofía del colegio | | | | | |
| | 05 | Existe una visión a largo plazo de la escuela. | | | | | |
| Prácticas de liderazgo distribuido (PLD) | 06 | Considera que el trabajo participativo se traduce en un aprendizaje. | | | | | |
| | 07 | Está de acuerdo en que las formas de liderazgo más participativas funcionan mejor. | | | | | |
| | 08 | Distribuye el liderazgo para acceder a los conocimientos colectivos de la organización. | | | | | |
| | 09 | Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad. | | | | | |
| | 10 | Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios. | | | | | |
| Desarrollo profesional, complejidad de la tarea e incentivos (DPCTI) | 11 | Las prácticas profesionales son flexibles y enriquecen el mejoramiento escolar | | | | | |
| | 12 | Cree que todos somos líderes y que muchas personas pueden asumir funciones de liderazgo. | | | | | |
| | 13 | Contribuye al desarrollo de las personas para avanzar productivamente en la institución. | | | | | |
| | 14 | Considera que planifica el desarrollo profesional del equipo: a través de la asistencia a seminarios, cursos, talleres, etc. | | | | | |
| | 15 | Apoya que se asignen los recursos necesarios para impulsar los esfuerzos de mejoramiento escolar. | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|----|---|--|--|--|--|--|
| Decisiones compartidas en la organización (DCO) | 16 | Existe una contribución a la institución por parte de los maestros(as) que asumen roles de liderazgo en la escuela. | | | | | |
| | 17 | Está de acuerdo con la reflexión y el diálogo como fundamentos para una buena toma de decisiones. | | | | | |
| | 18 | Existe acuerdo para modificar ciertas estructuras organizacionales. | | | | | |
| | 19 | Existen fuertes lazos de integración grupal en donde el apoyo del líder es menos necesario | | | | | |
| | 20 | Se promueve la productividad en la escuela a través de la cooperación en vez de la competencia | | | | | |

Fuente: Ingrid del Valle García Carreño (2019) aplicado en la Universidad Pablo de Olavide-Sevilla-España. Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DE COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Instrucciones generales: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información respecto a las comunidades profesionales de aprendizaje en nuestra Institución Educativa.

Instrucciones específicas: A continuación, le mostraremos un enunciado ejemplo, el cual debe leerlo cuidadosamente y contestarlo personalmente marcando con "X" en el recuadro respectivo. Este cuestionario es anónimo y sólo tiene fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor sea sincero en sus respuestas.

Escala valorativa:

2. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

| N° | ITEMS | Respuestas | | | | |
|----|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | Presento información basada en bibliografía | | | | X | |

A continuación, se presentan las preguntas siguientes:

| D | N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----|--|---|---|---|---|---|
| Visión y valores compartidos | 01 | Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje | | | | | |
| | 02 | Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela. | | | | | |
| | 03 | Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante | | | | | |
| | 04 | Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela. | | | | | |
| Aprendizaje colectivo y su aplicación | 05 | Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase. | | | | | |
| | 06 | Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela. | | | | | |
| | 07 | Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante. | | | | | |
| | 08 | Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas | | | | | |
| | 09 | El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje. | | | | | |
| | 10 | Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje. | | | | | |
| | 11 | Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza. | | | | | |
| Práctica personal compartida | 12 | Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación. | | | | | |
| | 13 | Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza. | | | | | |
| | 14 | Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza. | | | | | |
| | 15 | Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|----|--|--|--|--|--|--|
| Condiciones de apoyo: relaciones y estructura | 16 | Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes. | | | | | |
| | 17 | Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela | | | | | |
| | 18 | Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje | | | | | |
| | 19 | La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico. | | | | | |
| | 20 | Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo | | | | | |

Fuente: Cubas Díaz, Maribel Frida (2021) aplicado en la Universidad Cesar Vallejo-Lima-Perú.
Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones generales: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información respecto al desempeño docente en nuestra Institución Educativa.

Instrucciones específicas: A continuación, le mostraremos un enunciado ejemplo, el cual debe leerlo cuidadosamente y contestarlo personalmente marcando con "X" en el recuadro respectivo. Este cuestionario es anónimo y sólo tiene fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor sea sincero en sus respuestas.

Escala valorativa:

3. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

| N° | ITEMS | Respuestas | | | | |
|----|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | Presento información basada en bibliografía | | | | X | |

A continuación, se presentan las preguntas siguientes:

| D | N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----|--|---|---|---|---|---|
| Preparación para el aprendizaje | 01 | ¿Conoces y comprendes las características y las necesidades especiales de tus estudiantes y sus contextos? | | | | | |
| | 02 | ¿Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de las áreas curriculares? | | | | | |
| | 03 | ¿Diseñas creativamente procesos pedagógicos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes? | | | | | |
| | 04 | ¿Creas, seleccionas y organizas recursos variados como soporte para el aprendizaje de los estudiantes? | | | | | |
| | 05 | ¿Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los desempeños esperados? | | | | | |
| | 06 | ¿Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados? | | | | | |
| Enseñanza para el aprendizaje | 07 | ¿Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos? | | | | | |
| | 08 | ¿Constatas que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión y las expectativas de desempeño? | | | | | |
| | 09 | ¿Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo? | | | | | |
| | 10 | ¿Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados? | | | | | |
| | 11 | ¿Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios establecidos? | | | | | |
| | 12 | ¿Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna? | | | | | |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | 13 | ¿Interactúas con tus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un clima democrático en el aula? | | | | | |
| | 14 | ¿Participas en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándote en equipos de trabajo? | | | | | |
| | 15 | ¿Desarrollas proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela? | | | | | |
| | 16 | ¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes? | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|----|--|--|--|--|--|--|
| Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente | 17 | ¿Reflexionas en reuniones colegiadas sobre tu práctica pedagógica y los aprendizajes de tus estudiantes? | | | | | |
| | 18 | ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, para tu mejora personal, de los estudiantes y de la escuela? | | | | | |
| | 19 | ¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelves dilemas prácticos y normativos de la vida escolar? | | | | | |
| | 20 | ¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del púber y el adolescente? | | | | | |

Fuente: Navarrete Paredes, Lilia Máxima (2019) aplicado en la Universidad Cesar Vallejo-Lima-Perú.
Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

¡Gracias por su colaboración

Formulario Google sobre Liderazgo Distribuido



Sección 1 de 3

ENCUESTA A DOCENTES



LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Estimado maestro (a):

El propósito de la presente encuesta es conocer su opinión acerca del LIDERAZGO DISTRIBUIDO. La encuesta es anónima y la información que brinde es confidencial y servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escala de valoración:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Se agradece su colaboración

1. Considera que están todos comprometidos con las metas compartidas de la institución.

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nunca | <input type="radio"/> | Siempre |

2. Considera que la escuela cuenta con un conjunto de valores compartidos.

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nunca | <input type="radio"/> | Siempre |

Formulario Google sobre Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Sección 2 de 3

ENCUESTA DOCENTES



COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Estimado maestro (a):

El propósito de la presente encuesta es conocer su opinión acerca de las COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE. La encuesta es anónima y la información que brindes es confidencial y servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escala de valoración:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Se agradece su colaboración

1. Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nunca | <input type="radio"/> | Siempre |

2. Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nunca | <input type="radio"/> | Siempre |

3. Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante.

