



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente  
en la Institución Educativa N° 89506 de Coishco, Ancash, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Peña Roque, Alan Jean (ORCID: 0000-0002-3229-9241)

**ASESOR:**

Dr. Iturria Huamán Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

CHIMBOTE - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mis padres Clara y José, quienes hicieron posible este logro y caminaron junto a mí en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza.

A mi tía Luisa que en paz descansa y que desde el cielo me cuida y guía mi camino todos los días.

**Alan**

## **Agradecimiento**

Mi gratitud, a la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo, mi agradecimiento sincero al asesor de mi tesis, Dr. Robert Iturria Huamán, gracias a cada docente quienes con su apoyo y enseñanzas constituyen la base de mi vida profesional.

El Autor

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo 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	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	60
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Tabla de contingencia entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente	27
<b>Tabla 2.</b> Nivel de relación entre las variables comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente	29
<b>Tabla 3.</b> Nivel de la variable comunidades de aprendizaje profesional	30
<b>Tabla 4.</b> Nivel de las dimensiones de la variable comunidades de aprendizaje profesional	31
<b>Tabla 5.</b> Nivel de la variable desempeño docente	32
<b>Tabla 6.</b> Nivel de las dimensiones de la variable desempeño docente	33
<b>Tabla 7.</b> Tabla de contingencia entre la dimensión involucra activamente a los estudiantes y comunidades de aprendizaje profesional	34
<b>Tabla 8.</b> Nivel de relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes	36
<b>Tabla 9.</b> Tabla de contingencia entre la dimensión promueve el pensamiento crítico y comunidades de aprendizaje profesional	37
<b>Tabla 10.</b> Nivel de relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico	39
<b>Tabla 11.</b> Tabla de contingencia entre la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes y comunidades de aprendizaje profesional	40
<b>Tabla 12.</b> Nivel de relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes	42
<b>Tabla 13.</b> Tabla de contingencia entre la dimensión manejo del clima escolar y comunidades de aprendizaje profesional	43
<b>Tabla 14.</b> Nivel de relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión manejo del clima escolar	45
<b>Tabla 15.</b> Tabla de contingencia entre la dimensión regulación del comportamiento estudiantil y comunidades de aprendizaje profesional	46
<b>Tabla 16.</b> Nivel de relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión regula el comportamiento estudiantil	48

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente	28
<b>Figura 2.</b> Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes	35
<b>Figura 3.</b> Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico	38
<b>Figura 4.</b> Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes	41
<b>Figura 5.</b> Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión manejo del clima escolar	44
<b>Figura 6.</b> Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión regula el comportamiento estudiantil	47

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa 89506 de Coishco en el año 2021. Para ello se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo y de carácter descriptivo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. En este estudio se contó con una poblacional censal de 27 docentes del nivel primaria, quienes fueron encuestados con la aplicación de los instrumentos: cuestionario de comunidades de aprendizaje profesional (CAP) y el cuestionario de desempeño docente (CDD). Se aplicó una prueba de correlación Rho de Spearman en donde se obtuvo un valor  $r = 0.545$ , y una significancia de 0.047. En conclusión, existe relación positiva moderada y significativa entre comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa 89506, en el año 2021; por tal motivo, es necesario brindar oportunidades de incrementar la conformación de comunidades de aprendizaje profesional en las instituciones educativas para la mejora del desempeño de los docentes.

**Palabras clave:** Comunidades de aprendizaje profesional, desempeño docente, clima institucional, trabajo en equipo.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between professional learning communities and teaching performance in the Educational Institution 89506 of Coishco in 2021. For this, a quantitative and descriptive approach research was developed, with a non-experimental design, descriptive, correlational and cross-sectional. In this study, there was a census population of 27 primary-level teachers, who were surveyed with the application of the instruments: the professional learning communities questionnaire (CAP) and the teacher performance questionnaire (CDD). A Spearman Rho correlation test was applied where a value  $r = 0.545$  was obtained, and a significance of 0.047. In conclusion, there is a moderate and significant positive relationship between professional learning communities and teacher performance in Educational Institution 89506, in the year 2021; For this reason, it is necessary to provide opportunities to increase the formation of professional learning communities in educational institutions to improve the performance of teachers.

**Keywords:** professional learning communities, teacher performance, institutional climate, teamwork.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el éxito del desarrollo de una Institución Educativa, está sujeta a la ejecución de propuestas que diseña un buen líder directivo, estas propuestas apuntan a tener un efecto significativo primero entre los docentes, mejorando la calidad de enseñanza a partir de un trabajo colaborativo que permita desarrollar conocimientos a través de la transmisión de experiencias, lo que finalmente repercutirá en el bienestar estudiantil (Leithwood, 2006, citado en Gajardo & Ulloa, 2016). Un panorama de calidad educativa dice mucho del desempeño de los docentes, no obstante, esto es un problema recurrente en las Instituciones Educativas, y ello lo informó el Ministerio de Educación de Ecuador (2021), donde en el prueba Ser Bachiller en su versión 2018 – 2019, permitió demostrar un problema latente referido una mejor y constante preparación profesional, y es que existe un considerable porcentaje de la población que tiene menos de 7 puntos de 10, por ejemplo, el 17% fueron docentes de matemática, 15% de literatura y 20% de ciencias sociales y naturales, escenario negativo que ha tenido un efecto en la enseñanza, evidenciado en pruebas estandarizadas del 2018 – 2019, donde los estudiantes obtuvieron un nivel de logro insuficiente, frente a ello se propuso diseñar manuales para la creación de comunidades de aprendizaje profesional.

Referido al desempeño docente a nivel latinoamericano, de acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo (2020), en medio de la pandemia por la COVID – 19, se calcula que cerca de 60.2 millones de docentes fueron perjudicados con el cierres de los colegios, a ello se suma que han presentado dificultades para adaptar a una enseñanza virtual, y esto se evidenció en la encuesta TALIS (encuesta internacional sobre docencia y aprendizaje), en donde en promedio el 25% de los docentes no estaban preparados o reconocían la gran de necesidad de formarse o actualizar sus conocimientos en tecnológicos para la enseñanza, y que dentro de la región Latinoamericana, el 34% de docentes pertenecen a Colombia, 27% a Brasil, 20% a Argentina y 17% a Chile.

De acuerdo a la UNESCO (2015), los estudios efectuados demuestran que la preparación docente es un factor clave en el desarrollo educativo, es por ello que se insiste en la necesidad de de transformar las estrategias de actualización

docente y forzar a estos a salir de su aislamiento en los centros educativos, es por ello que se propone que se instauren las comunidades, factor decisivo en el desarrollo de los aprendizajes compartidos, concretando así un trabajo colaborativo bajo el formato de comunidades, donde se compartan valores y prioridades, orientadas a la realización personal y profesional, superando etapas y pasando de un mero encuentro virtual o presencial, al fortalecimiento de equipos de trabajo y a la creación de comunidades profesionales formativas.

En el contexto peruano, de acuerdo al Ministerio de Educación (2018), el desempeño de los docentes ha mostrado resultados positivos, y es que más del 99.3% de los convocados a nivel nacional, rindió en la evaluación, esto evidenciado en los resultados consolidados referidos a la Ley de la Carrera Pública Magisterial, donde 5398 salieron aprobados, es decir, el 99.7%; en promedio el 65.5% de los docentes obtuvieron un desempeño destacado, mientras que el 28.83% un nivel satisfactorio, sólo un 5.25% obtuvo un desempeño deficiente y un 0.43% muy deficiente.

A nivel nacional, de acuerdo al Proyecto Educativo Nacional 2021, referido a los indicadores educativos y cumplimiento de metas nacionales, se vinculan a los objetivos estratégicos, y en referencia al objetivo 3 del mencionado proyecto, se hace manifiesto que se debe contar con docentes que se encuentren debidamente capacitados, los cuales puedan ejercer sus funciones con profesionalismo, además de empoderar el desarrollo del docente de forma profesional, todo en el marco de la carrera pública magisterial que busca la formación continua (Ministerio de Educación, 2021).

A nivel local, precisamente en la Institución Educativa 89506 de Coishco, como ente formador educativo, se pretende conocer la situación referida al progreso de las comunidades de aprendizaje profesional y su relación en el desempeño laboral, teniendo como conocimientos previos de la existencia de reuniones en donde algunos docentes comparten sus experiencias, sin embargo, es observable también que otros docentes desarrollan sus trabajos de forma aislada, de acuerdo a sus criterios y costumbres, y difícilmente colaboran profesionalmente y en algunos casos se ven recelosos entre ellos mismos, con lo cual se crea un trabajo colaborativo.

Por los motivos antes expuestos se formula: ¿Existe relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la I.E, 89506 , Coishco, en el año 2021?

La presente investigación se justifica teóricamente, debido a que se concretan y detallan una serie de postulados teóricos que permitieron conceptualizar y contextualizar conocimientos referidos a la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente; del mismo modo, los estudios que anteceden a la investigación, permitió tener una visión más amplia de los posibles resultados a los que se llegó y poder ser comparados con sus conclusiones.

Metodológicamente se justifica porque en la presente investigación se emplearon instrumentos, tales como el cuestionario, los cuales fueron debidamente validados y permitieron recoger datos del problema, y pudieron ser empleados por futuros investigadores. Se justifica a nivel científico, debido a que con la finalización del proceso de investigación, se concretó un contenido de gran relevancia para el sector educativo, contenido que fue de interés y de provecho para la comunidad científica. Finalmente se presenta la justificación práctica social, puesto que finalizada la investigación, se llegaron a resultados de carácter científico, en donde se conoció todo lo concerniente a la situación de las comunidades de aprendizaje profesional y como estas se encuentran relacionadas con el desempeño de los docentes, aspectos que pudieron ser empleados por actores educativos.

Como objetivo general se plantea el determinar la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa 89506 de Coishco, en el año 2021. Como objetivos específicos se tiene primero el identificar el nivel de las comunidades de aprendizaje profesional en la Institución Educativa 89506 de Coishco, en el año 2021, identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa 89506 , Coishco en el año 2021, como objetivos de correlación, se tiene el establecer la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021, establecer la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y

el pensamiento crítico en la Institución Educativa 89506 , Coishco en el año 2021, establecer la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021, establecer la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021 y establecer la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021.

Como hipótesis se postula que:  $H_i$ : Existe relación directa y significativa entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021. Como  $H_o$ : No existe relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021. Como hipótesis específicas se tienen:

Existe relación significativa entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021.

Existe relación significativa entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021

Existe relación significativa entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021

Existe relación significativa entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021

Existe relación significativa entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en la Institución Educativa 89506 , Coishco, en el año 2021

## II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentaron un conjunto de investigaciones nacionales e internacionales que anteceden al estudio de las variables Comunidades de aprendizaje profesional y Desempeño docente. Así tenemos, en el ámbito internacional a Salas (2017), quien en su tesis de maestría titulada las comunidades de aprendizaje: una estrategia del programa todos a aprender la transformación de la práctica pedagógica, tuvo como propósito analizar las características de una comunidad de aprendizaje en el marco de un programa en instituciones educativas de Colombia. Para ello se empleó un enfoque de investigación cualitativa, con un método fenomenológico - interpretativo, así también, la muestra estuvo conformada por 81 docentes de diversas instituciones educativas, a los cuales se les realizó un cuestionario y guías de entrevista. Finalmente se pudo concluir que, la propuesta de comunidad de aprendizaje se ha convertido en una de las soluciones más pertinentes en la consecución de los objetivos de modificación de la práctica pedagógica de 81 docentes. En el estudio se demuestra la incidencia y beneficios de las comunidades de aprendizaje en la resolución de problemas pedagógicos, dado que posibilitan mejorar el conocimiento de los docentes, esto a partir de compartir experiencia entre ellos mismos, haciendo que se diseñen estrategias de trabajo conjunto que mejoren su desempeño.

Del mismo modo se tuvo a Bolívar (2017), en su tesis de doctorado titulada “Los centros escolares como Comunidades de aprendizaje profesional, adaptación, validación y descripción del *Professional Learning Community Assessment- Rvised (PLCA-R)*”, tuvo como propósito el analizar la importancia de hacer centros escolares como comunidades de aprendizaje profesional, empleando para ello una metodología bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo, transversal. La población estuvo conformada 1996 centros educativos de España (67% infantil y primaria y 26% de secundaria), a donde se aplicó el cuestionario *Professional Learning Community Assessment- Rvised (PLCA-R)*. Finalmente los resultados permitieron concluir que, es de necesidad concretar, de acuerdo al 67% de docentes, comunidades escolares que permitan mejorar el nivel educativo de los estudiantes, además de que los profesionales docentes se encuentren alineados al cumplimiento de objetivos; según el 87% de docentes, menciona que

se mejoran sus conocimientos. En el estudio se denota la incidencia positiva de las comunidades de aprendizaje en la mejoría del nivel educativo de los estudiantes, esto debido a un mejor desempeño de los docentes, el cual se mejora con un aprendizaje colaborativo entre sus pares, haciendo que en cada reunión el conocimiento se fortalezca, permitiendo que tanto docente como estudiante se beneficien con este proceso.

Entre tanto Malpica (2018), quien en su artículo titulado “Innovación pedagógica reflexiva en comunidades de aprendizaje profesionales y su impacto en la formación docente institucional”, tuvo como objetivo el reflexionar sobre el impacto de la innovación pedagógica en las comunidades de aprendizaje profesional, esto como mecanismo de formación docente institucional. El estudio se empleó como metodología un enfoque mixto, es decir, cuantitativo y cualitativo, con un método fenomenológico; además, la población con la que se trabajó fue de 308 docentes, empleando como instrumento un cuestionario, uno sobre desafíos con 8 ítems, mientras que para habilidades presentó 9 ítems, todas preguntas cerradas. Finalmente los resultados demostraron que, en cuanto a los desafíos que presenta la innovación en comunidades de aprendizaje profesional, la formación logró cumplir las expectativas de concretar conocimientos nuevos en un 78.25%, además, en un 70.78% la formación reveló cómo se deben generar las líneas de conocimiento, concluyendo que se deben crear espacios educativos de aprendizaje para elevar el nivel de conocimiento de los profesionales de la docencia. De acuerdo al estudio, se demuestra que la innovación en las comunidades de aprendizaje profesional, es el proceso que genera cambios en instituciones educativas, en ese sentido, mejora el nivel educativo en general y permite de algún modo crear una capacitación.

Por su parte Rodríguez (2020), quien en su tesis de maestría titulada “Comunidades de aprendizaje profesional en instituciones educativas de la Red 14 Villa El Salvador”, tuvo como objetivo general el comparar si existen diferencias significativas en los niveles de desarrollo de comunidades de aprendizaje profesional en Instituciones Educativas de Villa El Salvador. La tesis estuvo bajo en enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño descriptivo comparativo; entre tanto la muestra censal fue de 100 docentes pertenecientes a 5 Instituciones Educativas,

los cuales fueron sometidos a un cuestionario que buscaba recoger información de las comunidades de aprendizaje profesional. Se llegó a concluir que, los resultados difieren en las comunidades de aprendizaje profesional con un valor  $p = 0.034$ . Otros resultados demostraron que la primera institución alcanzó el 100% logró alcanzar un nivel medio, en la segunda el 20.8% un nivel alto y el 79% un nivel medio, en la tercera el 7.1% un nivel alto y el 92.9% un nivel medio, en la cuarta institución el 84.6% logró alcanzar un nivel medio, por último, en la quinta institución el 70.8% de docentes alcanzó un nivel medio respecto a comunidades de profesionales de aprendizaje. En el estudio se detallan instituciones educativas en donde ya se encuentran implementadas las comunidades de aprendizaje, mismas que son evaluadas, de acuerdo a los logros alcanzados, permitiendo visualizar que en la mayoría de ellas alcanzan un nivel medio a más, demostrando así entonces un claro compromiso por parte de los docentes para el cumplimiento de objetivos. En el estudio se demuestra que las comunidades de aprendizaje funcionan como programas o procesos de actualización de conocimientos de los docentes, además de mejorar su desempeño, haciendo que se tenga una incidencia directa sobre los estudiantes en la mejora de sus aprendizaje.

Entre tanto Paredes (2016), quien en su tesis de maestría titulada Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria, tuvo como objetivo general el determinar la influencia de la formación continua y el desempeño docente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local "Frontera Sur", Puno. En el estudio se empleó un metodología bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo causal; se conformó una población que estuvo constituida por 353 docentes y 2897 estudiantes de la mencionada unidad objeto de estudio, siendo la muestra final 123 docentes y 153 estudiantes, quienes fueron sometidos a cuestionarios y fichas de análisis de datos. Finalmente se obtuvieron resultados demostraron que la formación continua de docentes y el desempeño docente, influyen de forma significativa en el logro de aprendizaje de estudiantes. En el estudio se demuestra que las comunidades de aprendizaje funcionan como programas o procesos de actualización de conocimientos de los docentes, además de mejorar su desempeño, haciendo que se tenga una incidencia directa en la mejora de aprendizaje de los estudiantes.



Del mismo modo Soto (2018), quien en su tesis de maestría titulada “Las comunidades de aprendizaje profesional y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal”, de la UGEL 03 – Lima, tuvo como objetivo el determinar el nivel de repercusión de las comunidades de aprendizaje profesional en el desempeño docente de la I.E. N° 1070, empleando para ello un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, correlacional y con un método hipótesis deductivo. Estuvo conformada por una población de 60 docentes, quienes fueron sometidos a un cuestionario. Finalmente los resultados facilitaron concluir que existe relación directa y significativa entre las variables objeto de estudio, esto con un valor R – Cuadrado de 0.762 y un  $p = 0.000$ .