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nunca | <input type="radio"/> | Siempre |

4. Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nunca | <input type="radio"/> | Siempre |

Formulario Google sobre Desempeño Docente

Sección 3 de 3

ENCUESTA DOCENTES



DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado maestro (a):

El propósito de la presente encuesta es conocer su opinión acerca del DESEMPEÑO DOCENTE. La encuesta es anónima y la información que brindes es confidencial y servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escala de valoración:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Se agradece su colaboración

1. ¿Conoces y comprendes las características y las necesidades especiales de tus estudiantes y sus contextos?

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nunca | <input type="radio"/> | Siempre |

2. ¿Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de las áreas curriculares?

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nunca | <input type="radio"/> | Siempre |

3. ¿Diseñas creativamente procesos pedagógicos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes?

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nunca | <input type="radio"/> | Siempre |

Anexo 4: Certificado de validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Liderazgo distribuido

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Visión, misión y metas compartidas (VMC) | | | | | | | | |
| 1 | Considera que están todos comprometidos con las metas compartidas de la institución. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que la escuela cuenta con un conjunto de valores compartidos. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que se promueven la confianza y el compromiso entre los colegas que ejercen el liderazgo. | X | | X | | X | | |
| 4 | Se comparte con todo el personal la filosofía del colegio | X | | X | | X | | |
| 5 | Existe una visión a largo plazo de la escuela. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Prácticas de liderazgo distribuido (PLD) | | | | | | | | |
| 6 | Considera que el trabajo participativo se traduce en un aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 7 | Está de acuerdo en que las formas de liderazgo más participativas funcionan mejor. | X | | X | | X | | |
| 8 | Distribuye el liderazgo para acceder a los conocimientos colectivos de la organización. | X | | X | | X | | |
| 9 | Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad. | X | | X | | X | | |
| 10 | Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Desarrollo profesional, complejidad de la tarea e incentivos (DPCTI) | | | | | | | | |
| 11 | Las prácticas profesionales son flexibles y enriquecen el mejoramiento escolar | X | | X | | X | | |
| 12 | Cree que todos somos líderes y que muchas personas pueden asumir funciones de liderazgo. | X | | X | | X | | |
| 13 | Contribuye al desarrollo de las personas para avanzar productivamente en la institución. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera que planifica el desarrollo profesional del equipo: a través de la asistencia a seminarios, cursos, talleres, etc. | X | | X | | X | | |
| 15 | Apoya que se asignen los recursos necesarios para impulsar los esfuerzos de mejoramiento escolar. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: Decisiones compartidas (DC) | | | | | | | | |
| 16 | Existe una contribución a la institución por parte de los maestros(as) que asumen roles de liderazgo en la escuela. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 17 | Está de acuerdo con la reflexión y el diálogo como fundamentos para una buena toma de decisiones. | X | | X | | X | |
| 18 | Existe acuerdo para modificar ciertas estructuras organizacionales. | X | | X | | X | |
| 19 | Existen fuertes lazos de integración grupal en donde el apoyo del líder es menos necesario | X | | X | | X | |
| 20 | Se promueve la productividad en la escuela a través de la cooperación en vez de la competencia | X | | X | | X | |

Fuente: Ingrid del Valle García Carreño (2019) aplicado en la Universidad Pablo de Olavide-Sevilla-España. Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Héctor Santa María Relaiza **DNI:** 09904625

Especialidad del validador: Ciencia Sociales y Metodología de la Investigación

18 de setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Héctor Santa María Relaiza
h.santa@pabloolavide.es

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Comunidades profesionales de aprendizaje.

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Visión y valores compartidos | | | | | | | |
| 1 | Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 2 | Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 3 | Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante | X | | X | | X | | |
| 4 | Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Aprendizaje colectivo y su aplicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase. | X | | X | | X | | |
| 6 | Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela. | X | | X | | X | | |
| 7 | Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante. | X | | X | | X | | |
| 8 | Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas | X | | X | | X | | |
| 9 | El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 10 | Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 11 | Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Práctica personal compartida | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación. | X | | X | | X | | |
| 13 | Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 14 | Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 15 | Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 17 | Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 18 | Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje | X | | X | | X | |
| 19 | La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico. | X | | X | | X | |
| 20 | Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo | X | | X | | X | |

Fuente: Cubas Díaz, Maribel Frida (2021) aplicado en la Universidad Cesar Vallejo-Lima-Perú. Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Héctor Santa María Relaiza DNI: 09904625

Especialidad del validador: Ciencia Sociales y Metodología de la Investigación

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de setiembre del 2021



Dr. Héctor Santa María Relaiza
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño docente.

| N° | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | |
| 1 | ¿Conoces y comprendes las características y las necesidades especiales de tus estudiantes y sus contextos? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de las áreas curriculares? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Diseñas creativamente procesos pedagógicos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Creas, seleccionas y organizas recursos variados como soporte para el aprendizaje de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los desempeños esperados? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 7 | ¿Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Constatas que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión y las expectativas de desempeño? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios establecidos? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 1: Participación en la gestión de la escuela articulada a las comunidad | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 13 | ¿Interactúas con tus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un clima democrático en el aula? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Participas en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándote en equipos de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Desarrollas proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes? | X | | X | | X | | |

| | DIMENSION 1: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 17 | ¿Reflexionas en reuniones colegiadas sobre tu práctica pedagógica y los aprendizajes de tus estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, para tu mejora personal, de los estudiantes y de la escuela? | X | | X | | X | | |
| 19 | ¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelves dilemas prácticos y normativos de la vida escolar? | X | | X | | X | | |
| 20 | ¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del púber y el adolescente? | X | | X | | X | | |

Fuente: Navarrete Paredes, Lilia Máxima (2019) aplicado en la Universidad Cesar Vallejo-Lima-Perú. Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Héctor Santa María Relaiza **DNI:** 09904625

Especialidad del validador: Ciencia Sociales y Metodología de la Investigación

18 de setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Héctor Santa María Relaiza
DOCENTE INVESTIGADOR

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Liderazgo distribuido

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Visión, misión y metas compartidas (VMC) | | | | | | | | |
| 1 | Considera que están todos comprometidos con las metas compartidas de la institución. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que la escuela cuenta con un conjunto de valores compartidos. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que se promueven la confianza y el compromiso entre los colegas que ejercen el liderazgo. | X | | X | | X | | |
| 4 | Se comparte con todo el personal la filosofía del colegio | X | | X | | X | | |
| 5 | Existe una visión a largo plazo de la escuela. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Prácticas de liderazgo distribuido (PLD) | | | | | | | | |
| 6 | Considera que el trabajo participativo se traduce en un aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 7 | Está de acuerdo en que las formas de liderazgo más participativas funcionan mejor. | X | | X | | X | | |
| 8 | Distribuye el liderazgo para acceder a los conocimientos colectivos de la organización. | X | | X | | X | | |
| 9 | Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad. | X | | X | | X | | |
| 10 | Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Desarrollo profesional, complejidad de la tarea e incentivos (DPCTI) | | | | | | | | |
| 11 | Las prácticas profesionales son flexibles y enriquecen el mejoramiento escolar | X | | X | | X | | |
| 12 | Cree que todos somos líderes y que muchas personas pueden asumir funciones de liderazgo. | X | | X | | X | | |
| 13 | Contribuye al desarrollo de las personas para avanzar productivamente en la institución. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera que planifica el desarrollo profesional del equipo: a través de la asistencia a seminarios, cursos, talleres, etc. | X | | X | | X | | |
| 15 | Apoya que se asignen los recursos necesarios para impulsar los esfuerzos de mejoramiento escolar. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: Decisiones compartidas (DC) | | | | | | | | |
| 16 | Existe una contribución a la institución por parte de los maestros(as) que asumen roles de liderazgo en la escuela. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 17 | Está de acuerdo con la reflexión y el diálogo como fundamentos para una buena toma de decisiones. | X | | X | | X | |
| 18 | Existe acuerdo para modificar ciertas estructuras organizacionales. | X | | X | | X | |
| 19 | Existen fuertes lazos de integración grupal en donde el apoyo del líder es menos necesario | X | | X | | X | |
| 20 | Se promueve la productividad en la escuela a través de la cooperación en vez de la competencia | X | | X | | X | |

Fuente: Ingrid del Valle García Carreño (2019) aplicado en la Universidad Pablo de Olavide-Sevilla-España. Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Córdova García Ulises **DNI:** 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

18 de setiembre del 2021

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
Dr. Ulises Córdova García
ESCUELA DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Comunidades profesionales de aprendizaje.

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Visión y valores compartidos | | | | | | | |
| 1 | Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 2 | Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 3 | Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante | X | | X | | X | | |
| 4 | Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Aprendizaje colectivo y su aplicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase. | X | | X | | X | | |
| 6 | Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela. | X | | X | | X | | |
| 7 | Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante. | X | | X | | X | | |
| 8 | Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas | X | | X | | X | | |
| 9 | El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 10 | Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 11 | Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Práctica personal compartida | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación. | X | | X | | X | | |
| 13 | Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 14 | Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 15 | Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 17 | Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 18 | Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje | X | | X | | X | |
| 19 | La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico. | X | | X | | X | |
| 20 | Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo | X | | X | | X | |

Fuente: Cubas Díaz, Maribel Frida (2021) aplicado en la Universidad Cesar Vallejo-Lima-Perú. Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Córdova Garcia Ulises **DNI: 06658910**

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

18 de setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño docente.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | |
| 1 | ¿Conoces y comprendes las características y las necesidades especiales de tus estudiantes y sus contextos? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de las áreas curriculares? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Diseñas creativamente procesos pedagógicos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Creas, seleccionas y organizas recursos variados como soporte para el aprendizaje de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los desempeños esperados? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Constatas que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión y las expectativas de desempeño? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios establecidos? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 1: Participación en la gestión de la escuela articulada a las comunidad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | ¿Interactúas con tus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un clima democrático en el aula? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Participas en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándote en equipos de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Desarrollas proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes? | X | | X | | X | | |

| DIMENSION 1: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | Si | No | Si | No | Si | No |
|---|--|----|----|----|----|----|----|
| 17 | ¿Reflexionas en reuniones colegiadas sobre tu práctica pedagógica y los aprendizajes de tus estudiantes? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, para tu mejora personal, de los estudiantes y de la escuela? | X | | X | | X | |
| 19 | ¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelves dilemas prácticos y normativos de la vida escolar? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del púber y el adolescente? | X | | X | | X | |

Fuente: Navarrete Paredes, Lilia Máxima (2019) aplicado en la Universidad Cesar Vallejo-Lima-Perú. Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Córdova García Ulises **DNI.** 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

18 de setiembre del 2021

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
Dr. Ulises Córdova García
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Liderazgo distribuido

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 1: Visión, misión y metas compartidas (VMMC) | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Considera que están todos comprometidos con las metas compartidas de la institución. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que la escuela cuenta con un conjunto de valores compartidos. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que se promueven la confianza y el compromiso entre los colegas que ejercen el liderazgo. | X | | X | | X | | |
| 4 | Se comparte con todo el personal la filosofía del colegio | X | | X | | X | | |
| 5 | Existe una visión a largo plazo de la escuela. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2: Prácticas de liderazgo distribuido (PLD) | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Considera que el trabajo participativo se traduce en un aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 7 | Está de acuerdo en que las formas de liderazgo más participativas funcionan mejor. | X | | X | | X | | |
| 8 | Distribuye el liderazgo para acceder a los conocimientos colectivos de la organización. | X | | X | | X | | |
| 9 | Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad. | X | | X | | X | | |
| 10 | Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3: Desarrollo profesional, complejidad de la tarea e incentivos (DPCTI) | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Las prácticas profesionales son flexibles y enriquecen el mejoramiento escolar | X | | X | | X | | |
| 12 | Cree que todos somos líderes y que muchas personas pueden asumir funciones de liderazgo. | X | | X | | X | | |
| 13 | Contribuye al desarrollo de las personas para avanzar productivamente en la institución. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera que planifica el desarrollo profesional del equipo: a través de la asistencia a seminarios, cursos, talleres, etc. | X | | X | | X | | |
| 15 | Apoya que se asignen los recursos necesarios para impulsar los esfuerzos de mejoramiento escolar. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 4: Decisiones compartidas (DC) | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 16 | Existe una contribución a la institución por parte de los maestros(as) que asumen roles de liderazgo en la escuela. | X | | X | | X | |
| 17 | Está de acuerdo con la reflexión y el diálogo como fundamentos para una buena toma de decisiones. | X | | X | | X | |
| 18 | Existe acuerdo para modificar ciertas estructuras organizacionales. | X | | X | | X | |
| 19 | Existen fuertes lazos de integración grupal en donde el apoyo del líder es menos necesario | X | | X | | X | |
| 20 | Se promueve la productividad en la escuela a través de la cooperación en vez de la competencia | X | | X | | X | |

Fuente: Ingrid del Valle García Carreño (2019) aplicado en la Universidad Pablo de Olavide-Sevilla-España. Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Galia Susana Lescano López **DNI:** 06451655

Especialidad del validador: Psicología Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de setiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Comunidades profesionales de aprendizaje.