Por su parte Guerra (2019), en su tesis de maestría titulada “Las comunidades de aprendizaje profesional como estrategia de gestión de las escuelas que aprenden”. El caso de una institución educativa estatal del distrito de Ate, tuvo como objetivo analizar las percepciones del director y coordinadores de grado sobre la gestión escolar referida a las comunidades de aprendizaje profesional, empleando para ello un enfoque cualitativo, teniendo como bajo el método de estudio de casos. La población se conformó por 1 director y 5 coordinadores de grado, además, se emplearon como instrumentos guías de entrevista y focus group. Finalmente tras el proceso de investigación, se pudo conocer que respecto a la dimensión aprendizaje colectivo, los docentes se congregan por grados con el propósito de diseñar una planificación curricular en forma colegiada, esto a pesar de tener un ajustado horario, lo hacen de forma voluntaria por su compromiso con la educación; además los docentes en estos espacios analizan y reflexionan sobre su labor pedagógica, apoyándose y compartiendo experiencias con sus colegas, esto con el objetivo de incrementar sus estrategias pedagógicas en el aula y así trabajar de forma conjunta. En el estudio se demuestra que el logro de los objetivos de las comunidades de aprendizaje profesional, requieren del compromiso de los docentes, quienes como se distingue, tienen que realizar sacrificios para poder mejorar y apoyar a sus pares en la mejora de sus conocimientos. Por último se distingue en el estudio que, las comunidades de aprendizaje se caracterizan por ser un proceso dinámico, cuyo desarrollo se encuentra sujeto a los líderes escolares, mismos que a través de este

proceso, logran mejorar sus capacidades a partir de un trabajo colaborativo, y por tanto, para ello es necesario concretar un liderazgo distribuido y democrático.

Por otro lado se tuvo a Bravo (2019), en su tesis de maestría titulada “El desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la especialidad de ciencias sociales y turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho”, tuvo como propósito el determinar la influencia del desempeño docente en la formación profesional de estudiantes de una Universidad Nacional de Huacho. La tesis estuvo bajo un tipo de estudio correlacional, aplicando una población de estudio conformada por 296 estudiantes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Finalmente se determinó la relación entre las variables en estudio, esto con un valor de correlación de 0.951. En el estudio evidencia que el desempeño de los docentes, ejerce una gran influencia en la formación de los estudiantes, en ese sentido, para que la influencia sea positiva, es necesario una formación continua por parte de los docentes, meta que se conseguirá con las comunidades de aprendizaje profesional.

Así también Cruzalegui (2018), en su tesis titulada “Comunidades profesionales de aprendizaje como alternativa para mejorar el nivel de logro en matemática en la I.E San Pedro Chimbote”, en donde se tuvo como objetivo el incrementar el nivel de aprendizaje en el mencionado curso, utilizando para ello un estudio correlacional. La muestra fue de 32 docentes, quienes respondieron a una entrevista y las rúbricas de observación del desempeño docente. Finalmente se pudo concluir que es importante el plan de acción en donde se inicia la fase de diagnóstico que permite identificar el problema referido a los aprendizajes en matemáticas, con ello se diseñó la estructura de comunidades profesionales de aprendizaje, para poder ir mejorando los quehaceres educativos del docente a fin de fortalecer su desempeño por medio de una reflexión crítica.

Respecto a las bases teóricas, en primera instancia se teoriza la variable comunidades de aprendizaje profesional, que de acuerdo a la teoría de Bolívar (2017), una institución que aprende, tienen que fundamentarse en un aprendizaje de carácter organizativo, estando con ello en la capacidad de poder aprender de forma conjunta colegiadamente, esto a partir de sus experiencias vividas; en tal sentido, es de necesidad procesa la información, llevar a cabo correcciones y

aprender de los errores, de esta forma se pudieron lidiar y superar dificultades de una manera creativa.

Entonces, se puede entender a las comunidades de aprendizaje profesional, como el espacio en donde se desarrollan debates y reflexiones de manera colectiva, con el objetivo de lograr un trabajo colaborativo, promoviendo una cultura de aprendizaje en donde cada uno aprende del otro. Por su parte Mitchell & Sackney (2000, citados en Sackney, Walker, & Mitchell, 2015) y Stoll, Bolam, McMahon, Wallace & Thomas (2006, citados en Balyer, Karatas, & Alci, 2015), coinciden que son un conjunto de individuos que comparten su práctica pedagógica, trabajando de forma colaborativa, con actitud reflexiva y crítica hacia el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje escolar. De acuerdo a Hargreaves (2008, citado en Krichesky & Murillo, 2016), las comunidades de aprendizaje profesional, tienen como principal objetivo el empoderar y motivar a los docentes a aprender bajo el marco de un trabajo conjunto empleado como un mecanismo estratégico, que a efectos fortalece la calidad de vida de todos sus participantes.

De acuerdo a Bolívar (2012, citado en Rodríguez, 2020), las dimensiones de las comunidades de aprendizaje profesional son, el liderazgo compartido, la cual está referida a la administración y dirección escolar desarrollada de manera democrática, en donde el poder, la toma de decisiones y la autoridad, son compartidas entre los mismo docentes, de esta forma entonces se promueve el liderazgo democrático; según Castillo, Puigdellivol, & Antúnez (2017), el liderazgo compartido trata de repartir responsabilidades entre los integrantes del equipo, de esta forma no se crea una representación única del poder, lo que evita conflictos. Por su parte Lombeida (2019), afirma que el liderazgo debe convertirse en un mecanismo que permita encaminar a los miembros del grupo y convertirlos en un equipo de profesionales con intereses en común.

La otra dimensión es visión y valores compartidos, que de acuerdo a Vaca, Yanet, & Moreno (2018), se encuentra referido a dentro de una comunidad, los docentes comparten una sola visión y apuntan a los mismos objetivos, esto contribuye a un trabajo en conjunto, donde las creencias y valores son coherentes con las metas de la Institución; por su parte, Hallinger (2003, citado en Rodríguez, 2020), menciona que en una comunidad de aprendizaje, todos los miembros son

líderes, los cuales deben promover un aprendizaje organizacional que se encuentre alineado al contexto educativo de la institución. Prácticas pedagógicas es otra dimensión, que de acuerdo a Bolívar, (2017), la práctica docente es un tema de interés y dominio público, en tal sentido, los docentes desarrollan análisis, además de realizar observaciones y correcciones teniendo como base sus experiencias. Según Fink & Brayman (2006, citado en Edic, Escalante, & Selva, 2017), mencionan que el compartir conocimientos permite garantizar un aprendizaje colectivo y colaborativo.

Otra dimensión es el trabajo colaborativo, que de acuerdo a Bolívar (2012, citado en Rodríguez, 2020), menciona que los docentes comparten sus experiencias, las cuales se transforman en información que fue empleada por sus colegas en el desarrollo de los aprendizajes. De acuerdo a esto, la Universidad Americana de Europa (2019), menciona que el trabajo colaborativo es la naturaleza y esencia de las comunidades de aprendizaje, en donde el liderazgo es compartido, haciendo que todos se encuentren en el mismo estatus. Condiciones de apoyo relaciones, otra dimensión que se encuentra referida a las relaciones interpersonales en un marco de colaboración y organización de las instituciones educativas, las cuales apuntan a concretar un clima que tenga un efecto positivo en el aprendizaje colectivo (Bolívar, 2012, citado en Rodríguez, 2020).

Condiciones de apoyo: estructuras, dimensión que de acuerdo a Bolívar (2012, citado en Rodríguez, 2020), las comunidades de aprendizaje profesional, cuentan con una estructura que contiene sistemas de comunicación, espacios de reflexión, equipamiento y tiempos en donde el docente puede realizar reuniones con sus colegas a fin de recibir consejos y resolver problemas. Eirín (2018), menciona que dentro de las comunidades de aprendizaje profesional deben tener como pilar el desarrollo de líderes entre sus miembros, esto a fin de empoderarnos y promover la actualización continua de conocimientos.

Respecto a las bases teóricas del desempeño docente, se tiene la teoría de Barragán (2020), quien manifiesta que es como el conjunto de acciones que desarrolla el docente dentro del aula, en donde se involucran conceptos de programa educativo. Por su parte Franklin & Krieger (2012, citado en Machuca, 2016), sostienen que el desempeño docente son una serie de estrategias que

emplean los docentes con el propósito de cumplir metas establecidas, además de mejorar el nivel de aprendizaje y contribuir al desarrollo del nivel educativo; esto lo confirma el Ministerio de Educación (2015), el desempeño docente influye en el desarrollo del rendimiento y aprendizaje de cada uno de los estudiantes, considerándose como pilar en el quehacer y revalorización que cumplen en el desarrollo del nivel educativo.

Para Latorre (2006, citado en Sánchez & Jara, 2019), el desempeño docente se encuentra muy influenciado por las actividades diarias y convivencia tanto a nivel escolar como personal; (Fredricks, Blumenfeld, & Paris, 2004, citados en Fredricks, Filsecker, & Lawson, 2016) en tal sentido, el valor del docente es reconocido por sus propios estudiantes y pares, dado que es la persona que guía al logro de los objetivos educativos, esforzándose para lograr que los estudiantes comprendan y adquieran conocimientos. El término eficacia escolar incluye el significado de eficiencia, mejora, calidad, desarrollo, idoneidad, rendimiento; y se refiere a la eficacia del sistema y al grado en que se alcanzan los objetivos. Orientación de alto rendimiento compartida por los maestros y la gerencia y tanto las condiciones estructurales y culturales del aprendizaje supervisado de cerca se encuentran entre los elementos clave de la eficacia modelo de la escuela.

En este sentido, la efectividad de la escuela es la medida en que se cumplan las metas y objetivos determinados de una escuela en relación a la calidad, cantidad, igualdad y calidad de la educación. En los sistemas educativos, los niveles de rendimiento de los estudiantes y logros en pruebas y exámenes estandarizados, procesos de enseñanza en el aula, primaria educación, bachillerato, educación secundaria y porcentaje de graduación y proporción de escolaridad, cohesión social y ciudadanía, valores morales y éticos, los resultados del empleo se consideran eficaces indicadores de escuelas.

Existen diferencias significativas entre el logro de las metas educativas básicas de las escuelas a pesar de los mismos insumos y el rendimiento académico de los estudiantes. Puede haber muchas razones para esta diferencia. En esto contexto, se han realizado muchos estudios para determinar las características de las escuelas exitosas. El insumo de una educación de alta calidad deben ser estudiantes, profesores, instalaciones, planes de estudios escolares y políticas

gubernamentales. Los resultados de calidad son las habilidades, conocimientos, actitudes y comportamiento de los estudiantes, el número de estudiantes que han completado los programas académicos prescritos y la calidad de los títulos o certificados otorgados.

Estas escuelas, que ayudan a los estudiantes a aprovechar al máximo sus potencial, se denominan "escuelas eficaces". En las escuelas eficaces, se garantiza que todos los estudiantes tengan éxito al ignorar la estructura familiar y el entorno social de los niños. Los profesores creen que los estudiantes obtendrán comportamientos específicos; de la misma forma, se cree que los profesores ganan estos comportamientos a los estudiantes de la mejor manera. En otras palabras, los maestros y directores de escuelas eficaces tratan de incrementar el aprendizaje de los estudiantes al guiar y coordinar el programa educativo.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2015), las dimensiones del desempeño docente son, involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, que de acuerdo a Stenberg (2019), se encuentra relacionado a las actitudes de los mismos docentes hacia el cumplimiento de las metas de aprendizaje; por su parte, Melmer, Burmaster, & James (2008, citados en Nuñez, Bono, & Suárez, 2015), es el nivel de compromiso por parte del docente referido a cumplir y hacer cumplir los deberes escolares. La otra dimensión es, promover el razonamiento, también la parte de la creatividad y también los pensamientos críticos, que tiene que ver con el incentivar las actividades de aprendizaje bajo un marco de creatividad y resolución de problemas a partir del recojo de evidencias y frente a ello tomar decisiones para resolver dicho problema.

Ofrecer a los estudiantes una educación de calidad comienza con el maestro. El trabajo de un maestro generalmente incluye un proceso de tres partes: planificación de lecciones, presentación de lecciones y seguimiento para asegurarse de que los estudiantes comprendan y retengan el plan de estudios. En la literatura se mencionan diferentes características de escuelas efectivas. Estos incluyen: fuerte educación en liderazgo, altas expectativas en el rendimiento de los escolares, énfasis en habilidades clave, un clima seguro, evaluación frecuente del progreso de los estudiantes en la investigación empírica de Doran (2004).

Las características de la escuela efectiva son; fuerte liderazgo en la enseñanza, misión abierta y enfocada, entorno seguro y ordenado, beneficioso y alentador. clima escolar, atmósfera de altas expectativas, seguimiento regular del desarrollo de los estudiantes, adquisición de habilidades básicas, maximizando las oportunidades de aprendizaje, participación de los padres, desarrollo profesional efectivo y como proceso común de toma de decisiones, alto rendimiento estudiantil, habilidades básicas, funcionamiento gerencial, liderazgo, comportamientos, moral, nivel de confianza, cultura y clima, participación de los padres, apoyo de la comunidad escolar, desempeño del docente, el compromiso organizacional y profesional de los docentes, la lealtad y la satisfacción son los más importantes componentes.

Cada maestro tiene un enfoque y un estilo de enseñanza únicos, y no existe una fórmula probada para el éxito en el aula. Si bien la personalidad es un factor importante en la relación maestro-alumno, la personalidad por sí sola no garantizará una experiencia educativa óptima. Es esencial seguir los principios fundamentales de la enseñanza. Cada escuela debe determinar cómo evaluar el desempeño de un maestro para asegurarse de que los maestros satisfagan las necesidades educativas de los estudiantes.

Pero la recopilación de datos medibles a partir de pruebas de los estudiantes y las calificaciones por sí sola no identificará qué tan efectivo es un maestro. Es necesario tener presente una amplia gama de factores que hacen que un maestro tenga éxito en su trabajo, incluidos, esto tiene que ver con una educación formal y educación continua, experiencia en el aula y el sector educativo, la capacidad de fomentar interacciones positivas con los estudiantes.

La capacidad de crear un ambiente de clase positivo. Usar con éxito la tarea y las evaluaciones para determinar la competencia del estudiante, además de la comunicación con estudiantes, padres y compañeros de trabajo. Integración de varias técnicas de enseñanza para adaptarse a las necesidades únicas de cada estudiante, la adaptación de estudiantes con discapacidades o problemas de comportamiento e integración de la diversidad cultural en el currículo del aula.

Desarrollar un sistema para evaluar el desempeño de un maestro no se trata solo de observar los matices de lo que está sucediendo en el aula. También es

importante para generar responsabilidad. El propósito final de un sistema de evaluación de maestros es mejorar la efectividad del maestro, y cuanto más efectivo sea un maestro, más exitosos serán sus estudiantes. Varias dimensiones de las características de los maestros son importantes: preparación en contenido pedagógico, experiencia y puntajes de exámenes. Las políticas docentes deben evidenciar la realidad de que la enseñanza es una actividad compleja que está influenciada por los muchos elementos de la calidad docente. La mayor parte de la investigación no busca capturar las interacciones entre las múltiples dimensiones de la calidad docente. La investigación tampoco aborda por completo la evidencia sobre la calidad de los maestros en los niveles de la escuela primaria y secundaria, en materias distintas de las matemáticas o entre diferentes poblaciones de estudiantes (como la alta pobreza, los estudiantes que están aprendiendo inglés o la educación especial).

En oposición a quienes proponen eliminar todos los requisitos para ingresar a la profesión docente, este análisis apoya un uso juicioso de la evidencia de la investigación sobre las características y la eficacia de los maestros. La evidencia indica que ni una burocratización centralizada extrema ni una desregulación completa de los requisitos de los docentes es un enfoque inteligente para mejorar la calidad de los docentes. Lo que es mucho más prometedor es refinar las políticas y prácticas empleadas para construir un cuerpo calificado de maestros en las escuelas primarias, intermedias y secundarias; para estudiantes desfavorecidos, con necesidades especiales y privilegiados; y para matemáticas, ciencias, idiomas, inglés, estudios sociales y artes.

Los encargados de la formulación de políticas y los administradores educativos se beneficiarían si reconocieran la complejidad del problema y adoptaran múltiples medidas a lo largo de muchas dimensiones para apoyar a los docentes existentes y atraer y contratar nuevos docentes altamente calificados. La investigación sugiere que invertir en los profesores puede marcar la diferencia en el rendimiento de los estudiantes. Para implementar las políticas necesarias asociadas con la dotación de personal en cada aula, incluso las más desafiantes, con maestros de alta calidad, primero se deben realizar inversiones sustanciales y específicas tanto en la calidad de los maestros como en la investigación educativa.



Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, y referido a ello, Leithwood (2006, citado en Gajardo & Ulloa, 2016) menciona que parte del desarrollo de los aprendizajes es la evaluación continua de los mismos, con el propósito de que los estudiantes se encuentren alineados a alcanzar los objetivos de aprendizaje. Otra dimensión es, propiciar un espacio donde se trate con respeto y también proximidad, y referido a ello, Leithwood, Louis, Anderson & Wahlstrom (2006, citados en Gajardo & Ulloa, 2016), mencionan que el docente es un líder dentro del aula, y por tanto es quien debe promover actitudes morales, lo que comparte también Macmillan (2000, citado en Olivera & Sánchez, 2018) y Marzano, Waters, & McNulty (2005, citado en Cancino & Vera, 2016), que sostiene que se debe promover la dignidad de las personas y valorar su libertad de expresión dentro del marco de respeto.

Otra dimensión es, Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, dimensión que se encuentra asociada al cumplimiento de las normas de convivencia dentro de un marco de respeto mutuo, en donde los miembros de un equipo tienen responsabilidades que no afectan los derechos de otros (Mascall & Leithwood, 2010, citados en Sarasola & Da Costa, 2016). Referido a las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, Eirín (2018), sostiene que son términos que se asocian por naturaleza, dado que una formación continua contribuye a un mejor rendimiento, más si esta formación se desarrollada entre los miembros de un equipos, los cuales colaboran para mejorar los conocimientos de sus pares; de acuerdo a Silins & Mulford (2015), dentro de un equipo que se esfuerza porque sus miembros desarrollen capacidades, el principal pilar para lograr ello es ponen en práctica y promover un liderazgo auténtico y democrático. El papel que desarrolla el docente dentro de una institución, inicia por ejercer su liderazgo a nivel de la institución y dentro del aula, promoviendo entre sus pares el constante desarrollo de conocimientos que mejoren su desempeño (Diamond & Spillane, 2016).

Se presume que los profesores poseen conocimientos para comunicarse con sus alumnos; aunque el dominio de la asignatura es necesaria pero no asegura una enseñanza eficaz. En ese sentido, los maestros deben tener la habilidad de impartir instrucción o experiencias de tal manera que aseguren la ocurrencia de un

aprendizaje efectivo cuando los estudiantes están involucrados en el aprendizaje experiencias, por lo tanto, el contenido debe transmitirse de tal manera que despierte el interés en los estudiantes y aumente su aprendiendo. De manera similar, el diseño y la implementación del curso deben brindar retroalimentación precisa a los estudiantes sobre su progreso en dominar el conocimiento de los materiales (Arreloa, Theall, & Aleamoni, 2003, citado en (Azeem & Khalzerm, 2018).

Además, los profesores deben tener la capacidad para gestionar varias tareas de rutina implican la gestión de un curso, la organización adecuada o el mantenimiento del equipo del salón de clases, arreglos para los estudiantes, coordinando excursiones escolares y mucho más. Por lo tanto, hay varios componentes clave de una enseñanza eficaz, el primero de ellos es, la interacción alumno-instructor debe realizarse de manera que proporcionen a los estudiantes el aprendizaje más rico, construya condiciones que faciliten y promuevan el aprendizaje y usos métodos y técnicas para desarrollar un entorno que fomente el aprendizaje de los estudiantes (Azeem & Khalzerm, 2018).

Otro componente es el conocimiento del tema, que es un requisito previo para la enseñanza eficaz, donde los profesores deben tener la materia conocimiento refiriéndose a las ideas, conceptos y temas principales. En segundo lugar, los profesores deben tener asignaturas conocimiento que se refiere al desarrollo de la comprensión sobre el tema o tiene la capacidad de elaborar las ideas y, por último, la capacidad para desarrollar un argumento sobre temas y actividades (Didier, 2002, citado en Azeem & Khalzerm, 2018).

Las habilidades en diseño instruccional, en donde los maestros deben tener habilidades de diseño instruccional se refiere a deben tener habilidades creativas donde un maestro debe mirar en el contenido y buscar una nueva forma de presentar el conocimiento. Habilidades de impartición de instrucción, se refieren a que los maestros deben tener la capacidad de organizar presentaciones, alentar estudiantes y realizar una comunicación efectiva. Habilidades de evaluación instruccional, se refieren a que los maestros deben tener la capacidad de realizar una evaluación para determinar los conocimientos y habilidades que se enseñaron en clase. Los maestros eficaces utilizan diversas técnicas para revisar el

aprendizaje de los estudiantes para saber en qué grado están logrando los resultados de aprendizaje establecidos para ellos (Jagtap, 2015).

Respecto a las habilidades de gestión de cursos, el componente más importante de la enseñanza eficaz son las habilidades de gestión de cursos que implican un uso eficiente del plan de lecciones y manejo del comportamiento de los estudiantes. Asimismo, Cashin (2003, citado en Japtap, 2015), señaló que, la enseñanza consta de siete componentes: dominio de una materia, materiales del curso, elaboración de un curso, transferencia de conocimientos, evaluación de conocimientos, accesibilidad de un profesor y requisitos administrativos. Claramente, ser un maestro eficaz es más complicado y difícil de lo que mucha gente piensa. Para ser un efectivo docente no solo implica tener un conocimiento profundo del contenido, sino también organizacional, gerencial y habilidades de comunicación, ser capaz de organizar instrucciones y proporcionar una evaluación relevante y justa evaluaciones. (Azeem & Khalzerm, 2018). Además, un maestro eficaz es responsable de crear un clima cálido en el aula, para promover entusiasmo y un vínculo entre profesor-estudiante; también, compromete a ser solidario y comprensible y, sobre todo, para potenciar el aprendizaje. Por lo tanto, componente de efectivo.

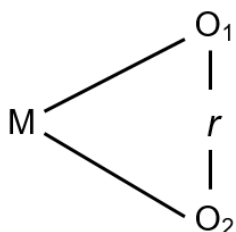
Los profesionales comprometidos experimentan niveles más altos de bienestar y menos estrés laboral (Sheepers, Arah, Jan, & Lombarts, 2016). El compromiso en el trabajo puede considerarse opuesto al agotamiento, es necesario presentar un estado mental positivo relacionado con el compromiso en el trabajo, mientras que el agotamiento se refiere a una experiencia laboral negativa que implica cansancio. Los profesores con altos niveles de compromiso laboral tienen menos probabilidades de sufrir agotamiento. Se pueden fomentar altos niveles de compromiso laboral y bajos niveles de agotamiento mediante el aprovechamiento de las condiciones laborales, es decir, los recursos laborales que estimulan el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo personal, así como la retroalimentación del desempeño. Además, se ha demostrado que los recursos personales, es decir, la resiliencia, facilitan a los profesionales su compromiso laboral o los protegen del agotamiento (Goldszmidt, y otros, 2015).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En el presente estudio se empleó el tipo de investigación básica y un enfoque cuantitativo, que es una estrategia centrada en la recopilación de datos y su análisis, formándose a partir de un método deductivo que realiza una comprobación con la teoría y resultados numéricos, para finalmente comprobar una hipótesis que se postuló al inicio de la investigación (Cohen & Gómez, 2019).

Se empleó un diseño no experimental de corte transversal, diseño que se desarrolla sin incidir de manera deliberada en las variables que se están estudiando; es transversal, debido a que, en análisis de los datos referidos a las variables, se desarrolla en un determinado intervalo de tiempo (Cohen & Gómez, 2019). Por su alcance, la investigación fue descriptiva – correlacional, puesto que se pretende establecer y analizar la asociación que puede existir entre las variables (Cohen & Gómez, 2019). El esquema de la investigación se presenta a continuación:



Dónde:

M = Docentes en la I.E. 89506, Coishco

O<sub>1</sub> = Observación a la variable 1. Comunidades de aprendizaje profesional.

O<sub>2</sub> = Observación a la variable 2. Desempeño docente.

r = Relación entre comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente.

### 3.1. Variables y operacionalización

#### Definición conceptual

Variable 1: Según Bolívar (2017), las comunidades de aprendizaje profesional, como el espacio en donde se desarrollan debates y reflexiones de manera colectiva, con el objetivo de lograr un trabajo colaborativo, promoviendo una cultura de aprendizaje en donde cada uno aprende del otro.

Variable 2: Franklin & Krieger (2012, citado en Machuca, 2016), sostiene que el desempeño docente es un conjunto de estrategias que emplean los docentes con la finalidad de cumplir metas establecidas, además de mejorar el nivel de aprendizaje y contribuir al desarrollo del nivel educativo.

#### Definición operacional

Variable 1. Comunidades de aprendizaje profesional son el resultado de la aplicación del cuestionario CAP en las dimensiones liderazgo compartido, visión y valores, trabajo colaborativo, práctica pedagógica y condiciones de apoyo.

Variable 2. El desempeño docente es el resultado de la aplicación de la ficha de monitoreo del desempeño docente en las dimensiones involucra a los estudiantes activamente, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar y adecuar su enseñanza, propicia un ambiente de respeto y proximidad, y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Presenta como dimensiones el liderazgo compartido, además visión de los valores compartidos, el trabajo colaborativo y la práctica pedagógica, se tienen en cuenta también las condiciones de apoyo en relaciones y estructura. En cuanto a los indicadores, se tiene al liderazgo pedagógico y la participación democrática, además del aprendizaje continuo y las misiones institucionales propuestas, valores, desarrollo del espacio de diálogo, la práctica y desempeño docente, el compromiso de gestión, trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y tolerancia entre colegas, además de la confianza y respeto entre todos, apertura e involucramiento de las instituciones educativas.

Las dimensiones de la variable son, involucra a los estudiantes de manera activa dentro del proceso de aprendizaje, promover el pensamiento crítico, evaluar la evolución del aprendizaje con el fin de retroalimentar temas dirigidos a los estudiantes para ajustar el proceso de enseñanza, además de propiciar un ambiente de respeto y proximidad y regular de manera positiva el comportamiento de los estudiantes. Como indicadores correctos o eficientes, se tiene que el docente involucra de manera activa a todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje, además de promover la comprensión en los estudiantes. El docente promueve de manera efectiva el razonamiento, además del pensamiento crítico en plena sesión. El docente de manera efectiva monitorea en los estudiantes su aprendizaje y les brinda retroalimentación. En caso se tengan fallas, el docente siempre se muestra respetuoso con los estudiantes, siendo empático e interviene cuando se requiere.

### **3.2. Población, muestra y muestreo**

La población estadística es la totalidad de personas o individuos que presentan características o rasgos que se pretende estudiar, y que están relacionados a un fenómeno, el cual fue cuantificado para la conclusión de la investigación (Henández, Fernández, & Baptista, 2014). En el presente estudio la población se encontró conformada por todos los docentes de la Institución Educativa 89506 de Coishco, que son un total de 27.

La muestra es el subgrupo que es representativo de una población, la cual es seleccionada de acuerdo a diferentes tipos de métodos de muestreo, además, son el subgrupo con el cual se trabajó y analizó las características referidas al fenómeno de la investigación (Henández, Fernández, & Baptista, 2014). Para la presente investigación, al contar con una población relativamente pequeña, no presentó muestra; además, no se aplicó ningún tipo de muestreo. Cabe señalar que la unidad de análisis fueron los docentes de la Institución Educativa 89506 de Coishco.

### **3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), la encuesta es una técnica de investigación que tiene por finalidad el recojo, procesamiento y análisis de un conjunto de datos, los cuales tiene como fuente una muestra relacionada a variables de estudio. Entonces, se utilizó la técnica de la encuesta. La observación, es el procedimiento en el cual se realiza una inspección o análisis del fenómeno sin una interacción directa por parte del investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El cuestionario es un instrumento que se encuentra conformado por una serie de preguntas, las cuales tienen por finalidad generar los datos que se necesitan para lograr los objetivos de una investigación referidos a variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Una ficha de evaluación es un instrumento en donde se monitorea el avance de los trabajos realizados por individuos o procesos de trabajo, con el objetivo de expresar resultados que ayudan a la toma de decisiones (Ministerio de Educación, 2016).

Respecto a la variable Comunidades de aprendizaje profesional, se empleó el cuestionario para medir su nivel, dicho instrumento tiene como autor a Sonia Gianina Rodríguez Solórzano (2020), y adaptado por el responsable de la presente investigación. Presenta una administración o aplicación de forma individual, con una duración de 20 minutos.

En cuanto a su estructura, el cuestionario estuvo conformado por un total de 24 ítems, clasificados por cada dimensión de la variable, además, tuvo 5 opciones de respuesta, siendo estas: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Respecto a los niveles y rangos, estos fueron: bajo (24 – 56), medio (57 – 89), y alto (90 – 120). Cabe señalar que el mencionado instrumento fue extraído de la investigación de Sonia Gianina Rodríguez Solórzano (2020), por tal motivo, se consignó una ficha técnica del instrumento detallando la fuente del instrumento. En cuanto al grado de confiabilidad por Alfa de Cronbach.

En cuanto a la variable desempeño docente, se empleó la ficha de monitoreo del desempeño docente, que tiene como autor al Ministerio de Educación (2015) y su aplicación es individual, teniendo una duración de 60 minutos. En cuanto a su estructura, la ficha de monitoreo se encontró conformado por 20 ítems, cada uno de ellos presentará 4 alternativas de respuestas

El cuestionario estuvo conformado por un total de 20 ítems, clasificados por cada dimensión de la variable, además, tuvo 4 opciones de respuesta y a la vez niveles, siendo estas: nivel I – insatisfactorio, nivel II – en proceso, nivel III – satisfactorio y nivel IV – destacado. Cabe señalar que el mencionado instrumento pertenece al Ministerio de Educación, en tal sentido, no se necesitó de validación por juicio de experto.

### **3.4. Procedimientos**

Para proceder con la investigación, en primera instancia la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo envió una carta de presentación y solicitud al director de la institución educativa, esto a fin de que pueda autorizar que se lleve a cabo la investigación en la institución y obviamente la aplicación de los instrumentos. Una vez obtenida la autorización por parte del director, se procedió a diseñar de manera virtual los formularios en la plataforma Google, en donde se llenaron las preguntas del cuestionario y ficha de monitoreo, formulario que fue remitido a los correos electrónicos de los docentes. Una vez obtenida las respuestas de los docentes, se concretó una base de datos, la cual fue procesada mediante los softwares estadísticos correspondientes a fin de corroborar la hipótesis y concluir con la investigación.

### **3.5. Método de análisis de datos**

Una vez obtenido los datos tras la aplicación del cuestionario y ficha de monitoreo docente, la base de datos resultante fue procesada empleando los softwares estadísticos Microsoft Excel versión 2020 y SPSS versión 25. Esto con la finalidad de obtener las tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, que para los cuales se empleó la estadística descriptiva; mientras que, para determinar los objetivos de correlación y contraste de hipótesis, se empleó la estadística inferencial.



Respecto al coeficiente de correlación, de acuerdo a la población censal, la cual es de 27 docentes, según la prueba de normalidad para determinar el estadístico que se empleó para la prueba de hipótesis.

### **3.6. Aspectos éticos**

En la investigación se cumple con lo que dicta el reglamento y código de ética de la Universidad César Vallejo, esto referido a la redacción y obtención de resultados, los cuales son una representación de la realidad, sin manipulación alguna; asegurando la confiabilidad de los datos, además, la información que se consigna se encuentra debidamente citada siguiendo los lineamientos de las normativas APA 7ma edición.

#### **IV. RESULTADOS**

En esta tesis, la recolección de datos se realiza mediante el uso de herramientas de recolección de datos de campo, los cuales fueron denominados como Cuestionario de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) y Cuestionario de Desempeño Docente (CDD), los cuales fueron aplicados a los 27 docentes de la Institución Educativa 89506, Coishco, mismos que formaron parte de la población en estudio. Cabe señalar que la aplicación de los instrumentos de recolección de datos antes mencionados, fueron aplicados a través de formularios de Google, es decir, la aplicación fue virtual. Ahora bien, considerando la cantidad de la población (27), se identificó el rango para la aplicación de la prueba de normalidad, seleccionándose entonces por ello la prueba Shapiro-Wilk ( $n < 50$ ), en donde se obtuvo respectivamente un valor  $p = 0.000$ , ante dicho resultado entonces se permite inferir que los datos no presentan una distribución normal, en consecuencia, se empleó el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho de Spearman. Para el procesamiento de los datos, estos fueron tratados estadísticamente empleando el software SPSS Statistics en su versión 25, además de Excel 2019, este último utilizado para una mejor presentación de los resultados y estructuración de la base de datos. Al cabo de lo mencionado, se detallan los resultados distribuidos por cada objetivo.

**En cuanto al objetivo general, los siguientes resultados fueron obtenidos:**

**Tabla 1**

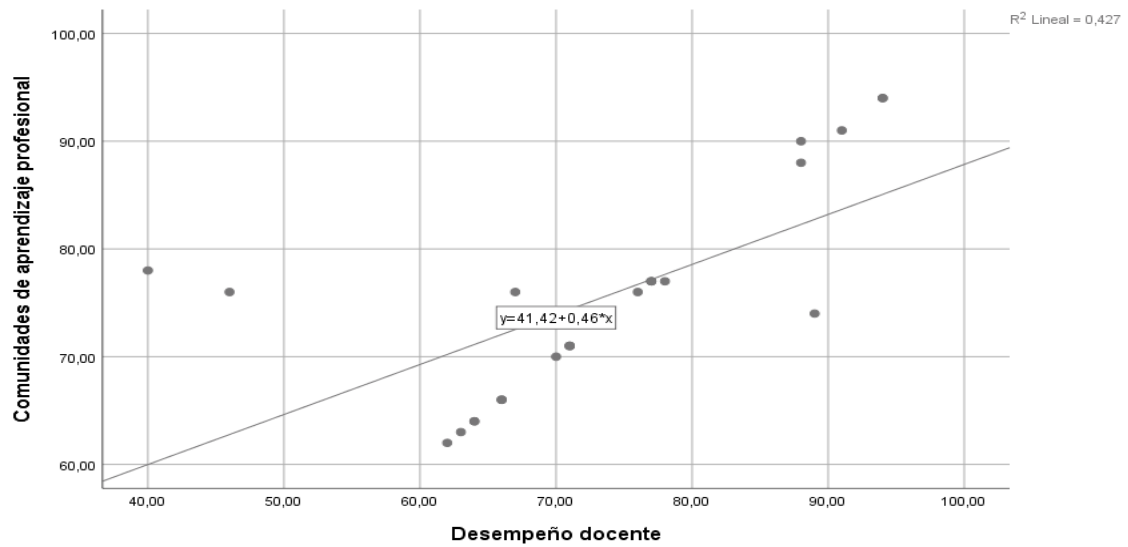
*Tabla de contingencia entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente*

Nivel		V2. Desempeño docente		Total
		En proceso	Satisfactorio	
V1. Comunidades de aprendizaje profesional	Bajo	1 3.7%	3 11.1%	4 14.8%
	Medio	5 18.5%	13 48.1%	18 66.7%
	Alto	1 3.7%	4 14.8%	5 18.5%
Total		7 25.9%	20 74.1%	27 100.0%

### **Interpretación**

En la tabla 1, indica que, de los 27 docentes encuestados que forman parte de la muestra de la Institución Educativa 89506; 18 de estos, es decir el 66.7%, califica las comunidades de aprendizaje profesional en un nivel medio, pero 13 de estos, es decir, el 48.1% consideran en un nivel satisfactorio en correlación con el desempeño docente.

**Figura 1**  
**Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente**



### **Interpretación**

En la figura 1 se observa la dispersión de los puntos en referencia a la intersección lineal, las cuales presentan una tendencia creciente, lo que permite inferir que la correlación entre las variables es positiva.

**Tabla 2**

*Relación entre las variables comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Comunidades de aprendizaje profesional	Desempeño docente
<b>Rho de Spearman</b>	Comunidades de aprendizaje profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000    27	0.545   0.047  27

### **Interpretación**

En la tabla 2 se observa que existe una correlación entre las variables comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, en donde se tiene un valor  $r = 0.545$ , así también, es significativa al 5%, dado que se obtuvo un sig. de 0.047, por lo tanto, la correlación es positiva moderada y directa, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre las variables objeto de estudio.

**En cuanto al objetivo específico 1, se tuvieron los siguientes resultados:**

**Tabla 3**

*Nivel de la variable comunidades de aprendizaje profesional*

Nivel	fi	%
Alto	5	18.5%
Medio	18	66.7%
Bajo	4	14.8%
Total	27	100.0%

### **Interpretación**

En la tabla 3 se observan los resultados respecto al nivel de la variable comunidades de aprendizaje profesional en la Institución Educativa 89506, Coishco, en donde se distingue que el 66.7% de los docentes manifestaron que se encuentra en un nivel medio, mientras que un considerable grupo conformado por el 18.5% afirmó se encuentra en un nivel alto.