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Visión y valores compartidos | | | | | | | |
| 1 | Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje | X | | X | | X | | |
| 2 | Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 3 | Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante | X | | X | | X | | |
| 4 | Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Aprendizaje colectivo y su aplicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase. | X | | X | | X | | |
| 6 | Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela. | X | | X | | X | | |
| 7 | Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante. | X | | X | | X | | |
| 8 | Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas | X | | X | | X | | |
| 9 | El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 10 | Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 11 | Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Práctica personal compartida | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación. | X | | X | | X | | |
| 13 | Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 14 | Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 15 | Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 17 | Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 18 | Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje | X | | X | | X | |
| 19 | La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico. | X | | X | | X | |
| 20 | Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo | X | | X | | X | |

Fuente: Cubas Díaz, Maribel Frida (2021) aplicado en la Universidad Cesar Vallejo-Lima-Perú. Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Galia Susana Lescano López **DNI:** 06451655

Especialidad del validador: Psicología Educativa

20 de setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño docente.

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | | |
| 1 | ¿Conoces y comprendes las características y las necesidades especiales de tus estudiantes y sus contextos? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de las áreas curriculares? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Diseñas creativamente procesos pedagógicos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Creas, seleccionas y organizas recursos variados como soporte para el aprendizaje de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los desempeños esperados? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados? | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | | |
| 7 | ¿Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Constatas que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión y las expectativas de desempeño? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios establecidos? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna? | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 1: Participación en la gestión de la escuela articulada a las comunidades | | | | | | | | |
| 13 | ¿Interactúas con tus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un clima democrático en el aula? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Participas en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándote en equipos de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Desarrollas proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes? | X | | X | | X | | |

| | DIMENSIÓN 1: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Si | No | Si | No | Si | No |
|----|--|----|----|----|----|----|----|
| 17 | ¿Reflexionas en reuniones colegiadas sobre tu práctica pedagógica y los aprendizajes de tus estudiantes? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, para tu mejora personal, de los estudiantes y de la escuela? | X | | X | | X | |
| 19 | ¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelves dilemas prácticos y normativos de la vida escolar? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del púber y el adolescente? | X | | X | | X | |

Fuente: Navarrete Paredes, Lilia Máxima (2019) aplicado en la Universidad Cesar Vallejo-Lima-Perú. Adaptado por Choque Raymundo Carlos Alberto (2021) Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes del nivel secundaria.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Galia Susana Lescano López **DNI:** 06451655

Especialidad del validador: Psicología Educativa

20 de setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.



MINISTERIO DE EDUCACION
UGEL 03 – BREÑA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
“MARIANO MELGAR”



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”
“DIECERO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRRES”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
“MARIANO MELGAR” – UGEL.03 – BREÑA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR :

Que, el Docente Mg. **Carlos Alberto CHOQUE RAYMUNDO**, identificado con D.N.I. N° 21461492, estudiante del Programa de Doctorado en Educación en la Universidad **“CÉSAR VALLEJO”**, con Código de matrícula N° 6000135830, ha aplicado la encuesta virtual de su trabajo de investigación cuyo Título es **“Liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en una institución educativa publica-UGEL03-Lima, 2021** a los docentes de esta Institución Educativa del nivel secundaria, en el mes de setiembre del año en curso.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Breña, 04 de octubre de 2021



Dr. EDGARD ALDO NOLAZCO RIVAS
DIRECTOR
I. E. “MARIANO MELGAR”

Anexo 8: Carta de presentación de la Universidad "César Vallejo"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 14 de agosto de 2021
Carta P. 0908-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg.
Edgar Aldo Nolazco Rivas
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "MARIANO MELGAR" - UGEL 03 BREÑA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CHOQUE RAYMUNDO, CARLOS ALBERTO; identificado con DNI N° 21461492 y con código de matrícula N° 6000135830; estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTOR, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA -UGEL 03-LIMA,2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CHOQUE RAYMUNDO, CARLOS ALBERTO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



CID- 2021-02-LN-3882

CONSTANCIA

El(la) Coordinador(a) del Centro de
Idiomas de la Universidad César Vallejo -
Los Olivos

Hace Constar:

Que, el(la) Sr(a). **CHOQUE RAYMUNDO, CARLOS ALBERTO**; estudiante del Programa de **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** de la Universidad César Vallejo - Lima Los Olivos; con código N° 6000135830, ha aprobado satisfactoriamente el curso de 200 horas **INGLÉS POSGRADO**, obteniendo la nota de 18 (dieciocho)/20, lo que equivale al Nivel A2 del MCER.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 13 de diciembre de 2021

Atentamente,

Dra. Erica De Paz Berrospi
Coordinadora del Centro de Idiomas
Universidad César Vallejo - Lima Los Olivos



CID- 2021-02-LN-3883

CONSTANCIA

El(la) **Coordinador(a)** del Centro de Idiomas de la Universidad César Vallejo - Los Olivos

Hace Constar:

Que, el(la) Sr(a). **CHOQUE RAYMUNDO, CARLOS ALBERTO**; estudiante del Programa de **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** de la Universidad César Vallejo - Lima Los Olivos; con código N° 6000135830, ha aprobado satisfactoriamente el curso de 200 horas **PORTUGUÉS POSGRADO**, obteniendo la nota de 19 (diecinueve)/20, lo que equivale al Nivel A2 del MCER.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 13 de diciembre de 2021

Atentamente,

Dra. Erica De Paz Berrospi
Coordinadora del Centro de Idiomas
Universidad César Vallejo - Lima Los Olivos

Anexo 11: Base de dato

| VARIABLE: LIDERAZGO DISTRUBUIDO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Visión, misión y metas compartidas (VMC) | | | | | Prácticas de liderazgo distribuido (PLD) | | | | | Desarrollo profesional, complejidad de la tarea e incentivos (DPCTI) | | | | | Decisiones compartidas en la organización (DCO) | | | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |

VARIABLE: COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJES

| Visión y valores compartidos | | | | Aprendizaje colectivo y su aplicación | | | | | | | Práctica personal compartida | | | | Condiciones de apoyo: relaciones y estructura | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

| Preparación para el aprendizaje | | | | | | Enseñanza para el aprendizaje | | | | | | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | | | Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| V1 | V2 | V3 | | R1 | R2 | R3 | | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V1D4 | V2D1 | V2D2 | V2D3 | V2D4 | V3D1 | V3D2 | V3D3 | V3D4 |
|-----|-----|-----|--|----|----|----|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 66 | 66 | 67 | | 2 | 2 | 3 | | 16 | 16 | 17 | 17 | 13 | 23 | 13 | 17 | 26 | 20 | 11 | 10 |
| 82 | 80 | 79 | | 3 | 3 | 3 | | 21 | 20 | 20 | 21 | 16 | 28 | 16 | 20 | 24 | 24 | 16 | 15 |
| 68 | 68 | 79 | | 2 | 2 | 3 | | 13 | 20 | 17 | 18 | 14 | 26 | 11 | 17 | 28 | 25 | 12 | 14 |
| 64 | 72 | 73 | | 2 | 2 | 3 | | 15 | 16 | 18 | 15 | 17 | 26 | 11 | 18 | 24 | 21 | 15 | 13 |
| 81 | 82 | 82 | | 3 | 3 | 3 | | 20 | 22 | 21 | 18 | 17 | 29 | 15 | 21 | 28 | 24 | 15 | 15 |
| 86 | 92 | 93 | | 3 | 3 | 3 | | 20 | 23 | 21 | 22 | 20 | 33 | 18 | 21 | 29 | 29 | 17 | 18 |
| 75 | 73 | 76 | | 3 | 2 | 3 | | 18 | 22 | 20 | 15 | 14 | 27 | 14 | 18 | 24 | 22 | 17 | 13 |
| 80 | 72 | 77 | | 3 | 2 | 3 | | 17 | 21 | 22 | 20 | 17 | 26 | 12 | 17 | 24 | 25 | 11 | 17 |
| 78 | 65 | 83 | | 3 | 2 | 3 | | 17 | 21 | 20 | 20 | 15 | 23 | 12 | 15 | 25 | 28 | 13 | 17 |
| 86 | 82 | 82 | | 3 | 3 | 3 | | 19 | 23 | 23 | 21 | 14 | 28 | 17 | 23 | 28 | 24 | 14 | 16 |
| 100 | 100 | 100 | | 3 | 3 | 3 | | 25 | 25 | 25 | 25 | 20 | 35 | 20 | 25 | 30 | 30 | 20 | 20 |
| 100 | 100 | 99 | | 3 | 3 | 3 | | 25 | 25 | 25 | 25 | 20 | 35 | 20 | 25 | 29 | 30 | 20 | 20 |
| 73 | 76 | 67 | | 2 | 3 | 2 | | 19 | 17 | 18 | 19 | 16 | 28 | 14 | 18 | 19 | 20 | 13 | 15 |
| 100 | 100 | 100 | | 3 | 3 | 3 | | 25 | 25 | 25 | 25 | 20 | 35 | 20 | 25 | 30 | 30 | 20 | 20 |
| 97 | 100 | 99 | | 3 | 3 | 3 | | 25 | 23 | 25 | 24 | 20 | 35 | 20 | 25 | 30 | 30 | 19 | 20 |
| 81 | 81 | 84 | | 3 | 3 | 3 | | 18 | 22 | 22 | 19 | 16 | 31 | 16 | 18 | 26 | 24 | 14 | 20 |
| 74 | 81 | 96 | | 3 | 3 | 3 | | 15 | 19 | 21 | 19 | 18 | 29 | 15 | 19 | 29 | 29 | 18 | 20 |
| 69 | 67 | 76 | | 2 | 2 | 3 | | 15 | 19 | 17 | 18 | 15 | 23 | 11 | 18 | 29 | 20 | 13 | 14 |
| 83 | 81 | 87 | | 3 | 3 | 3 | | 20 | 23 | 20 | 20 | 17 | 32 | 13 | 19 | 29 | 27 | 14 | 17 |
| 76 | 74 | 83 | | 3 | 3 | 3 | | 18 | 20 | 19 | 19 | 18 | 23 | 12 | 21 | 26 | 27 | 13 | 17 |
| 82 | 85 | 99 | | 3 | 3 | 3 | | 19 | 22 | 22 | 19 | 18 | 28 | 16 | 23 | 30 | 30 | 19 | 20 |
| 81 | 88 | 82 | | 3 | 3 | 3 | | 21 | 20 | 20 | 20 | 16 | 32 | 17 | 23 | 24 | 23 | 16 | 19 |
| 92 | 94 | 90 | | 3 | 3 | 3 | | 20 | 24 | 24 | 24 | 20 | 32 | 18 | 24 | 26 | 27 | 18 | 19 |
| 76 | 73 | 80 | | 3 | 2 | 3 | | 18 | 21 | 21 | 16 | 16 | 23 | 15 | 19 | 25 | 26 | 13 | 16 |
| 80 | 64 | 82 | | 3 | 2 | 3 | | 18 | 21 | 21 | 20 | 14 | 21 | 12 | 17 | 27 | 26 | 10 | 19 |

| | | |
|----|----|----|
| 93 | 97 | 93 |
| 74 | 73 | 98 |
| 73 | 75 | 79 |
| 90 | 90 | 98 |
| 90 | 82 | 96 |
| 58 | 61 | 69 |
| 78 | 74 | 80 |
| 93 | 89 | 94 |
| 94 | 87 | 95 |
| 90 | 85 | 98 |
| 96 | 96 | 96 |
| 75 | 87 | 97 |
| 68 | 59 | 83 |
| 65 | 55 | 74 |
| 93 | 86 | 87 |
| 73 | 67 | 75 |
| 77 | 81 | 91 |
| 90 | 92 | 90 |
| 75 | 70 | 64 |
| 92 | 92 | 99 |
| 88 | 92 | 93 |
| 86 | 96 | 93 |
| 72 | 71 | 78 |
| 82 | 79 | 97 |
| 94 | 94 | 86 |
| 83 | 81 | 87 |
| 79 | 82 | 82 |