**Tabla 4***Nivel de las dimensiones de la variable comunidades de aprendizaje profesional*

Nivel	Liderazgo Compartido		Visión y Valores Compartidos		Trabajo Colaborativo		Práctica Pedagógica		Condiciones De Apoyo-Relaciones		Condiciones de apoyo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	3	11.1	15	55.56	4	14.81	5	18.52	14	51.85	10	37.00
Medio	20	74.1	12	44.44	13	48.15	15	55.56	6	22.22	7	25.90
Bajo	4	14.8	0	0.00	10	37.04	7	25.93	7	25.93	10	37.00
Total	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100

**Interpretación**

En la tabla 4 se presentan los resultados respecto al nivel de las dimensiones de la variable comunidades de aprendizaje profesional. Respecto a liderazgo compartido, el 74.1% considera que se encuentra en un nivel medio. En cuanto a visión y valores compartidos, el 48.1% está en un nivel alto. Respecto a trabajo colaborativo, el 48.1% considera que se encuentra en un nivel medio, mientras que un considerable 33.3% afirma es de nivel bajo. Respecto a práctica pedagógica, el 55.6% manifiesta que se encuentra en un nivel medio. En condiciones de apoyo – relaciones, el 51.9% está en un nivel alto, mientras que un 25.93% considera que está en un nivel medio. Por último, condiciones de apoyo el 37% y 37%, consideran que se encuentra en un nivel alto y bajo respectivamente, mientras que un considerable 25.90%, considera que está en un nivel medio.

**En cuanto al objetivo específico 2, los siguientes resultados fueron:**

**Tabla 5**

*Nivel de la variable desempeño docente*

<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Destacado	0	0
Satisfactorio	20	74.1
En proceso	7	25.9
Insatisfactorio	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>

### **Interpretación**

En la tabla 5 se observa el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa 89506, Coishco, en donde se evidencia que el 74.1% de los docentes logró alcanzar un nivel satisfactorio, mientras que un 25.9% un nivel en proceso respecto a su desempeño.



**Tabla 6***Nivel de las dimensiones de la variable desempeño docente*

Nivel	Involucra activamente a los estudiantes		Promueve el pensamiento crítico		Evalúa el progreso de los estudiantes		Manejo del clima escolar		Regulación del comportamiento estudiantil	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Destacado	19	70.4	17	63.0	18	66.7	22	81.5	19	70.4
Satisfactorio	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
En proceso	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Insatisfactorio	8	29.6	10	37.0	9	33.3	5	18.5	8	29.6
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	<b>27</b>	<b>100.</b>	<b>27</b>	<b>100.</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>

**Interpretación**

En la tabla 6 se observa el nivel de las dimensiones de la variable desempeño docente, en donde respecto a involucra activamente a los estudiantes, el 70.4% de los docentes logró un nivel destacado, mientras que un 29.6% alcanzó un nivel insatisfactorio. En promueve el pensamiento crítico, el 63% logró un nivel destacado. En evalúa el progreso de los estudiantes, el 66.7% logró un nivel destacado, mientras que el 33.3% un nivel insatisfactorio. En manejo del clima escolar, el 81.5% logró un nivel destacado, mientras que el 18.5% un insatisfactorio. Por último, en regulación del comportamiento estudiantil, el 70.4% logró un nivel destacado, mientras que el 29.6% fue insatisfactorio.

**En cuanto al objetivo específico 3, los siguientes resultados fueron obtenidos:**

**Tabla 7**

*Tabla de contingencia entre la dimensión involucra activamente a los estudiantes y comunidades de aprendizaje profesional*

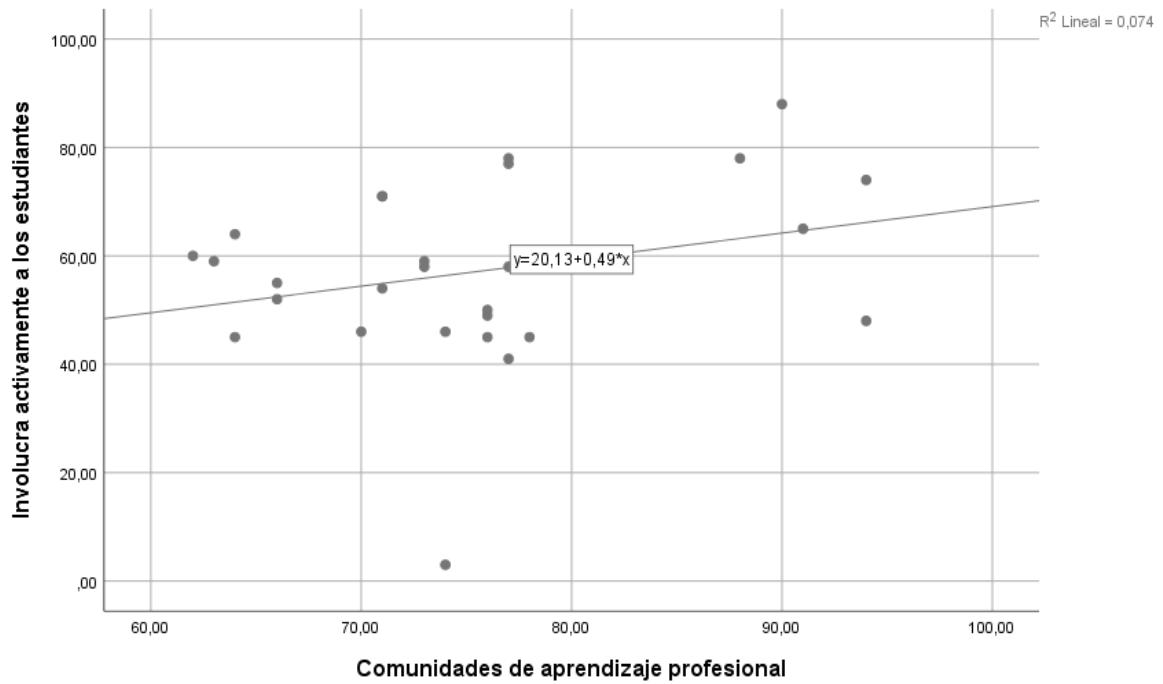
		Comunidades de aprendizaje profesional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Involucra activamente a los estudiantes	Insatisfactorio	2 7.4%	10 37.0%	3 11.1%	15 55.6%
	Destacado	2 7.4%	8 29.6%	2 7.4%	12 44.4%
Total		4 14.8%	18 66.7%	5 18.5%	27 100.0%

### **Interpretación**

En la tabla 7, se visualiza que, de los 27 docentes encuestados que forman parte de la muestra, el 55.6%, califica la dimensión involucra activamente a los estudiantes en un nivel insatisfactorio, pero 10 de estos, es decir, el 37% consideran en un nivel medio en correlación con las comunidades de aprendizaje profesional. Así también, 12 docentes, es decir el 44.4% califica la mencionada dimensión en un nivel destacado, no obstante, al relacionarla con la variable comunidades de aprendizaje profesional, 18 de los docentes, la califican en un nivel medio.

### Figura 1

Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes



### Interpretación

En la figura 2 se observa la dispersión de los puntos en referencia a la intersección lineal, las cuales presentan una tendencia creciente, lo que permite inferir que la correlación entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes.

**Tabla 8**

*Nivel de relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes*

<b>Correlaciones</b>				
			Comunidades de aprendizaje profesional	Involucra activamente a los estudiantes
<b>Rho de Spearman</b>	Comunidades de aprendizaje profesional	Coeficiente de correlación  Sig. (bilateral)	1.000	0.467
		N	27	27

### **Interpretación**

En la tabla 8 se puede observar que existe correlación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes, en donde se tiene un valor  $r = 0.467$ , así también, es significativa al 5%, dado que se obtuvo una sig. de 0.041. Por lo tanto, existe una correlación positiva moderada y directa entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes.

**En cuanto al objetivo específico 4, se tuvieron los siguientes resultados:**

**Tabla 9**

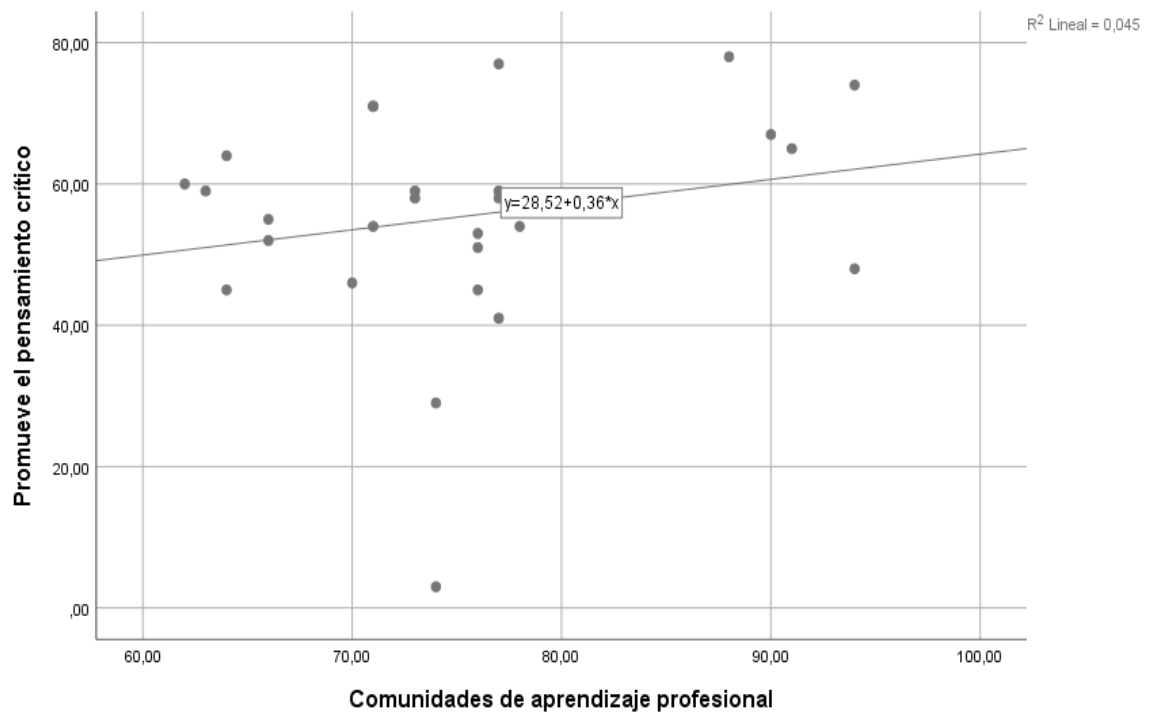
*Tabla de contingencia entre la dimensión promueve el pensamiento crítico y comunidades de aprendizaje profesional*

		Comunidades de aprendizaje profesional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Promueve el pensamiento crítico</b>	Insatisfactorio	2 7.4%	7 25.9%	4 14.8%	13 48.1%
	Destacado	2 7.4%	11 40.7%	1 3.7%	14 51.9%
<b>Total</b>		4 14.8%	18 66.7%	5 18.5%	27 100.0%

### **Interpretación**

En la tabla 9, se observa que, de los 27 docentes encuestados, 14 de estos, es decir el 51.9%, califica a la dimensión promueve el pensamiento crítico en un nivel destacado, pero 1 de estos, es decir, el 40.7% consideran en un nivel en medio en correlación con las comunidades de aprendizaje profesional. Así también, 13 docentes encuestados, es decir el 48.1%, manifiestan que la dimensión en mención presenta un nivel insatisfactorio, no obstante, al relacionarla con la variable comunidades de aprendizaje profesional, 7 de los docentes, la califican en un nivel medio.

**Figura 2**  
**Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico**



### **Interpretación**

En la figura 3 se observa la dispersión de los puntos en referencia a la intersección lineal, las cuales presentan una tendencia creciente, lo que permite inferir que la correlación entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico es positiva.

**Tabla 10**

*Nivel de relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico*

<b>Correlaciones</b>				
			Comunidades de aprendizaje profesional	Promueve el pensamiento crítico
<b>Rho de Spearman</b>	Comunidades de aprendizaje profesional	Coeficiente de correlación  Sig. (bilateral)  N	1.000     27	0.311   0.049  27

### **Interpretación**

En la tabla 10 se puede observar que existe correlación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico, en donde se tiene un valor  $r = 0.311$ , así también, es significativa al 5%, dado que se obtuvo una sig. de 0.049. Por lo tanto, la correlación es positiva baja entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico.

En cuanto al objetivo específico 5, los siguientes resultados fueron obtenidos:

**Tabla 11**

*Tabla de contingencia entre la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes y comunidades de aprendizaje profesional*

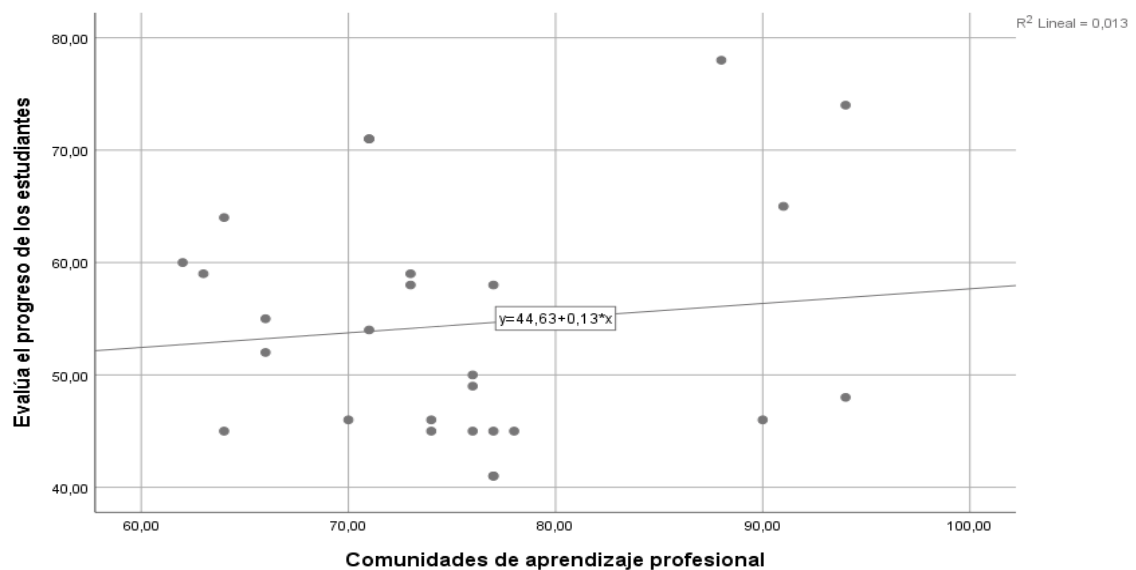
		Comunidades de aprendizaje profesional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Evalúa el progreso de los estudiantes</b>	Insatisfactorio	2 7.4%	9 33.3%	0 0.0%	11 40.7%
	Destacado	2 7.4%	9 33.3%	5 18.5%	16 59.3%
<b>Total</b>		4 14.8%	18 66.7%	5 18.5%	27 100.0%

### Interpretación

En la tabla 11 se observa que, de los 27 docentes, 16 de estos, es decir el 59.3%, califica a la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes en un nivel destacado, pero 9 de estos, es decir, el 33.3% consideran en un nivel medio en correlación con las comunidades de aprendizaje. Así también, 11 docentes encuestados, es decir el 40.7%, manifiestan que la dimensión en mención presenta un nivel insatisfactorio, no obstante, al relacionarla con la variable comunidades de aprendizaje profesional, 9 de los docentes, la califican en un nivel medio.



**Figura 3**  
**Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional**  
**y la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes**



### Interpretación

En la figura 4 se observa la dispersión de los puntos en referencia a la intersección lineal, las cuales presentan una tendencia creciente, lo que permite inferir que la correlación entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes.

**Tabla 12**

*Nivel de relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes*

<b>Correlaciones</b>				
			Comunidades de aprendizaje profesional	Evalúa el progreso de los estudiantes
<b>Rho de Spearman</b>	Comunidades de aprendizaje profesional	Coeficiente de correlación	1.000	0.498
		Sig. (bilateral)		0.037
		N	27	27

### **Interpretación**

En la tabla 12 se puede observar que existe correlación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes, en donde se tiene un valor  $r = 0.498$ , así también, es significativa al 5%, dado que se obtuvo un sig. de 0.037. Por lo tanto, la correlación es positiva.

**En cuanto al objetivo específico 6, se obtuvieron los resultados siguientes:**

**Tabla 13**

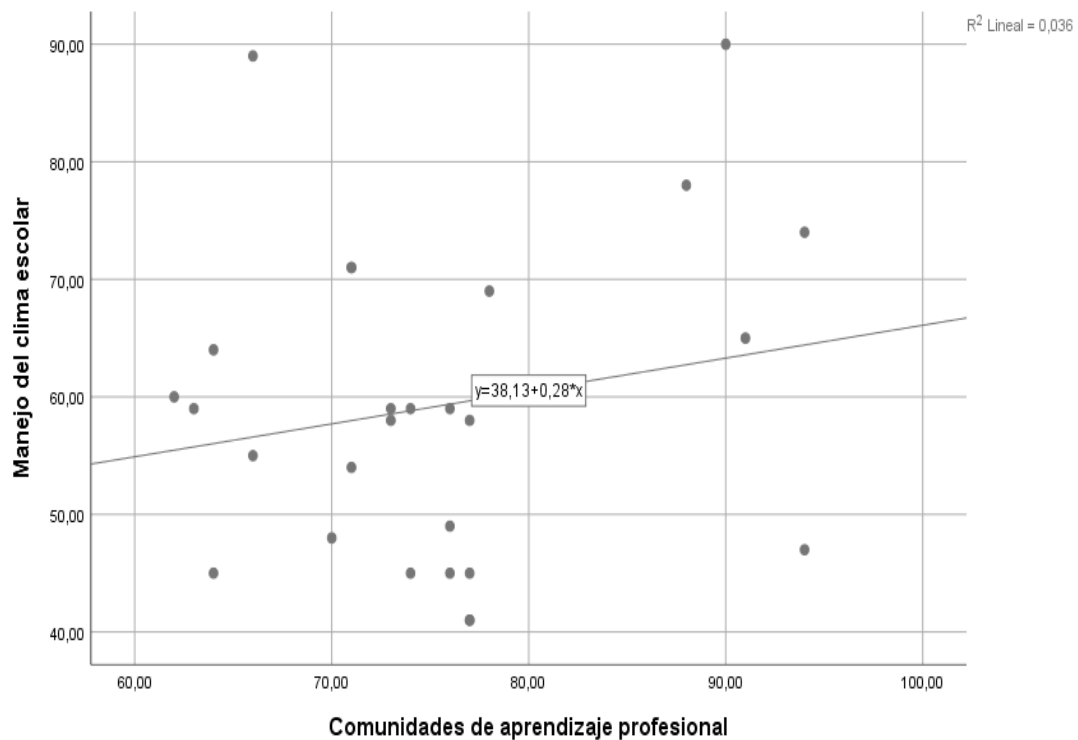
*Tabla de contingencia entre la dimensión manejo del clima escolar y comunidades de aprendizaje profesional*

		Comunidades de aprendizaje profesional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Manejo del clima escolar</b>	Insatisfactorio	1 3.7%	3 11.1%	1 3.7%	5 18.5%
	Destacado	3 11.1%	15 55.6%	4 14.8%	22 81.5%
<b>Total</b>		4 14.8%	18 66.7%	5 18.5%	27 100.0%

### **Interpretación**

En la tabla 13 se observa que, de los 27 docentes encuestados que forman parte de la muestra de la Institución Educativa 89506; 22 de estos, es decir el 81.5%, califica a la dimensión manejo del clima escolar en un nivel destacado, pero 15 de estos, es decir, el 55.6% consideran en un nivel medio en correlación con las comunidades de aprendizaje.

**Figura 4**  
**Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional**  
**y la dimensión manejo del clima escolar**



### Interpretación

En la figura 5, se presenta la dispersión de los puntos en referencia a la intersección lineal, las cuales presentan una tendencia creciente, lo que permite inferir que la correlación entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión manejo del clima escolar.

**Tabla 14**

*Nivel de relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión manejo del clima escolar*

<b>Correlaciones</b>				
			Comunidades de aprendizaje profesional	Manejo del clima escolar
<b>Rho de Spearman</b>	Comunidades de aprendizaje profesional	Coeficiente de correlación	1.000	0.477
		Sig. (bilateral)		0.025
		N	27	27

### **Interpretación**

En la tabla 14 se puede observar que existe correlación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión manejo del clima escolar, en donde se tiene un valor  $r = 0.477$ , así también, es significativa al 5%, dado que se obtuvo un sig. de 0.025. Por lo tanto, la correlación es positiva moderada entre la mencionada variable y dimensión.

En cuanto al objetivo específico 7, este es el resultado obtenido:

**Tabla 15**

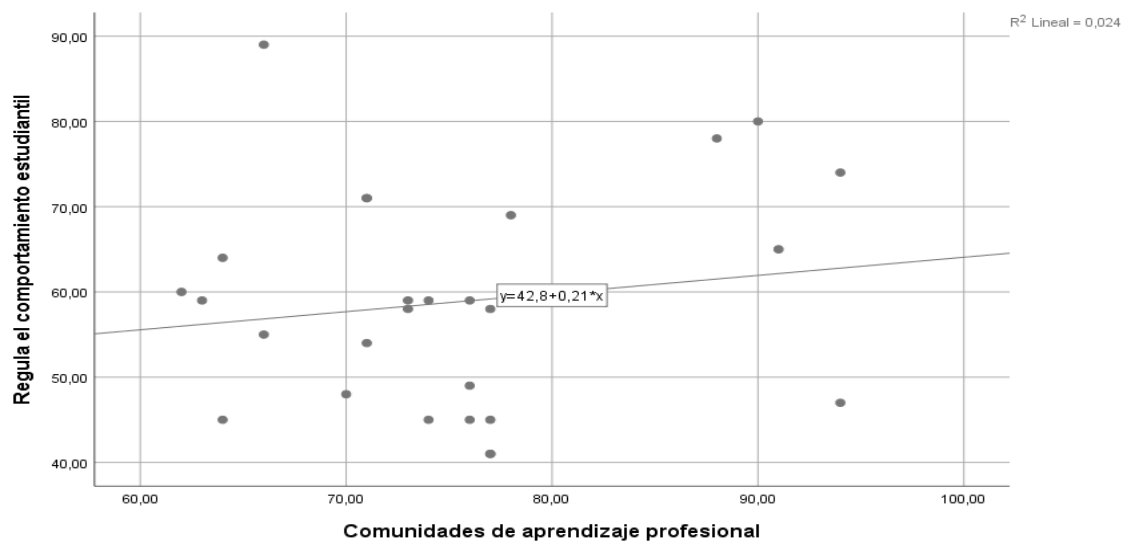
*Tabla de contingencia entre la dimensión regulación del comportamiento estudiantil y comunidades de aprendizaje profesional*

		Comunidades de aprendizaje profesional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Regulación del comportamiento estudiantil</b>	Insatisfactorio	2 7.4%	4 14.8%	2 7.4%	8 29.6%
	Destacado	2 7.4%	14 51.9%	3 11.1%	19 70.4%
<b>Total</b>		4 14.8%	18 66.7%	5 18.5%	27 100.0%

### Interpretación

En la tabla 15 se observa que, de los 27 docentes encuestados que forman parte de la muestra de la Institución Educativa 89506; 19 de estos, es decir el 70.4%, califica a la dimensión regulación del comportamiento estudiantil en un nivel destacado, pero 14 de estos, es decir, el 51.9% consideran en un nivel medio en correlación con las comunidades de aprendizaje.

**Figura 5**  
**Diagrama de dispersión entre las comunidades de aprendizaje profesional**  
**y la dimensión regula el comportamiento estudiantil**



En la figura 6 se observa la dispersión de los puntos en referencia a la intersección lineal, las cuales presentan una tendencia creciente, lo que permite inferir que la correlación entre las comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión regula el comportamiento estudiantil.

**Tabla 16**

*Nivel de relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión regula el comportamiento estudiantil*

<b>Correlaciones</b>				
			Comunidades de aprendizaje profesional	Regulación del comportamiento estudiantil
<b>Rho de Spearman</b>	Comunidades de aprendizaje profesional	Coeficiente de correlación	1.000	0.413
		Sig. (bilateral)		0.039
		N	27	27

### **Interpretación**

En la tabla 16 se puede observar que existe correlación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión regula el comportamiento estudiantil, en donde se tiene un valor  $r = 0.413$ , así también, es significativa al 5%, dado que se obtuvo un sig. de 0.039. Por lo tanto, la correlación es positiva moderada y directa entre la mencionada variable y dimensión.



## V. DISCUSIÓN

Tras la aplicación de los instrumentos de recojo de datos y el análisis de los resultados obtenidos, en el presente punto son contrastados empleando para ello los antecedentes de estudio y las teorías dispuestas en el contenido de la presente investigación. Tal es así que, el resultado referido al objetivo general del estudio, mismo que fue el determinar la relación entre las variables comunidades de aprendizaje y el desempeño docente en la Institución Educativa 89506, Coishco, en donde se encontró un coeficiente correlacional de Rho de Spearman igual a 0.545, y un valor de significancia de 0.047, menor a 0.05, por lo tanto, la correlación es positiva moderada y directa. Este resultado quiere decir que, la consolidación y valor que se le dé a las comunidades de aprendizaje profesional, es decir, que los hechos o el contexto en que se encuentre, se van a encontrar relacionados al desempeño de los docentes de manera proporcional. Por tanto, las comunidades de aprendizaje profesional inciden en el desempeño docente, puesto que si las comunidades de aprendizaje profesional mejoran su estructura, es decir, liderazgo compartido, la visión y valores compartidos, los trabajos colaborativos, la práctica pedagógica, condiciones de apoyo: relaciones y condiciones de apoyo: estructura, se va a evidenciar que el desempeño docente va a mejorar de forma moderada, distinguiéndose esto también en la mejora de aspectos tales como el involucra activamente a los estudiantes, el promover el razonamiento, evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes, propiciar un ambiente de respeto y proximidad. Entonces, con el resultado obtenido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre las variables objeto de estudio. El resultado obtenido se asemeja y se validan con lo obtenido en el estudio realizado por Soto (2018), quien, con los resultados encontrados, permitieron concluir que existe relación directa y significativa entre las variables objeto de estudio, esto con un valor R – Cuadrado de 0.762 y un  $p = 0.000$ . Del mismo modo Salas (2017), quien en su estudio pudo concluir que, la estrategia de comunidad de aprendizaje se ha convertido en una de las soluciones más pertinentes en la consecución de los objetivos de cambio de la labor pedagógica de 81 docentes. En el estudio se demuestra la incidencia y beneficios de las comunidades de aprendizaje en la solución de problemas pedagógicos, dado

que permiten mejorar el conocimiento de los docentes, esto a partir de compartir experiencia entre ellos mismos, haciendo que se diseñen estrategias de trabajo conjunto que mejoren su desempeño. Ahora bien, el resultado obtenido es explicable por la teoría que postula Eirín (2018), quien en lo referido a las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, sostiene que son términos que se asocian por naturaleza, dado que una formación continua contribuye a un mejor rendimiento, más si esta formación se desarrollada entre los miembros de un equipos, los cuales colaboran para mejorar los conocimientos de sus pares; postura que también la comparte Eir & Mulford (2015), quien manifiesta que dentro de un equipo que se esfuerza porque sus miembros desarrollen capacidades, el principal pilar para lograr ello es poner en práctica y promover un liderazgo auténtico y democrático. Entonces, se evidencia que las comunidades de aprendizaje profesional, como programa de innovación y emprendimiento educativo, influye de forma regular al desempeño de los docentes, dado que el propósito de las comunidades es que los docentes puedan interactuar, intercambiar experiencias, buscar la mejora de las procesos de aprendizaje mediante la creación de nuevas metodologías de aprendizaje, lo que va a facilitar la práctica del docente, mejorando así su productividad en torno a la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.

En cuanto al primer objetivo específico, en el cual se tuvo como propósito el determinar el nivel de la variable comunidades de aprendizaje profesional de la institución educativa 89506 , Coishco, en donde de acuerdo a lo obtenido, se evidenció que el 66.7% de los docentes consideran que la variable se encuentra en un nivel medio; en lo que respecta a sus dimensiones, quedó demostraron que en liderazgo compartido, un 74.1% considera que en encuentra en un nivel medio; en visión y valores compartidos, se demostró que el 48.1% lo consideró en un nivel alto, mismo nivel para trabajo colaborativo (48.1%), práctica pedagógica (55.6%), sin embargo, en condiciones de apoyo – relaciones se tuvo un nivel alto (51.9%) y de igual modo en condiciones de apoyo (37%). Este resultado se explica en la medida en que las comunidades de aprendizaje profesional no se encuentran oficializadas en la institución, es decir, en la misma no se promueve ni se apoya la constitución o mejora de las comunidades, en la medida de carencia de ambientes para su desarrollo, cronograma de reuniones

y apoyo de recursos, no obstante, estas se desarrollan de manera normal, sin embargo no es oficial, por tanto, las reuniones entre docentes se dan en regulares ocasiones aprovechando el intermedio de las clases. Desde esa perspectiva entonces, el contexto referido a las comunidades de aprendizaje profesional se encuentra en un nivel medio, esto se debe a que existen aspectos asociados que presentan mejora, y por tanto su desarrollo se encuentra estacionado, estos aspectos se encuentran asociados a formas de propiedad la confianza y respeto mutuo, así mismo, no da en demasía una apertura a la red educativa ni tampoco un involucramiento con otras instituciones. Ahora, este resultado guarda cierta relación con lo encontrado u obtenido por Cruzalegui (2018), quien pudo concluir que, es importante el plan de acción en donde se inicia la fase de diagnóstico que permite identificar el problema referido a los aprendizajes en matemáticas, con ello se diseñó la estructura de comunidades profesionales de aprendizaje, para poder ir mejorando los quehaceres educativos del docente a fin de fortalecer su desempeño por medio de una reflexión crítica, en tal sentido, la relación entre el estudio y los resultados del antecedente se da debido a que en ambos contextos se necesitan mejoras, es decir, se la comunidad de aprendizaje profesional se lleva a cabo, sin embargo, aún se identifican posibles mejoras por llevar a cabo. El resultado también se explica y valida con la teoría de Hargreaves (2008, citado en Krichesky & Murillo, 2016), quien de acuerdo a lo que considera, las comunidades de aprendizaje profesional, tienen como principal objetivo el empoderar y motivar a los docentes a aprender bajo el marco de un trabajo conjunto empleado como un mecanismo estratégico, que a efectos fortalece la calidad de vida de todos sus participantes.

Respecto al segundo objetivo específico, en donde se buscó determinar el nivel del desempeño de los docentes en la institución en estudio, se demuestra que el 74.1% logró alcanzar un nivel satisfactorio, resultado muy considerable frente a un pequeño 25.9% que obtuvo un nivel en proceso. Respecto a sus dimensiones, involucra activamente a los estudiantes fue considerado en un nivel alto (70.4%), en promueve el pensamiento crítico se dio un nivel destacado (63%), mismo nivel para evaluar el progreso de los estudiantes (66.7%), manejo del clima escolar (81.5%) y en regulación del comportamiento estudiantil (70.4%). Estos resultados dicen mucho de la práctica de los docentes, es decir,

los docentes están cumpliendo las expectativas que genera su trabajo, por tanto, se encuentran involucrados en el avance del proceso de enseñanza y aprendizaje, dado que la mayoría de estos presentó un desempeño satisfactorio, no obstante, aunque en menor incidencia, se encuentran docentes cuyo desempeño está en proceso de mejora aún. Por lo tanto, el nivel satisfactorio obtenido por parte de los docentes, se describe en una serie de indicadores que miden su actuar, es decir, se evidencia que el docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden, además, el docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto; monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión; el docente es siempre cordial con los estudiantes. Es atento con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes. El docente utiliza mecanismos formativos -positivos- para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz. Estos resultados se asemejan y se explican también en lo encontrado por Paredes (2016), quien en sus resultados quedó demostrado que la formación continua de docentes y el desempeño docente, influyen de forma significativa en el logro de aprendizaje de estudiantes. En el estudio se demuestra que las comunidades de aprendizaje funcionan como programas o procesos de actualización de conocimientos de los docentes, además de mejorar su desempeño, haciendo que se tenga una incidencia directa en la mejora de aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados coinciden con Barragán (2020), quien manifiesta que la esencia del desempeño docente es explicada como el conjunto de acciones que desarrolla el docente dentro del aula, en donde se involucran conceptos de programa educativo, postura que también comparte Latorre (2006, citado en Sánchez & Jara, 2019), quien menciona que el desempeño docente se encuentra muy influenciado por las actividades diarias y convivencia tanto a nivel escolar como personal.

Respecto al tercer objetivo específico, en donde se tuvo como propósito determinar la relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes, pues bien, se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.467 y un valor de significancia de 0.041, menor a 0.05, lo que quiere decir que existe una correlación positiva moderada y directa. Este resultado se explica por la convergencia que conforman las comunidades de aprendizaje profesional, como grupo que busca la mejora de los procesos de aprendizaje, que, por tanto, tiene que ver con el involucramiento de los estudiantes, por tanto, se evidencia claramente la relación. Entonces, de acuerdo al resultado, se acepta la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes. Este resultado es explicado por la teoría de Stenberg (2019), quien menciona que la variable y la dimensión, se encuentran relacionados a las actitudes de los mismos docentes hacia el cumplimiento de las metas de aprendizaje de la Institución Educativa; por su parte, Melmer, Burmaster, & James (2008, citados en Nuñez, Bono, & Suárez, 2015), es el nivel de compromiso por parte del docente referido a cumplir y hacer cumplir los deberes escolares. Además, se vincula con lo obtenido por Bravo (2019), quien en su investigación se demuestra que el desempeño de los docentes, ejerce un gran efecto en la formación de los estudiantes, en ese sentido, para que la influencia sea positiva, es necesario una formación continua por parte de los docentes, meta que se conseguirá con las comunidades de aprendizaje profesional.

Respecto al cuarto objetivo específico, en donde se buscó determinar la relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.311 y un valor de significancia de 0.049, menor a 0.05, esto quiere decir que la relación es positiva baja. El resultado es explicable en que, dentro de las comunidades de aprendizaje profesional se busca que los docentes puedan crear y fortalecer metodologías de enseñanza a partir del intercambio de experiencias entre sus integrantes, lo cual, contribuye a que él promueva el pensamiento crítico en los estudiantes, por tanto, se evidencia en lo manifestado la relación existente. Entonces, de acuerdo al resultado obtenido,

se acepta la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico. Lo obtenido se asemeja y valida con lo encontrado por Guerra (2019), quien tras el proceso de investigación, se pudo conocer que respecto a la dimensión aprendizaje colectivo, los docentes se congregan por grados con el propósito de diseñar una planificación curricular en forma colegiada, esto a pesar de tener un ajustado horario, lo hacen de forma intencionada por su compromiso con la educación; además los docentes en estos espacios analizan y reflexionan sobre su labor pedagógica, apoyándose y compartiendo experiencias con sus colegas, esto con el objetivo de incrementar sus estrategias pedagógicas en el aula y así trabajar de forma conjunta. Además, respecto a la relación entre la variable y dimensión, Melmer, Burmaster, & James (2008, citados en Nuñez, Bono, & Suárez, 2015), explica que tiene que ver con el incentivar las actividades de aprendizaje bajo un marco de creatividad y resolución de problemas a partir del recojo de evidencias y frente a ello tomar decisiones para resolver dicho problema. En el estudio se demuestra que el logro de los objetivos y fortalecimiento de las comunidades de aprendizaje profesional, requieren del compromiso de los docentes, quienes como se distingue, tienen que realizar sacrificios para poder mejorar y apoyar a sus pares en la mejora de sus conocimientos.