| | | |
|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 23 | 24 | 24 | 22 | 20 | 34 | 19 | 24 | 28 | 29 | 16 | 20 |
| 14 | 19 | 23 | 18 | 16 | 26 | 11 | 20 | 30 | 30 | 19 | 19 |
| 18 | 18 | 20 | 17 | 16 | 28 | 13 | 18 | 23 | 24 | 13 | 19 |
| 22 | 22 | 24 | 22 | 18 | 33 | 17 | 22 | 29 | 29 | 20 | 20 |
| 23 | 23 | 24 | 20 | 17 | 29 | 16 | 20 | 30 | 28 | 19 | 19 |
| 13 | 15 | 15 | 15 | 14 | 22 | 12 | 13 | 24 | 23 | 10 | 12 |
| 18 | 20 | 20 | 20 | 17 | 26 | 11 | 20 | 26 | 24 | 13 | 17 |
| 25 | 24 | 20 | 24 | 17 | 34 | 18 | 20 | 29 | 30 | 16 | 19 |
| 23 | 25 | 22 | 24 | 15 | 31 | 18 | 23 | 29 | 29 | 18 | 19 |
| 24 | 23 | 22 | 21 | 18 | 27 | 18 | 22 | 30 | 28 | 20 | 20 |
| 25 | 24 | 23 | 24 | 18 | 34 | 20 | 24 | 29 | 29 | 19 | 19 |
| 18 | 20 | 20 | 17 | 17 | 33 | 17 | 20 | 28 | 30 | 19 | 20 |
| 18 | 17 | 18 | 15 | 13 | 22 | 8 | 16 | 26 | 27 | 13 | 17 |
| 16 | 19 | 15 | 15 | 12 | 21 | 7 | 15 | 18 | 18 | 18 | 20 |
| 22 | 25 | 24 | 22 | 17 | 31 | 17 | 21 | 25 | 28 | 14 | 20 |
| 18 | 18 | 21 | 16 | 17 | 26 | 9 | 15 | 23 | 23 | 13 | 16 |
| 18 | 20 | 22 | 17 | 15 | 28 | 18 | 20 | 27 | 28 | 19 | 17 |
| 23 | 23 | 22 | 22 | 20 | 33 | 16 | 23 | 29 | 26 | 16 | 19 |
| 17 | 21 | 18 | 19 | 16 | 24 | 13 | 17 | 21 | 24 | 6 | 13 |
| 25 | 23 | 24 | 20 | 18 | 33 | 19 | 22 | 30 | 30 | 19 | 20 |
| 23 | 23 | 21 | 21 | 16 | 35 | 19 | 22 | 29 | 28 | 18 | 18 |
| 22 | 22 | 22 | 20 | 20 | 33 | 19 | 24 | 30 | 28 | 19 | 16 |
| 17 | 18 | 18 | 19 | 16 | 30 | 7 | 18 | 24 | 24 | 15 | 15 |
| 20 | 18 | 23 | 21 | 17 | 28 | 15 | 19 | 30 | 29 | 18 | 20 |
| 23 | 23 | 24 | 24 | 20 | 33 | 18 | 23 | 26 | 26 | 16 | 18 |
| 20 | 22 | 23 | 18 | 16 | 33 | 13 | 19 | 26 | 27 | 15 | 19 |
| 20 | 22 | 19 | 18 | 18 | 30 | 13 | 21 | 25 | 26 | 13 | 18 |

| | | |
|----|----|----|
| 85 | 96 | 96 |
| 74 | 72 | 79 |
| 83 | 87 | 77 |
| 81 | 81 | 87 |
| 79 | 78 | 89 |
| 86 | 87 | 80 |
| 84 | 72 | 73 |
| 84 | 83 | 87 |
| 78 | 77 | 73 |
| 87 | 82 | 88 |
| 67 | 69 | 82 |
| 89 | 88 | 92 |
| 92 | 92 | 77 |
| 82 | 82 | 79 |
| 87 | 87 | 94 |
| 70 | 72 | 68 |
| 89 | 90 | 89 |
| 86 | 91 | 81 |
| 86 | 86 | 89 |
| 74 | 69 | 75 |
| 78 | 80 | 78 |
| 89 | 88 | 91 |
| 71 | 56 | 66 |
| 80 | 80 | 78 |
| 73 | 47 | 56 |
| 98 | 76 | 77 |
| 63 | 91 | 87 |

| | | |
|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 21 | 22 | 22 | 20 | 19 | 35 | 20 | 22 | 30 | 30 | 16 | 20 |
| 21 | 18 | 20 | 15 | 17 | 28 | 9 | 18 | 26 | 24 | 11 | 18 |
| 18 | 21 | 23 | 21 | 18 | 33 | 14 | 22 | 22 | 27 | 11 | 17 |
| 22 | 18 | 21 | 20 | 14 | 32 | 16 | 19 | 25 | 26 | 16 | 20 |
| 19 | 20 | 20 | 20 | 15 | 28 | 16 | 19 | 30 | 30 | 13 | 16 |
| 21 | 21 | 21 | 23 | 19 | 32 | 17 | 19 | 24 | 24 | 13 | 19 |
| 20 | 22 | 22 | 20 | 18 | 25 | 10 | 19 | 23 | 23 | 10 | 17 |
| 22 | 21 | 21 | 20 | 19 | 30 | 16 | 18 | 28 | 27 | 15 | 17 |
| 18 | 20 | 21 | 19 | 16 | 31 | 12 | 18 | 24 | 23 | 11 | 15 |
| 21 | 21 | 23 | 22 | 18 | 30 | 13 | 21 | 28 | 30 | 12 | 18 |
| 10 | 21 | 23 | 13 | 13 | 27 | 13 | 16 | 26 | 26 | 13 | 17 |
| 22 | 24 | 23 | 20 | 19 | 33 | 14 | 22 | 29 | 29 | 14 | 20 |
| 21 | 23 | 25 | 23 | 20 | 33 | 17 | 22 | 24 | 24 | 13 | 16 |
| 21 | 19 | 20 | 22 | 19 | 28 | 15 | 20 | 24 | 25 | 12 | 18 |
| 20 | 22 | 25 | 20 | 17 | 31 | 19 | 20 | 30 | 30 | 14 | 20 |
| 17 | 17 | 19 | 17 | 15 | 25 | 16 | 16 | 21 | 24 | 9 | 14 |
| 23 | 22 | 22 | 22 | 20 | 33 | 16 | 21 | 26 | 29 | 15 | 19 |
| 19 | 22 | 23 | 22 | 17 | 34 | 19 | 21 | 26 | 24 | 13 | 18 |
| 18 | 23 | 23 | 22 | 17 | 31 | 19 | 19 | 27 | 27 | 15 | 20 |
| 21 | 17 | 17 | 19 | 14 | 27 | 16 | 12 | 22 | 23 | 13 | 17 |
| 18 | 20 | 20 | 20 | 16 | 28 | 16 | 20 | 24 | 24 | 14 | 16 |
| 22 | 22 | 23 | 22 | 17 | 33 | 17 | 21 | 28 | 30 | 14 | 19 |
| 18 | 16 | 19 | 18 | 14 | 18 | 8 | 16 | 22 | 23 | 9 | 12 |
| 20 | 20 | 20 | 20 | 16 | 28 | 16 | 20 | 24 | 24 | 14 | 16 |
| 16 | 19 | 20 | 18 | 10 | 23 | 5 | 9 | 21 | 21 | 6 | 8 |
| 24 | 25 | 25 | 24 | 16 | 28 | 13 | 19 | 24 | 24 | 11 | 18 |
| 13 | 21 | 16 | 13 | 19 | 33 | 17 | 22 | 30 | 30 | 14 | 13 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 78 | 67 | 77 | 3 | 2 | 3 | 19 | 21 | 20 | 18 | 14 | 22 | 16 | 15 | 25 | 26 | 10 | 16 |
| 88 | 79 | 78 | 3 | 3 | 3 | 21 | 24 | 23 | 20 | 16 | 28 | 15 | 20 | 24 | 24 | 14 | 16 |
| 74 | 71 | 86 | 3 | 2 | 3 | 17 | 18 | 20 | 19 | 17 | 32 | 5 | 17 | 28 | 27 | 14 | 17 |
| 79 | 67 | 83 | 3 | 2 | 3 | 19 | 21 | 19 | 20 | 16 | 25 | 9 | 17 | 26 | 29 | 12 | 16 |
| 67 | 73 | 79 | 2 | 2 | 3 | 17 | 17 | 16 | 17 | 14 | 27 | 14 | 18 | 23 | 27 | 13 | 16 |
| 87 | 73 | 76 | 3 | 2 | 3 | 21 | 22 | 24 | 20 | 13 | 28 | 13 | 19 | 24 | 24 | 12 | 16 |
| 84 | 79 | 76 | 3 | 3 | 3 | 22 | 21 | 20 | 21 | 16 | 29 | 15 | 19 | 24 | 25 | 12 | 15 |
| 73 | 86 | 75 | 2 | 3 | 3 | 18 | 16 | 22 | 17 | 19 | 32 | 16 | 19 | 26 | 24 | 12 | 13 |
| 74 | 72 | 77 | 3 | 2 | 3 | 18 | 19 | 18 | 19 | 14 | 27 | 13 | 18 | 24 | 24 | 13 | 16 |
| 81 | 71 | 74 | 3 | 2 | 3 | 14 | 23 | 25 | 19 | 18 | 23 | 14 | 16 | 25 | 24 | 10 | 15 |
| 89 | 76 | 93 | 3 | 3 | 3 | 19 | 24 | 24 | 22 | 16 | 32 | 13 | 15 | 30 | 30 | 14 | 19 |
| 73 | 78 | 80 | 2 | 3 | 3 | 16 | 19 | 19 | 19 | 19 | 27 | 15 | 17 | 25 | 24 | 15 | 16 |
| 86 | 77 | 80 | 3 | 3 | 3 | 20 | 22 | 24 | 20 | 16 | 27 | 15 | 19 | 24 | 24 | 12 | 20 |
| 86 | 97 | 96 | 3 | 3 | 3 | 16 | 25 | 24 | 21 | 19 | 34 | 20 | 24 | 30 | 30 | 16 | 20 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |

Anexo 12. Confiabilidad prueba piloto.
Variable: Liderazgo Distribuido

| Encuestas | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|
| Encuesta 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 80 |
| Encuesta 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 98 |
| Encuesta 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 78 |
| Encuesta 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 75 |
| Encuesta 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 96 |
| Encuesta 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 102 |
| Encuesta 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 86 |
| Encuesta 8 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | | 4 | 4 | 93 |
| Encuesta 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 |
| Encuesta 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 102 |
| | 0.267 | 0.4 | 0.456 | 0.267 | 0.456 | 1.156 | 0.667 | 0.233 | 0.444 | 0.3222 | 0.2667 | 0.4444 | 0.2667 | 0.2778 | 0.4 | 0.5444 | 0.4556 | 0.5444 | 0.4556 | 0.5444 | 0.7222 | 0.6944 | 0.4889 | 0.7111 | 98 |

K = 24
Sum. Vi. = 11.48
V.T. = 98
Alfa de Cronbach = 0.921

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde: α = Alfa de Cronbach
K = número de ítems
Vi = varianza inicial
Vt = varianza total

| ESCALA | CATEGORÍA |
|-----------------|----------------------------|
| r = 1 | Confiabilidad perfecta |
| 0,90 ≤ r ≤ 0,99 | Confiabilidad muy alta |
| 0,70 ≤ r ≤ 0,89 | Confiabilidad alta |
| 0,60 ≤ r ≤ 0,69 | Confiabilidad aceptable |
| 0,40 ≤ r ≤ 0,59 | Confiabilidad moderada |
| 0,30 ≤ r ≤ 0,39 | Confiabilidad baja |
| 0,10 ≤ r ≤ 0,29 | Confiabilidad muy baja |
| 0,01 ≤ r ≤ 0,09 | Confiabilidad despreciable |
| R = 0 | Confiabilidad nula |

El Alfa de Cronbach es muy alto, lo que indica que el instrumento es confiable y puede aplicarse a la muestra de la investigación.

Variable: Comunidades Profesionales de Aprendizaje

| Encuestas | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| Encuesta 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 69 |
| Encuesta 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| Encuesta 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 71 |
| Encuesta 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 76 |
| Encuesta 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 85 |
| Encuesta 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 96 |
| Encuesta 7 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| Encuesta 8 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 76 |
| Encuesta 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 68 |
| Encuesta 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 86 |
| | 0.233 | 0.4 | 0.622 | 0.933 | 0.4 | 0.544 | 0.233 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4556 | 0.9 | 0.4556 | 0.5 | 0.7111 | 0.3222 | 0.2333 | 0.4556 | 0.2667 | 0.7111 | 0.2778 | 78.9 |

K = 21
 Sum. Vi. = 9.856
 V.T. = 78.9
 Alfa de Cronbach = 0.919

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

- α = Alfa de Cronbach
- K = número de Items
- Vi = varianza inicial
- Vt = varianza total

| ESCALA | CATEGORÍA |
|-----------------|----------------------------|
| r = 1 | Confiabilidad perfecta |
| 0,90 ≤ r ≤ 0,99 | Confiabilidad muy alta |
| 0,70 ≤ r ≤ 0,89 | Confiabilidad alta |
| 0,60 ≤ r ≤ 0,69 | Confiabilidad aceptable |
| 0,40 ≤ r ≤ 0,59 | Confiabilidad moderada |
| 0,30 ≤ r ≤ 0,39 | Confiabilidad baja |
| 0,10 ≤ r ≤ 0,29 | Confiabilidad muy baja |
| 0,01 ≤ r ≤ 0,09 | Confiabilidad despreciable |
| R = 0 | Confiabilidad nula |

El Alfa de Cronbach es muy alto, lo que indica que el instrumento es confiable y puede aplicarse a la muestra de la investigación.