En cuanto al quinto objetivo específico, en donde se buscó determinar la relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.498 y un valor de significancia de 0.037, menor a 0.05, en tal sentido, existe relación positiva moderada. Dicho resultado se explica en que, en las comunidades de aprendizaje profesional se buscan encontrar estrategias de evaluación formativa, que permita que los docentes puedan evaluar a los estudiantes y verificar su progreso, de esta forma poder ajustar el proceso de enseñanza y aprendizaje, por tanto, de esta forma se establece la relación. De acuerdo a los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes. Estos resultados se explican en la teoría de Leithwood (2006, citado en Gajardo

& Ulloa, 2016), menciona que parte del desarrollo de los aprendizajes es la evaluación continua de los mismos, con el propósito de que los estudiantes se encuentren alineados a alcanzar los objetivos de aprendizaje, en tal sentido, el valor del docente es reconocido por sus propios estudiantes y pares, dado que es la persona que guía al logro de los objetivos educativos, esforzándose para lograr que los estudiantes comprendan y adquieran conocimientos.

En cuanto al sexto objetivo, en donde se buscó determinar la relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión manejo del clima escolar, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.477 y un valor de significancia de 0.025, menor a 0.05, en tal sentido, la relación es positiva moderada. Este resultado se explica en que, un trabajo conjunto desarrollado en las comunidades de aprendizaje profesional, va a contribuir a regular el clima escolar, dado que se dará un trabajo cooperativo entre docentes y estudiantes, explicándose en ese sentido la relación que da. Entonces, de acuerdo a los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre la mencionada variable y dimensión. Ahora bien, estos resultados se explican en la teoría de Mascal & Leithwood (2010, citados en Sarasola & Da Costa, 2016), quien manifiesta que las comunidades de aprendizaje profesional regulan positivamente la conducta de los estudiantes, dimensión que se encuentra asociada al cumplimiento de las normas de convivencia dentro de un marco de respeto mutuo, en donde los miembros de un equipo tienen responsabilidades que no afectan los derechos de otros. Además, lo obtenido guarda parcial relación con Bolívar (2017), quien en su estudio concluye que, es de necesidad concretar, de acuerdo al 67% de docentes, que comunidades escolares permiten mejorar el nivel educativo de los estudiantes, además de que los profesionales docentes se encuentren alineados al cumplimiento de objetivos; según el 87% de docentes, menciona que se mejoran sus conocimientos. En el estudio se denota la incidencia positiva de las comunidades de aprendizaje en la mejora del nivel educativo de los estudios, esto debido a un mejor desempeño de los docentes, el cual se mejora con un aprendizaje colaborativo entre sus pares, haciendo que en cada reunión el conocimiento se fortalezca, permitiendo que tanto docente como estudiante se beneficien con este proceso.

Respecto al séptimo objetivo específico, en donde se buscó determinar la relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión regula el comportamiento estudiantil, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.413 y un valor de significancia de 0.039, menor a 0.05, por lo tanto, existe relación positiva moderada y directa. Entonces, esto quiere decir que, como se mencionó en líneas anteriores, en las comunidades de aprendizaje profesional siempre se busca mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y en tal sentido, a partir de diálogos provechosos entre los mismos docentes, crear estrategias o metodologías que permitan mejorar también el comportamiento e involucramiento de los estudiantes, estableciéndose en tal sentido la relación. De acuerdo a los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alternativa, en donde se establece que existe relación entre la mencionada variable y dimensión. Los mencionados resultados guardan parcial relación y se validan con lo obtenido por Malpica (2018), quien concluye que se deben crear espacios educativos de aprendizaje para mejorar el nivel de conocimiento de los profesionales de la docencia. De acuerdo al estudio, se demuestra que la innovación en las comunidades de aprendizaje profesional, es el proceso que genera cambios en instituciones educativas, en ese sentido, mejora el nivel educativo en general y permite de algún modo crear una capacitación continua de los docentes.



## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Existe relación positiva moderada y directa entre comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa 89506, en el año 2021, dado que el valor Rho de Spearman fue igual a 0.545 y un valor de significancia de 0.04, menor a 0.05, por tanto, al aumentar el nivel las comunidades, esta va a estar relacionada al desempeño de los docentes.

**Segunda.** El nivel de la variable comunidades de aprendizaje profesional en la Institución Educativa 89506, en el 2021, de acuerdo al 66.7% de los docentes se encuentra en un nivel medio. A nivel de sus dimensiones, respecto a liderazgo compartido, se encuentra en un nivel medio, del mismo modo en las dimensiones cuanto a visión y valores compartidos, trabajo colaborativo, práctica pedagógica; mientras que en apoyo – relaciones y condiciones de se encuentran en un nivel alto.

**Tercera.** El nivel de desempeño docente en la Institución Educativa 89506, en el 2021, se evidencia en el 74.1% de los docentes un nivel satisfactorio. A nivel de sus dimensiones, en involucrar activamente a los estudiantes, se considera en un nivel destacado, del mismo modo con promueve el pensamiento crítico, evalúa el progreso de los estudiantes, manejo del clima escolar y regulación del comportamiento estudiantil.

**Cuarta.** Existe relación positiva moderada y directa entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes, demostrando un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.467 y un valor de significancia de 0.041, menor a 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión involucra activamente a los estudiantes.

**Quinta.** Existe relación positiva baja y directa entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico, demostrándose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.311 y un valor de significancia de 0.049, menor a 0.05, en ese sentido,

se aceptó la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión promueve el pensamiento crítico.

**Sexta.** Existe relación positiva moderada y directa entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes, se demostró un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.498 y un valor de significancia de 0.037, menor a 0.05, en ese sentido, se aceptó la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación es entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión evalúa el progreso de los estudiantes.

**Séptima.** Existe relación positiva moderada y directa entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión manejo del clima escolar, en donde se demostró un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.477 y un valor de significancia de 0.025, menor a 0.05, en ese sentido, se aceptó la hipótesis alternativa, la cual establece que existe relación entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión manejo del clima escolar.

**Octava.** Existe relación positiva moderada y directa entre la variable comunidades de aprendizaje profesional y la dimensión regula el comportamiento estudiantil, dado que se demostró un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.413 y un valor de significancia de 0.039, menor a 0.05, en tal sentido, se aceptó la hipótesis de la investigación, la cual establece que existe relación entre la mencionada variable y dimensión.

## VII. RECOMENDACIONES

Con el análisis de los resultados efectuados, y ya culminada la discusión de los mismos; al cabo de todo ello se desarrolla y presentan un conjunto de recomendaciones, con el objetivo de mejorar el contexto referido a las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, por tanto, las recomendaciones se encontrarán dirigidas al personal directivo.

**Primero.** Crear un grupo de trabajo conformado por el personal directivo y docente, en donde se programen reuniones a fin de tomar medidas que permitan promover la oficialización y apoyo a las comunidades de aprendizaje profesional en la institución educativa, contribuyendo a la mejora de las metodologías de aprendizaje y el nivel educativo en general.

**Segundo.** El personal directivo, mediante una mesa de trabajo, debe diseñar medidas para promover la capacitación constante de los docentes, esto mediante un programa de reconocimiento al logro, otorgado a docentes que demuestren su constante preparación para mejorar su desempeño y proceso de enseñanza.

**Tercero.** Conformar grupos de trabajo con el personal docente, a fin planificar y ejecutar eventos escolares, en donde participen y se evalúe el progreso de los estudiantes, premiando y reconociendo a los que demuestran un destacado desarrollo, de esta forma se tendrá un mejor conocimiento acerca del progreso de los mismos y se promueve el aprendizaje.

**Cuarto.** Dentro de las comunidades de trabajos, entre los docentes, deben planificar un cronograma de los temas que se tocarán en cada reunión, en donde se priorice la creación de estrategias de evaluación formativa, esto con el propósito de optar de complementar con otras pruebas la evaluación del progreso de los estudiantes, dado que mediante ello se podrá ajustar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

**Quinto.** Crear un equipo de trabajo conformado por el directivo, personal docente y representantes de la población estudiantil, para debatir escenarios problemáticos de la institución, esto con el propósito de mejorar el clima escolar y contribuir al comportamiento estudiantil.

## REFERENCIAS

- Azeem, N., & Khalzerm, M. (2018). Exploring Teacher Performance: A Review of Concepts and Approaches [Explorando el desempeño de los maestros: una revisión de conceptos y enfoques]. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/329880401\\_Exploring\\_Teacher\\_Performance\\_A\\_Review\\_of\\_Concepts\\_and\\_Approaches](https://www.researchgate.net/publication/329880401_Exploring_Teacher_Performance_A_Review_of_Concepts_and_Approaches)
- Balyer, A., Karatas, H., & Alci, B. (2015). School Principals' Roles in Establishing Collaborative Professional Learning Communities at Schools. [Funciones de los directores de escuela en el establecimiento de comunidades de aprendizaje profesional colaborativo en las escuelas]. *ELSEVIER*, 197, 1340-1347. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.387>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *Docentes: los otros trabajadores esenciales durante el COVID-19*. <https://blogs.iadb.org/educacion/es/docentestrabajadoresesenciales/>
- Barragán, D. (2020). *La práctica docente: pensar más allá de las técnicas*. Ecoe-Ediciones. <https://es.calameo.com/books/006275048edddf4c55a91>
- Bolívar, A. (2012). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Instrumentos de Diagnóstico y Evaluación*. <https://es.scribd.com/document/339329775/Comunidades-Profesionales-de-Aprendizaje-Instrumentos-Rosel-Bolívar>.
- Bolivar, M. (2017). *Los centros escolares como Comunidades Profesionales de Aprendizaje, adaptación validación y descripción del PLCA-R* [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/47151?locale-attribute=en>
- Bravo, J. (2019). *El desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la especialidad de ciencias sociales y turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3065>

- Cancino, V., & Vera, L. (2016). *Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE*. Universidad Santo Tomás.  
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7s1fUSroUwUJ:https://www.scielo.br/j/ensaio/a/dBNywkDN8XYbcPKPDYXfwd/%3Flang%3Des%26format%3Dpdf+&cd=6&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Castillo, P., Puigdellivol, I., & Antúnez, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100003>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *La producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo. <https://www.editorialteseo.com/archivos/16335/metodologia-de-la-investigacion-para-que/>
- Cruzalegui, J. (2017). *Comunidades profesionales de aprendizaje como alternativa para mejorar el nivel de logro en matemática - I.E San Pedro Chimbote* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/4246/4/2018\\_CRUZALEGUI\\_SI FUENTES\\_JOSE\\_LUIS.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/4246/4/2018_CRUZALEGUI_SI FUENTES_JOSE_LUIS.pdf)
- Diamond, J., & Spillane, J. (2016). School leadership and management from a distributed perspective: A 2016 retrospective and prospective. [Liderazgo y gestión escolar desde una perspectiva distribuida: una retrospectiva y prospectiva de 2016]. *Research Gate*. [https://www.researchgate.net/publication/309268503\\_School\\_leadership\\_and\\_management\\_from\\_a\\_distributed\\_perspective\\_A\\_2016\\_retrospective\\_and\\_prospective](https://www.researchgate.net/publication/309268503_School_leadership_and_management_from_a_distributed_perspective_A_2016_retrospective_and_prospective)
- Edic, J., Escalante, K., & Selva, A. (2017). Promising Practices: Building the Next Generation of School Leaders. [Prácticas prometedoras: Construyendo la próxima generación de líderes escolares]. *Journal of School Administration Research and Development*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oTJF89PxhnEJ:>

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1158096.pdf+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

- Eirín, R. (2018). Learning communities as a strategy for the professional development of Physical education teachers [Las comunidades de aprendizaje como estrategia para el desarrollo profesional de los docentes de Educación Física]. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000100259>
- Fink, D., & Brayman, C. (2006). School leadership succession and the challenge of change [La sucesión del liderazgo escolar y el desafío del cambio]. *Educational Administration Quarterly*(1), 62-89. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013161X05278186?journalCode=eaqa>
- Fredricks, J., Filsecker, M., & Lawson, M. (2016). Student engagement, context, and adjustment: Addressing definitional, measurement, and methodological issues [Participación, contexto y ajuste de los estudiantes: abordar cuestiones de definición, medición y metodología]. *ELSEVIER*, 4, 1-4. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959475216300159>
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Universidad de Concepción*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MazTZc2oVeoJ:https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Guerra, G. (2019). *Las comunidades profesionales de aprendizaje como estrategia de gestión de las escuelas que aprenden. El caso de una institución educativa estatal del distrito de Ate* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14538>
- Goldszmidt, M., Faden, L., Dornan, T., Merriënboer, J., Bordage G., & Lingard L. (2015). Attending physician variability: a model of four supervisory styles [Variabilidad del médico tratante: un modelo de cuatro estilos de supervisión]. *Acad Med.* (90). 1541-1546.

<https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.3109/0142159X.2016.1170774?scroll=top>

- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership [Liderando el cambio educativo: Reflexiones sobre la práctica del liderazgo instruccional y transformacional]. *Cambridge Journal of Education*(3), 329-351. [https://www.researchgate.net/publication/248999383\\_Leading\\_Educational\\_Change\\_reflections\\_on\\_the\\_practice\\_of\\_instructional\\_and\\_transformational\\_leadership](https://www.researchgate.net/publication/248999383_Leading_Educational_Change_reflections_on_the_practice_of_instructional_and_transformational_leadership)
- Hargreaves, A. (2008). Leading professional learning communities [Comunidades líderes de aprendizaje profesional]. En A. Blankstein P. Houston y R. Cole (Eds.), *Sustaining professional learning communities*. Corwin Press. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/4718>
- Harris, A. (2002). Effective leadership in schools facing challenging contexts [Liderazgo efectivo en escuelas que enfrentan contextos desafiantes]. *School Leadership and Management*, 15-26. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13632430220143024a>
- Henández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill. [https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion-Sampieri.pdf](https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Metodologia_de_la_Investigacion-Sampieri.pdf)
- Jagtap, P. (2015). Teacher role as facilitator in learning [El rol del docente como facilitador en el aprendizaje]. *Scholarly research journal for humanity science and English language*, 3(17), 3903-3905. [https://www.researchgate.net/publication/329880401\\_Exploring\\_Teacher\\_Performance\\_A\\_Review\\_of\\_Concepts\\_and\\_Approaches](https://www.researchgate.net/publication/329880401_Exploring_Teacher_Performance_A_Review_of_Concepts_and_Approaches)
- Krichesky, G., & Murillo, F. (2016). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una Estrategia de Mejora para una Nueva Concepción de Escuela. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 9(1). <https://revistas.uam.es/reice/article/view/4718>

- Latorre, M. (2006). *Las relaciones entre formación inicial y ejercicio profesional docente*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2292721.pdf>
- Leithwood, K. (2006). Teacher working conditions that matter: Evidence for change [Condiciones laborales de los docentes que importan: evidencia del cambio]. Elementary Teachers Federation of Ontario. <https://www.edcan.ca/wp-content/uploads/EdCan-2007-v47-n2-Leithwood.pdf>
- Leithwood, K., Louis, K., Anderson, G., & Wahlstrom, K. (2006). How leadership influences student learning: A review of research for the Learning from Leadership project [Cómo el liderazgo influye en el aprendizaje de los estudiantes: una revisión de la investigación para el proyecto Learning from Leadership]. Wallace Foundation. <https://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/documents/how-leadership-influences-student-learning.pdf>
- Lombeida, M. (2019). Incentivo del liderazgo compartido en la Educación Superior. *Revista dominio de ciencias*, 5(1), 385-400. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZC6HtLxllvIJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6869928.pdf+&cd=13&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Machuca, M. (2016). El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad de Leoncio Prado Tingo María. Universidad Nacional Agraria de la selva. [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1312/MMT\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=desempe%C3%B1o%20es%20una%20apreciaci%C3%B3n%20sistem%C3%A1tica,l.%2C%202011%2C%20p.&text=Relacionando%20las%20variables%20de%20estudio%2C%20seg%C3%BAn%2](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1312/MMT_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=desempe%C3%B1o%20es%20una%20apreciaci%C3%B3n%20sistem%C3%A1tica,l.%2C%202011%2C%20p.&text=Relacionando%20las%20variables%20de%20estudio%2C%20seg%C3%BAn%2)
- Mcmillan, R. (2016). Leadership succession: Cultures of teaching and educational change [Sucesión del liderazgo: culturas de enseñanza y cambio educativo]. The sharp edge of educational change: Teaching, leading and the realities of reform. <https://www.routledge.com/The-Sharp-Edge-of-Educational->



Change-Teaching-Leading-and-the-Realities/Bascia-Hargreaves/p/book/9780750708647

- Malpica, F. (2018). Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizajes y su impacto en la formación docente institucional. *Innoeduca*, 4(1).  
[https://www.researchgate.net/publication/325511046\\_Innovacion\\_pedagogica\\_reflexiva\\_en\\_comunidades\\_profesionales\\_de\\_aprendizaje\\_y\\_su\\_impacto\\_en\\_la\\_formacion\\_docente\\_institucional](https://www.researchgate.net/publication/325511046_Innovacion_pedagogica_reflexiva_en_comunidades_profesionales_de_aprendizaje_y_su_impacto_en_la_formacion_docente_institucional)
- Marzano, R., Waters, T., & McNulty, B. (2005). *School leadership that works: From research to results [Liderazgo escolar que funciona: de la investigación a los resultados]*. Association for Supervision and Curriculum Development.  
<http://www.sci epub.com/reference/90869>
- Mascall, B., & Leithwood, K. (2010). In press. The effects of total leadership on student learning [En prensa. Los efectos del liderazgo total en el aprendizaje de los estudiantes]. *Educational Administration Quarterly*.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1019-94032016000200007](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200007)
- Melmer, R., Burmaster, E., & James, T. (2008). Attributes of effective formative assessment [Atributos de la evaluación formativa eficaz]. *Council of chief state school officers*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281504001X>
- Ministerio de Educación. (2015). *Rubricas de observación de aula. Elaboradas por la dirección de evaluación docente*.  
<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoprimariatramo1/rubricas-de-observacion-de-aula/>
- Ministerio de Educación. (2018). *Evaluación de Desempeño para docentes de Educación Inicial culminó de forma exitosa. MINEDU*.  
<http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=45443>
- Ministerio de Educación. (2021). *Proyecto Educativo Nacional*. MINEDU.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6079/Proy>

ecto%20Educativo%20Nacional%20al%202021%20balance%20y%20recomendaciones%202017-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación de Ecuador. (2021). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje: liderazgo y apoyo efectivo*. <https://ecuador.vvob.org/noticia/comunidades-profesionales-de-aprendizaje-liderazgo-y-apoyo-efectivo>

Mitchell, C., & Sackney, L. (2000). Desarrollo de capacidades para comunidades de aprendizaje: escuelas que funcionan. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/10036>

Núñez, I., Bono, R., & Suárez, M. (2015). Evaluación Formativa en Educación Superior: Impacto en Estudiantes con Ansiedad a las Matemáticas. *ELSEVIER*, 196, 135-141. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281504001X>

Olivera, H., & Sánchez, D. (2018). Liderazgo y su relación con el desempeño gerencial desde la perspectiva de los docentes del nivel primaria de la institución educativa N°5168 - Rosa Luz, distrito de Puente Piedra. *Revista de investigación científica Igobernanza*, 1(2). <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gl0OhQ4Wt6MJ:i gob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/22+&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Paredes, J. (2016). *Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6316>

Rodríguez, S. (2020). *Comunidades profesionales de aprendizaje en instituciones educativas de la Red 14 Villa El Salvador* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47349>

Sackney, L., Walker, K., & Mitchell, C. (2015). Desarrollo de capacidades para comunidades de aprendizaje: escuelas que funcionan. *REICE. Revista*

- Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 3(1).  
<https://revistas.uam.es/reice/article/view/10036>
- Salas, J. (2017). *Las comunidades de aprendizaje: una entretejería del programa todos a aprender la transformación de la práctica pedagógica* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar].  
<https://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/2371>
- Sánchez, G., & Jara, X. (2019). Estudiantes, docentes y contexto educativo en la representación del profesorado en formación. *Revista Electrónica Educare*, 23(3).  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582019000300161&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582019000300161&script=sci_arttext)
- Sarasola, M., & Da Costa, C. (2016). Evaluando el liderazgo educativo centrado en los aprendizajes del alumnado. *Revista Educación*, 25(49).  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XO\\_Oyd7WAcgJ:www.scielo.org.pe/scielo.php%3Fscript%3Dsci\\_arttext%26pid%3DS1019-94032016000200007+%&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XO_Oyd7WAcgJ:www.scielo.org.pe/scielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS1019-94032016000200007+%&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)
- Sheepers, R., Arah, O., Jan, M., & Lombarts, K. (2016). How personality traits affect clinician-supervisors' work engagement and subsequently their teaching performance in residency training [Cómo los rasgos de personalidad afectan el compromiso laboral de los supervisores clínicos y, posteriormente, su desempeño docente en la formación de residencia]. *Medical Teacher*, 8.  
<https://doi.org/10.3109/0142159X.2016.1170774>
- Silins, H., & Mulford, B. (2015). Leadership and School Results [Liderazgo y resultados escolares]. *Research Gate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/241057159\\_Leadership\\_and\\_School\\_Results](https://www.researchgate.net/publication/241057159_Leadership_and_School_Results)
- Soto, C. (2018). *Las comunidades profesionales de aprendizaje y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal, de la UGEL 03 - Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24700>

- Stenberg, R. (2019). Why the tall-poppy syndrome is becoming worse in the creative professions [Por qué el síndrome de la amapola alta está empeorando en las profesiones creativas]. *International Journal of Educational Psychology*, 6(9), 35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7253375>
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: a review of the literature [Comunidades de aprendizaje profesional: una revisión de la literatura]. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-257. [https://www.researchgate.net/publication/226457350\\_Professional\\_Learning\\_Communities\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Literature](https://www.researchgate.net/publication/226457350_Professional_Learning_Communities_A_Review_of_the_Literature)
- UNESCO. (2015). Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: debate actual. CEPPE y UNESCO. <https://reduca-al.net/noticias/libro-temas-criticos-para-formul-439>
- Universidad Americana de Europa. (2019). *Trabajo colaborativo: ¿en qué consiste? UNADE*. <https://unade.edu.mx/trabajo-colaborativo/>
- Vaca, S., Yanet, O., & Moreno, K. (2018). Valor compartido sostenible: un enfoque multidimensional para la gestión estratégica de la empresa. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 17(1). [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:\\_S2OjtIlt3YJ:https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/download/48/93/+&cd=19&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_S2OjtIlt3YJ:https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/download/48/93/+&cd=19&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

## ANEXOS:

### Anexo 1. Autorización de la Institución en donde se aplicó la investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
N° 89506 COISHCO



MINISTERIO DE EDUCACION

## “AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Coishco, 18 de octubre de 2021

### OFICIO N° 45 -2021-ME/RA/DREA/UGEL-S/I.E. N°89506.

**SEÑOR(A)** : Dra. Salas Sánchez Rosa María  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO - UCV CHIMBOTE  
**PRESENTE.-**

**ASUNTO** : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**REFER.** : CARTA DE PRESENTACIÓN

---

Por medio del presente expreso mi saludo cordial a nombre de la I.E. N° 89506 - "Eduardo Ferrick Ring" y a la vez según el documento de referencia; comunico a usted la autorización al estudiante **PEÑA ROQUE ALAN JEAN** del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, para que pueda aplicar el trabajo de investigación.

Hago propicia la oportunidad, para expresarle mi agradecimiento y renovararle mis distinguidas consideraciones.

Atentamente,



Feliciano Pulido Pimentel  
DIRECTORA

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Título: Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 de Coishco, Ancash, 2021.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>V1. Comunidades de aprendizaje profesional</b>	Según Bolívar (2017), se puede entender a las comunidades de aprendizaje profesional, como el espacio en donde se desarrollan debates y reflexiones de manera colectiva, con el objetivo de lograr un trabajo colaborativo, promoviendo una cultura de aprendizaje en donde cada uno aprende del otro.	Las comunidades de aprendizaje profesional son espacios en donde se congregan todos los docentes de una institución con el propósito de intercambiar experiencias laborales, realizar reflexiones sobre problemas y promover ideas de cambio para la mejora de su desempeño como docente y finalmente el	Liderazgo compartido	Liderazgo pedagógico	<b>Escala Ordinal</b> Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indiferente = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1
				Participación democrática	
				Aprendizaje continuo	
			Visión y valores compartidos	Misión institucional	
				Metas propuestas	
				Valores	
			Trabajo colaborativo	Espacio de diálogo	
				Toma de decisiones	
				Práctica docente	
			Práctica pedagógica	Compromiso de gestión	
				Desempeño docente	
				Trabajo en equipo	
			Condiciones de apoyo: relaciones	Relaciones interpersonales	
			Condiciones de apoyo: estructura	Tolerancia entre pares	
Confianza y respeto mutuo					
Apertura a la red educativa					
Involucramiento con otras instituciones					

		aprendizaje de los estudiantes. Esta variable es medida mediante un cuestionario			
--	--	--	--	--	--

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ESCALA
Desempeño docente	Franklin & Krieger (2012, citado en Machuca, 2016), sostienen que el desempeño docente son un conjunto de estrategias que emplean los docentes con el propósito de cumplir metas establecidas,	Son las acciones realizadas por los docentes en respuesta a la designación de una responsabilidad, la cual está referida al logro de aprendizajes y desarrollo profesional permanente. La	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia o desgano	Insatisfactorio (5 – 7) En proceso (8 - 12) Satisfactorio (13 -17) Destacado (18 - 20)
				El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.	
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.					
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.					
			Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas– tipo o aplicación de	

	además de mejorar el nivel de aprendizaje y contribuir al desarrollo del nivel educativo	variable fue medida en base a la ficha de monitoreo del desempeño docente del Minedu.		algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	
				El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.	
				El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.	
				El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.	
			Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.	
				El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica	



				<p>únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.</p>	
				<p>El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar -encontrar la respuesta- o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p>	
				<p>El docente monitorea activamente a los estudiantes (25% de la sesión) y les brinda -al menos en una ocasión-, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar)</p>	
			Propicia un ambiente de respeto y proximidad	<p>Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> (o ignora el hecho). O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.</p>	
				<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p>	
				<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus</p>	

				<p>necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p>	
				<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p>	
			Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	<p>Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo -negativos- y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).</p> <p>○ no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. ○ para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.</p>	
				<p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.</p>	

				<p>O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo -negativos-, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</p>	
				<p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos -positivos- y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p>	
				<p>El docente siempre utiliza mecanismos formativos -positivos- para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p>	

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

#### Cuestionario de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP)

Estimado (a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, lo que permitirá contar con información importante para determinar acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert, diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas, además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Totalmente de acuerdo = 5

De acuerdo = 4

Indiferente = 3

En desacuerdo = 2

Totalmente en desacuerdo = 1

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN LIDERAZGO COMPARTIDO</b>						
1	Los profesores participan democráticamente en la toma de decisiones					
2	Los profesores tienen acceso a información clave de la institución educativa.					
3	Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación en la escuela					
4	La dirección actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente					
5	Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores					
<b>DIMENSIÓN VISIÓN Y VALORES COMPARTIDOS</b>						
6	Existe un proceso colaborativo para desarrollar el sentido de valores compartidos entre el personal					
7	Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante					
8	La comunidad educativa se involucra activamente en la creación de grandes expectativas					
9	Los docentes cumplen sus horas efectivas con responsabilidad					

10	Los docentes y el personal directivo tienen un trato respetuoso					
<b>DIMENSIÓN TRABAJO COLABORATIVO</b>						
11	El personal docente trabaja conjuntamente para desarrollar capacidades poniendo en práctica estrategias					
12	El personal docente trabaja conjuntamente en la búsqueda de soluciones					
13	El personal docente está comprometido en aplicar programas que mejoren el aprendizaje					
<b>DIMENSIÓN PRÁCTICA PEDAGÓGICA</b>						
14	El personal docente es participe de comunidades de aprendizaje en su institución o red.					
15	El personal docente intercambia estrategias para el logro de aprendizaje.					
16	El docente muestra apertura al dialogo reflexivo al ser monitoreado por sus directivos					
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE APOYO-RELACIONES</b>						
17	Existe una cultura de confianza y respeto para asumir riesgos					
18	Los grandes logros se reconocen y celebran con regularidad en nuestro centro					
19	Las relaciones entre el personal docente proporcionan un análisis honesto y respetuoso de la información					
20	Existe tolerancia, respeto confianza entre pares en la práctica docente					
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE APOYO</b>						
21	Se proporciona tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaborativo					
22	El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente					
23	Las instalaciones del centro escolar están limpias, agradables y acogedoras					
24	Los sistemas de comunicación llamasen virtuales fomentan el flujo de información entre el personal docente.					

## Ficha técnica

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

#### Cuestionario de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP)

##### I. Datos Informativos:

- Autor : Sonia Gianina Rodríguez Solórzano
- Adaptación : Alan Jean Peña Roque
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 20 minutos
- Materiales : Internet
- Responsable de la aplicación : Investigador

##### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa 89506, Coishco en el año 2021.

##### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
<b>DIMENSIÓN LIDERAZGO COMPARTIDO</b>	Liderazgo pedagógico	%	5	1 al 5	1 - 5
	Participación democrática				
	Aprendizaje continuo				
<b>DIMENSIÓN VISIÓN Y VALORES COMPARTIDOS</b>	Misión institucional	%	5	6 al 10	1 - 5
	Metas propuestas				
	Valores				
<b>DIMENSIÓN TRABAJO COLABORATIVO</b>	Espacio de diálogo	%	3	11 al 13	1 - 5
	Toma de decisiones				
	Práctica docente				
<b>DIMENSIÓN PRÁCTICA PEDAGÓGICA</b>	Compromiso de gestión	%	3	14 al 16	1 - 5
	Desempeño docente				
	Trabajo en equipo				
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE APOYO- RELACIONES</b>	Relaciones interpersonales	%	4	17 al 20	1 - 5
	Tolerancia entre pares				
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE APOYO</b>	Confianza y respeto mutuo	%	4	21 al 24	1 - 5
	Apertura a la red educativa				

	Involucramiento con otras instituciones				
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>		<b>ítems</b>	<b>24 - 120</b>

#### IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 5	- Totalmente en desacuerdo	1
	- En desacuerdo	2
	- Indiferente	3
	- De acuerdo	4
	- Totalmente de acuerdo	5

#### V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

Dimensión liderazgo compartido (5 ítems)

Dimensión visión y valores compartidos (5 ítems)

Dimensión trabajo colaborativo (3 ítems)

Dimensión práctica pedagógica (3 ítems)

Dimensión condiciones de apoyo-relaciones (4 ítems)

Dimensión condiciones de apoyo (4 ítems)

#### Escala de valoración de las dimensiones de 5 ítems

Nivel	Intervalo de valores
- Alto	[ 19 – 25]
- Medio	[ 12 – 18]
- Bajo	[ 5 – 11]

**Escala de valoración de las dimensiones de 4 ítems.**

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo de valores</b>
- Alto	[ 16 – 20]
- Medio	[ 10 – 15]
- Bajo	[ 4 – 9]

**Escala de valoración de las dimensiones de 3 ítems.**

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo de valores</b>
- Bajo	[ 11 – 15]
- Medio	[ 7 – 10]
- Alto	[ 3 – 6]

5.2. Valoración de la Variable: Comunidades de Aprendizaje Profesional

**Escala de Valoración de la Variable**

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo de valores</b>
- Alto	[ 90 – 120]
- Medio	[ 57 – 89]
- Bajo	[ 24 – 56]



## Cuestionario de Desempeño Docente (CDD)

Estimado (a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, lo que permitirá contar con información importante para determinar acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert, diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas, además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
<b>INSATISFACTORIO (5 - 7)</b>	<b>EN PROCESO (8 - 12)</b>	<b>SATISFACTORIO (13 -17)</b>	<b>DESTACADO (18- 20)</b>
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

	I	II	III	IV
<b>Dimensión: Involucra activamente a los estudiantes</b>				
El docente no ofrece oportunidades de participación.				
El docente involucra a algunos de los estudiantes en las actividades propuestas.				
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.				
El docente involucra la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.				
<b>Dimensión: Promueve el pensamiento crítico</b>				
El docente propone actividades que estimulan únicamente el aprendizaje				

El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico algunas veces				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico regularmente				
<b>Dimensión: Evalúa el progreso de los estudiantes</b>				
Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva				
El docente monitorea regularmente a los estudiantes y les brinda -al menos en una ocasión-, retroalimentación por descubrimiento o reflexión				
<b>Dimensión: Manejo del clima escolar</b>				
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene (o ignora el hecho).				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración de vez en cuando				
<b>Dimensión: Regulación del comportamiento estudiantil</b>				
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos -positivos- y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera medianamente eficaz.				
El docente siempre utiliza mecanismos formativos -positivos- para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				

## Ficha técnica

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

#### Cuestionario de Desempeño Docente (CDD)

##### VI. Datos Informativos:

- Autor : Ministerio de Educación
- Adaptación : Alan Peña Roque
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 20 minutos
- Materiales : Internet
- Responsable de la aplicación : Investigador

##### VII. Descripción y propósito:

El instrumento consta 20 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa 89506, Coishco – 2021.

##### VIII. Tabla de Especificaciones:

Dimensiones	Indicadores	Peso %	N° ítems	Ítems	Puntaje
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	El docente no ofrece oportunidades de participación.		4	1 al 4	1 - 4
	O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia o desgano				
	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.				
	El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.				
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.					
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen		4	5 al 8	1 - 4

	<p>ejercicios (como problemas– tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.</p> <p>El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.</p> <p>El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.</p> <p>El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.</p>				
<p>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</p>	<p>El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25% de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes).</p> <p>O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo.</p> <p>O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.</p> <p>El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.</p> <p>El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar -encontrar la respuesta- o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p> <p>El docente monitorea activamente a los estudiantes (25% de la sesión) y les brinda -al menos en una ocasión-, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar</p>		4	9 al 12	1 - 4

	por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar)				
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	<p>Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> (o ignora el hecho). O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.</p> <p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p>		4	13 al 16	1 - 4
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	<p>Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo -negativos- y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.</p> <p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo -negativos-, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</p> <p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos -positivos- y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p> <p>El docente siempre utiliza mecanismos formativos -positivos- para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p>		4	17 - 20	1 - 4

### IX. Opciones de respuesta:

Nº de ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 20	- Nivel I	1-4
	- Nivel II	
	- Nivel III	
	- Nivel IV	

### X. Niveles de valoración:

#### 5.1. Valoración de las dimensiones:

Dimensión: Involucra activamente a los estudiantes

Dimensión: Promueve el pensamiento crítico

Dimensión: Evalúa el progreso de los estudiantes

Dimensión: Manejo del clima escolar

Dimensión: Regulación del comportamiento estudiantil

#### Escala de valoración de dimensiones

Nivel	Intervalo de valores
- Insatisfactorio	[1]
- En proceso	[2]
- Satisfactorio	[3]
- Destacado	[4]

#### 5.2. Valoración de la Variable: Desempeño docente

#### Escala de Valoración de la Variable

Niveles	Intervalo de valores
Insatisfactorio	5 – 7
En proceso	8 - 12
Satisfactorio	13 -17
Destacado	18- 20

## Anexo 4. Validez de instrumentos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### Cuestionario de Comunidades de aprendizaje profesional

#### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Comunidades de aprendizaje profesional (CAP)
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular
4. Autor : Ministerio de Educación
5. Adaptación : Peña Roque, Alan Jean
6. Objetivo : Determinar el nivel de las comunidades de aprendizaje profesional

#### II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Fernando Mario Gonzales Gamarra
2. Grado Académico : Docencia y Gestión Educativa