Variable: Desempeño Docente

| Encuestas | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| Encuesta 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 97 |
| Encuesta 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| Encuesta 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 82 |
| Encuesta 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 87 |
| Encuesta 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 85 |
| Encuesta 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 97 |
| Encuesta 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 88 |
| Encuesta 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 79 |
| Encuesta 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 89 |
| Encuesta 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 96 |
| | 0.4 | 0.3222 | 0.2667 | 0.278 | 0.233 | 0.278 | 0.267 | 0.233 | 0.267 | 0.2333 | 0.267 | 0.2333 | 0.5444 | 0.7667 | 1.0667 | 0.3222 | 0.4889 | 0.7667 | 0.4444 | 0.7222 | 0.4889 | 40.93 |

K = 21
 Sum. Vi. = 8.8889
 V.T. = 40.93
 Alfa de Cronbach = 0.822

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

- α = Alfa de Cronbach
- K = número de Items
- Vi = varianza inicial
- Vt = varianza total

| ESCALA | CATEGORÍA |
|-----------------|----------------------------|
| r = 1 | Confiabilidad perfecta |
| 0,90 ≤ r ≤ 0,99 | Confiabilidad muy alta |
| 0,70 ≤ r ≤ 0,89 | Confiabilidad alta |
| 0,60 ≤ r ≤ 0,69 | Confiabilidad aceptable |
| 0,40 ≤ r ≤ 0,59 | Confiabilidad moderada |
| 0,30 ≤ r ≤ 0,39 | Confiabilidad baja |
| 0,10 ≤ r ≤ 0,29 | Confiabilidad muy baja |
| 0,01 ≤ r ≤ 0,09 | Confiabilidad despreciable |
| R = 0 | Confiabilidad nula |

El Alfa de Cronbach es alto, lo que indica que el instrumento es confiable y puede aplicarse a la muestra de la investigación

Anexo 13. Figuras

Figura 1.

CUADRO Nº 1: MONITOREO DE PRÁCTICAS ESCOLARES 2016-2017

| | Indicadores | % Docentes efectivos – Nacional* | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|------|
| | | 2016 | 2017 |
| Dimensión Enseñanza - Aprendizaje | Planificación de la sesión** | 43% | 36% |
| | Maximización del tiempo | 90% | 90% |
| | Pensamiento crítico** | 25% | 12% |
| | Involucramiento de los estudiantes | 24% | 19% |
| | Retroalimentación durante la sesión** | 24% | 16% |
| | Retroalimentación del trabajo escrito | 3% | 3% |
| | Relaciones al interior del aula | 66% | 65% |
| | Manejo de comportamiento en el aula | 77% | 75% |

Fuente: Monitoreo de Prácticas Escolares (MPE) 2016-2017 aplicado por la Unidad de Seguimiento y Evaluación de la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica del MINEDU.

*Se considera que un docente es efectivo cuando se encuentra en el Nivel 3: Efectivo o Nivel 4: Altamente Efectivo de cada rúbrica de observación

** Luego de MPE 2016, se realizó un proceso de mejora en el presente indicador. Dado que el instrumento de recojo ha cambiado, este indicador no es comparable 2016-2017.

Figura 2.

Resultados porcentuales según niveles de logro por Competencia evaluada ECE 2018 IE “Mariano Melgar”:

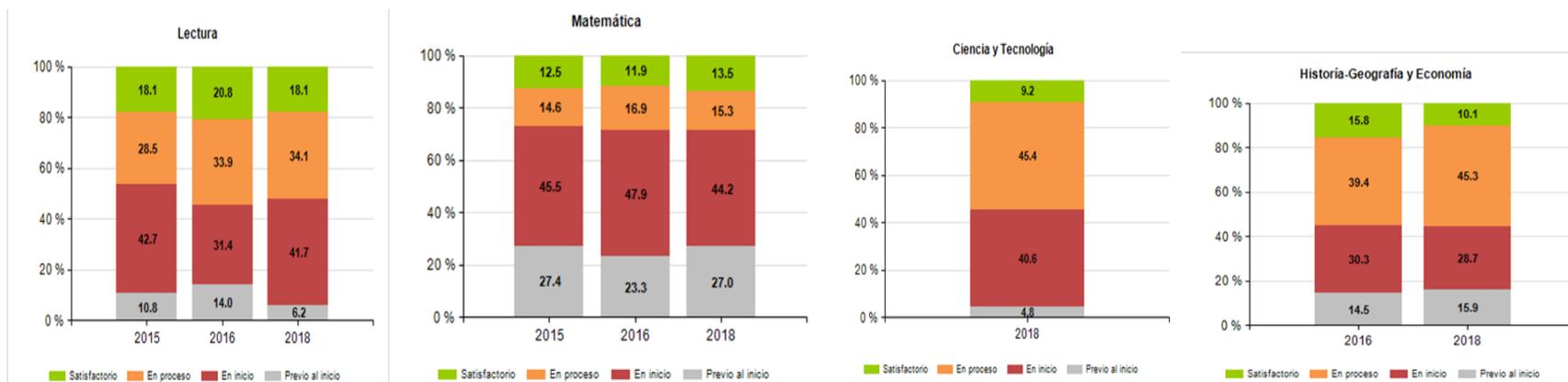


Tabla 3.1 Resultados de su IE en 2° grado de secundaria en Lectura

| Niveles de logro | Su IE | |
|------------------|------------|----------------|
| | Cantidad | Porcentaje* |
| Satisfactorio | 50 | 18,1 % |
| En proceso | 94 | 34,1 % |
| En inicio | 115 | 41,7 % |
| Previo al inicio | 17 | 6,2 % |
| Total | 276 | 100,0 % |

* Las instituciones educativas con menos de 10 estudiantes no tienen resultados porcentuales para evitar interpretaciones sesgadas.

Tabla 3.7 Resultados de su IE en 2° grado de secundaria en Ciencias Sociales

| Niveles de logro | Su IE | |
|------------------|------------|----------------|
| | Cantidad | Porcentaje* |
| Satisfactorio | 26 | 10,1 % |
| En proceso | 117 | 45,3 % |
| En inicio | 74 | 28,7 % |
| Previo al inicio | 41 | 15,9 % |
| Total | 258 | 100,0 % |

* Las instituciones educativas con menos de 10 estudiantes no tienen resultados porcentuales para evitar interpretaciones sesgadas.

Tabla 3.10 Resultados de su IE en 2° grado de secundaria en Ciencia y Tecnología

| Niveles de logro | Su IE | |
|------------------|------------|----------------|
| | Cantidad | Porcentaje |
| Satisfactorio | 23 | 9,2 % |
| En proceso | 114 | 45,4 % |
| En inicio | 102 | 40,6 % |
| Previo al inicio | 12 | 4,8 % |
| Total | 251 | 100,0 % |

* Las instituciones educativas con menos de 10 estudiantes no tienen resultados porcentuales para evitar interpretaciones sesgadas.

Tabla 3.4 Resultados de su IE en 2° grado de secundaria en Matemática

| Niveles de logro | Su IE | |
|------------------|------------|----------------|
| | Cantidad | Porcentaje* |
| Satisfactorio | 37 | 13,5 % |
| En proceso | 42 | 15,3 % |
| En inicio | 121 | 44,2 % |
| Previo al inicio | 74 | 27,0 % |
| Total | 274 | 100,0 % |

* Las instituciones educativas con menos de 10 estudiantes no tienen resultados porcentuales para evitar interpretaciones sesgadas.