### III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Comunidades de aprendizaje profesional	Liderazgo compartido	Liderazgo pedagógico Participación democrática	1. Los profesores participan democráticamente en la toma de decisiones	Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X			
		Aprendizaje continuo Liderazgo pedagógico Participación democrática	2. Los profesores tienen acceso a información clave de la institución educativa.		X		X		X		X			
			3. Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación en la escuela		X		X		X		X			
		Aprendizaje continuo	4. La dirección actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente		En desacuerdo (2)	X		X		X		X		
			5. Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores		X		X		X		X			
	Visión y valores compartidos	Misión institucional	6. Existe un proceso colaborativo para desarrollar el sentido de valores compartidos entre el personal	Indiferente (3)	X		X		X		X			
			7. Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante	X		X		X		X				
		Metas propuestas	8. La comunidad educativa se involucra activamente en la creación de grandes expectativas	De acuerdo (4)	X		X		X		X			
			9. Los docentes cumplen sus horas efectivas con responsabilidad	X		X		X		X				
		Valores	10. Los docentes y el personal directivo tienen un trato respetuoso	Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X			
	Trabajo colaborativo	Espacio de diálogo	11. El personal docente trabaja conjuntamente para desarrollar capacidades poniendo en práctica estrategias	Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X			
		Toma de decisiones	12. El personal docente trabaja conjuntamente en la búsqueda de soluciones		X		X		X		X			
		Práctica docente	13. El personal docente está comprometido en aplicar programas que mejoren el aprendizaje		X		X		X		X			
	Práctica pedagógica	Compromiso de gestión	14. El personal docente es participe de comunidades de aprendizaje en su institución.		X		X		X		X			



		Desempeño docente	15. El personal docente intercambia estrategias para el logro de aprendizaje.		X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	16. El docente muestra apertura al dialogo reflexivo al ser monitoreado por sus directivos		X		X		X		X		
Condiciones de apoyo: relaciones	Relaciones interpersonales		17. Existe una cultura de confianza y respeto para asumir riesgos		X		X		X		X		
			18. Los grandes logros se reconocen y celebran con regularidad en la institución.		X		X		X		X		
	Tolerancia entre pares		19. Las relaciones entre el personal docente proporcionan un análisis honesto y respetuoso de la información		X		X		X		X		
			20. Existe tolerancia, respeto confianza entre pares en la práctica docente		X		X		X		X		
Condiciones de apoyo: estructura	Confianza y respeto mutuo		21. Se proporciona tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaborativo		X		X		X		X		
			22. El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente		X		X		X		X		
	Involucramiento con otras instituciones		23. Las instalaciones del centro escolar están limpias, agradables y acogedoras		X		X		X		X		
			24. Los sistemas de comunicación virtual fomentan el flujo de información entre el personal docente.		X		X		X		X		

Observaciones:

---



---

Nuevo Chimbote, 08 de noviembre de 2021



Mg. Fernando M. Gonzales Gamarra

Mgtr. Fernando Mario Gonzales Gamarra  
DNI: 31651597

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Comunidades de aprendizaje profesional (CAP)  
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert  
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular  
1.4. Autor : Bach. Peña Roque, Alan Jean

### II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Fernando Mario Gonzales Gamarra  
2.2. Grado Académico : Docencia y Gestión Educativa

### III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Nuevo Chimbote, 08 de noviembre de 2021



Mg. Fernando M. Gonzales Gamarra

Mgtr. Fernando Mario Gonzales Gamarra  
DNI: 31651597

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario de Comunidades de aprendizaje profesional

#### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Comunidades de aprendizaje profesional (CAP)
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular
4. Autor : Ministerio de Educación
5. Adaptación : Peña Roque, Alan Jean
6. Objetivo : Determinar el nivel de las comunidades de aprendizaje profesional

#### II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Feliciano Pulido Pimentel
2. Grado Académico : Docencia y Gestión Educativa

### III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Comunidades de aprendizaje profesional	Liderazgo compartido	Liderazgo pedagógico Participación democrática	1. Los profesores participan democráticamente en la toma de decisiones	Totalmente en desacuerdo  (1)	X		X		X		X			
		Aprendizaje continuo Liderazgo pedagógico Participación democrática	2. Los profesores tienen acceso a información clave de la institución educativa.		X		X		X		X			
			3. Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación en la escuela		X		X		X		X			
		Aprendizaje continuo	4. La dirección actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente		En desacuerdo  (2)	X		X		X		X		
			5. Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores		X		X		X		X			
	Visión y valores compartidos	Misión institucional	6. Existe un proceso colaborativo para desarrollar el sentido de valores compartidos entre el personal	Indiferente  (3)	X		X		X		X			
		Metas propuestas	7. Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante	De acuerdo  (4)	X		X		X		X			
			8. La comunidad educativa se involucra activamente en la creación de grandes expectativas		X		X		X		X			
		Valores	9. Los docentes cumplen sus horas efectivas con responsabilidad	Totalmente de acuerdo  (5)	X		X		X		X			
			10. Los docentes y el personal directivo tienen un trato respetuoso		X		X		X		X			
	Trabajo colaborativo	Espacio de diálogo	11. El personal docente trabaja conjuntamente para desarrollar capacidades poniendo en práctica estrategias	(5)	X		X		X		X			
		Toma de decisiones	12. El personal docente trabaja conjuntamente en la búsqueda de soluciones		X		X		X		X			
		Práctica docente	13. El personal docente está comprometido en aplicar programas que mejoren el aprendizaje		X		X		X		X			
	Práctica pedagógica	Compromiso de gestión	14. El personal docente es participe de comunidades de aprendizaje en su institución.		X		X		X		X			

		Desempeño docente	15. El personal docente intercambia estrategias para el logro de aprendizaje.		X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	16. El docente muestra apertura al dialogo reflexivo al ser monitoreado por sus directivos		X		X		X		X		
Condiciones de apoyo: relaciones	Relaciones interpersonales		17. Existe una cultura de confianza y respeto para asumir riesgos		X		X		X		X		
			18. Los grandes logros se reconocen y celebran con regularidad en la institución.		X		X		X		X		
	Tolerancia entre pares		19. Las relaciones entre el personal docente proporcionan un análisis honesto y respetuoso de la información		X		X		X		X		
			20. Existe tolerancia, respeto confianza entre pares en la práctica docente		X		X		X		X		
Condiciones de apoyo: estructura	Confianza y respeto mutuo	21. Se proporciona tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaborativo		X		X		X		X			
	Apertura a la red educativa	22. El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente		X		X		X		X			
	Involucramiento con otras instituciones	23. Las instalaciones del centro escolar están limpias, agradables y acogedoras		X		X		X		X			
		24. Los sistemas de comunicación virtual fomentan el flujo de información entre el personal docente.		X		X		X		X			

Observaciones:

---



---

Nuevo Chimbote, 07 de noviembre de 2021



*Felicia Pulido*

Mgtr. Felician Pulido Pimentel  
DNI: 17870523

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Comunidades de aprendizaje profesional (CAP)  
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert  
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular  
1.4. Autor : Bach. Peña Roque, Alan Jean

### II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Feliciano Pulido Pimentel  
2.2. Grado Académico : Docencia y Gestión Educativa

### III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Nuevo Chimbote, 07 de noviembre de 2021



*Pimentel*

Mgr. Feliciano Pulido Pimentel  
DNI: 17870523

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario de Comunidades de aprendizaje profesional

#### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Comunidades de aprendizaje profesional (CAP)
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular
4. Autor : Ministerio de Educación
5. Adaptación : Peña Roque, Alan Jean
6. Objetivo : Determinar el nivel de las comunidades de aprendizaje profesional

#### II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Teresa Gloria Pinedo Blas
2. Grado Académico : Docencia y Gestión Educativa

### III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Comunidades de aprendizaje profesional	Liderazgo compartido	Liderazgo pedagógico Participación democrática	1. Los profesores participan democráticamente en la toma de decisiones	Totalmente en desacuerdo  (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Aprendizaje continuo Liderazgo pedagógico Participación democrática	2. Los profesores tienen acceso a información clave de la institución educativa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			3. Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación en la escuela		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			4. La dirección actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Aprendizaje continuo	5. Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores		(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Visión y valores compartidos	Misión institucional	6. Existe un proceso colaborativo para desarrollar el sentido de valores compartidos entre el personal	Indiferente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Metas propuestas	7. Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			8. La comunidad educativa se involucra activamente en la creación de grandes expectativas	De acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Valores	9. Los docentes cumplen sus horas efectivas con responsabilidad	(4)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			10. Los docentes y el personal directivo tienen un trato respetuoso	Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Trabajo colaborativo	Espacio de diálogo	11. El personal docente trabaja conjuntamente para desarrollar capacidades poniendo en práctica estrategias	(5)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Toma de decisiones	12. El personal docente trabaja conjuntamente en la búsqueda de soluciones		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Práctica docente	13. El personal docente está comprometido en aplicar programas que mejoren el aprendizaje		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Práctica pedagógica	Compromiso de gestión	14. El personal docente es participe de comunidades de aprendizaje en su institución.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



	Desempeño docente	15. El personal docente intercambia estrategias para el logro de aprendizaje.	X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	16. El docente muestra apertura al dialogo reflexivo al ser monitoreado por sus directivos	X		X		X		X		
	Condiciones de apoyo: relaciones	Relaciones interpersonales	17. Existe una cultura de confianza y respeto para asumir riesgos	X		X		X		X		
			18. Los grandes logros se reconocen y celebran con regularidad en la institución.	X		X		X		X		
		Tolerancia entre pares	19. Las relaciones entre el personal docente proporcionan un análisis honesto y respetuoso de la información	X		X		X		X		
			20. Existe tolerancia, respeto confianza entre pares en la práctica docente	X		X		X		X		
	Condiciones de apoyo: estructura	Confianza y respeto mutuo	21. Se proporciona tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaborativo	X		X		X		X		
		Apertura a la red educativa	22. El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente	X		X		X		X		
		Involucramiento con otras instituciones	23. Las instalaciones del centro escolar están limpias, agradables y acogedoras	X		X		X		X		
			24. Los sistemas de comunicación virtual fomentan el flujo de información entre el personal docente.	X		X		X		X		

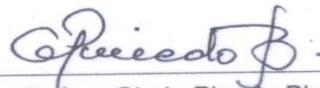
Observaciones:

---



---

Nuevo Chimbote, 08 de noviembre de 2021



Mgtr. Teresa Gloria Pinedo Blas  
DNI: 32935706

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Comunidades de aprendizaje profesional (CAP)  
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert  
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular  
1.4. Autor : Bach. Peña Roque, Alan Jean

### II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Teresa Gloria Pinedo Blas  
2.2. Grado Académico : Docencia y Gestión Educativa

### III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Nuevo Chimbote, 08 de noviembre de 2021

  
Mgtr. Teresa Gloria Pinedo Blas  
DNI: 32935706

## Anexo 5. Confiabilidad de instrumentos

### Prueba de Confiabilidad del Instrumento

#### - Coeficiente Alfa de Cronbach -

#### I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP)
- 1.2. Número de ítems : 24
- 1.3. Muestra Piloto : 8
- 1.4. Unidades muestrales : 8

#### II. Prueba estadística de confiabilidad:

##### Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

##### Donde:

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

$K$  : Número de ítems del instrumento

$S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

#### III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	8

#### IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) obtuvo un coeficiente de 0,816 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

## V. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																								SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	2	4	5	86
E2	4	3	2	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	75
E3	4	2	2	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	2	2	3	5	84
E4	4	2	2	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	2	3	5	86
E5	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	5	4	3	1	2	5	76
E6	3	3	3	2	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	4	3	2	2	5	85
E7	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	4	5	82
E8	2	1	1	2	3	4	1	3	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	5	1	2	3	1	4	62
Varianza por item	0.69	0.48	0.44	0.25	0.00	0.00	1.19	0.23	0.73	0.48	0.11	0.23	1.25	0.19	0.11	0.19	1.61	0.50	0.94	1.44	0.25	0.36	0.94	0.48	60.00
Sumatoria de las varianzas de los items	13.09												$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad						0.816						Varianza total del instrumento.

## Anexo 6. Base de datos

Unidad muestral	BASE DE DATOS V1. COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL																										Comunidades de aprendizaje profesional						
	Liderazgo Compartido					TOTAL	Visión y valores compartidos					TOTAL	Trabajo colaborativo				TOTAL	Práctica pedagógica				TOTAL	Condiciones de apoyo-relaciones					TOTAL	Condiciones de apoyo				TOTAL
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14		15	16	17	18		19	20	21	22			23	24			
1	3	3	3	2	3	14	3	3	2	5	5	18	2	4	3	9	3	3	3	9	3	3	4	5	15	4	3	4	2	13	78		
2	3	3	3	3	2	14	2	2	2	5	5	16	2	3	3	8	3	3	4	10	3	3	4	5	15	4	3	4	2	13	76		
3	2	3	3	3	2	13	2	2	2	5	5	16	2	3	3	8	3	3	4	10	3	3	4	5	15	3	3	4	2	12	74		
4	2	3	4	3	2	14	3	2	2	4	5	16	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	4	4	14	4	3	4	2	13	76		
5	3	3	4	3	2	15	3	2	2	4	5	16	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	4	4	14	4	3	4	2	13	77		
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	5	18	4	3	5	12	5	5	4	14	4	4	4	5	17	4	4	4	2	14	90		
7	3	3	3	2	3	14	2	3	3	5	4	17	3	3	3	9	3	2	3	8	4	3	4	5	16	4	2	4	3	13	77		
8	3	3	3	2	3	14	2	3	3	5	4	17	3	3	3	9	3	2	4	9	4	3	4	5	16	4	2	4	2	12	77		
9	3	3	3	2	2	13	2	2	3	5	5	17	2	3	3	8	3	3	4	10	4	3	5	4	16	4	3	4	2	13	77		
10	3	3	3	3	2	14	2	2	3	4	5	16	2	3	3	8	3	3	3	9	3	2	5	4	14	3	3	4	2	12	73		
11	4	3	3	4	3	17	2	2	3	5	4	16	2	3	4	9	3	3	3	9	3	2	5	4	14	3	2	4	2	11	76		
12	4	3	3	4	3	17	3	3	3	5	4	18	2	3	4	9	5	5	4	14	5	5	5	4	19	4	5	4	1	14	91		
13	4	3	2	3	3	15	3	3	2	5	4	17	2	4	3	9	3	3	4	10	2	2	5	4	13	4	2	3	1	10	74		
14	3	3	3	2	4	15	3	3	2	5	4	17	2	4	2	8	3	3	3	9	2	2	4	4	12	4	2	3	1	10	71		
15	3	3	3	2	2	13	3	2	2	4	4	15	3	4	2	9	3	3	3	9	3	3	4	4	14	4	3	3	1	11	71		
16	3	3	3	3	3	15	2	2	2	4	4	14	2	2	2	6	2	2	2	6	3	3	3	3	12	3	3	3	1	10	63		
17	3	3	3	3	4	16	2	3	3	4	5	17	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	4	4	14	3	2	3	1	9	73		
18	3	3	3	2	3	14	2	3	3	4	5	17	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	4	4	14	3	2	3	1	9	71		
19	3	3	3	2	3	14	2	3	3	4	5	17	4	5	5	14	5	4	4	13	4	4	5	5	18	4	3	4	1	12	88		
20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	5	21	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	5	5	18	4	4	4	1	13	94		
21	2	2	2	3	4	13	3	2	2	5	5	17	3	3	3	9	2	3	2	7	3	2	2	2	9	3	2	3	1	9	64		
22	2	1	1	3	3	10	2	2	2	5	4	15	3	3	2	8	3	3	4	10	3	2	2	2	9	4	1	4	1	10	62		
23	2	1	2	2	3	10	2	2	2	5	4	15	3	4	3	10	2	3	3	8	3	3	4	4	14	3	1	4	1	9	66		
24	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	5	15	1	4	3	8	2	3	3	8	3	3	5	4	15	3	2	4	1	10	66		
25	3	3	3	2	2	13	2	3	2	4	5	16	3	3	3	9	2	3	3	8	2	3	5	4	14	3	1	5	1	10	70		
26	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	5	23	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	5	18	3	5	5	1	14	94		
27	3	2	2	2	3	12	2	2	3	5	5	17	3	4	2	9	3	2	2	7	3	2	1	2	8	4	2	4	1	11	64		

BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO DOCENTE

Unidad muestral	Involucra activamente a los estudiantes					Promueve el pensamiento crítico					Evalúa el progreso de los estudiantes					Manejo del clima escolar					Regulación del comportamiento estudiantil					Desempeño docente
	1	2	3	4	TOTAL	5	6	7	8	TOTAL	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16	TOTAL	17	18	19	20	TOTAL	
1			3		3			3		3			3		3			3		3			3		3	15
2		2			2			3		3			3		3			3		3			3		3	25
3			3		3			3		3			3		3			3		3			3		3	27
4		2			2			3		3			3		3			3		3			3		3	25
5		2			2			3		3			3		3			3		3			3		3	25
6		2			2			3		3			3		3			3		3		2		3	2	24
7		2			2		2			2		2		2			3		3		3		2		3	20
8		2			2		2			2		2		2			3		3		3		2		3	20
9		2			2		2			2		2		2		2			2		2		2		3	18
10			3		3			3		3		2		2			3		3		3			3	3	25
11			3		3			3		3		2		2			3		3		3			3	3	25
12			3		3		2			2			3		2			3		3			3		3	25
13			3		3		2			2			3		2			3		3			3		3	25
14			3		3		2			2			3		2			3		3			3		3	25
15			3		3			3		3			3		3			3		3			3		3	27
16		2			2			3		3			3		3			3		3			3		3	25
17		2			2		2			2		2		2		2			2		2		3		3	19
18		2			2		2			2		2		2			3		3		3			3	3	21
19		2			2		2			2			3		2			3		3			3		3	23
20			3		3		2			2			3		2			3		3		2		3	2	24
21			3		3		2			2			3		2			3		3		2		3	2	24
22			3		3			3		3		2		2			3		3		3		2		3	24
23			3		3			3		3		2		2			3		3		3		2		3	24
24		2			2			3		3		2		2			3		3					4	4	24
25		2			2			3		3			3		2			3		2				4	4	24
26		2			2		2			2			3		2			3		2				4	4	22
27		2			2		2			2		2		2		2			2		2			4	4	20

## Anexo 7. Prueba de normalidad

### PRUEBA DE NORMALIDAD

	Prueba de Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>V1. Comunidades de aprendizaje profesional</b>	,925	27	0,000
<b>V2. Desempeño docente</b>	,921	27	0,000
D1. Involucra activamente a los estudiantes	,645	27	0,000
D2. Promueve el pensamiento crítico	,723	27	0,000
D3. Evalúa el progreso de los estudiantes	,914	27	0,000
D4. Manejo del clima escolar	,841	27	0,000
D5. Regulación del comportamiento estudiantil	,865	27	0,000

#### Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) son  $< 0,05$ , con lo cual se acepta que los datos no presentan una distribución normal; por lo cual se aplicará una prueba de correlación no paramétrica.