



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

**COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DISTRITO DE HAQUIRA- COTABAMBAS – APURIMAC –
2023**

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. EUDES CASAVARDE MOINA

ASESOR:

Dr. GREGORIO CORNEJO VERGARA

ORCID: 0000 – 0002 – 3259 – 2229

CUSCO – PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Dr. GREGORIO CORNEJO VERGARA
 quien aplica el software de detección de similitud al
 trabajo de investigación/tesis titulada:
COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
DISTRITO DE HAQUIRA - COTABAMBAS - APURIMAC - 2023

Presentado por: Eudes Casaverde Moína DNI N° 31543052;

presentado por: DNI N°:

Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCION GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 03 veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 07 de abril de 2026.....



Firma

Post firma Gregorio Cornejo Vergara

Nro. de DNI 24477169

ORCID del Asesor 0000-0002-3259-2229

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259:575732325

EUDES CASAVERDE MOINA

COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:575732325

Fecha de entrega

7 abr 2026, 10:13 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 abr 2026, 10:22 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONE....docx

Tamaño del archivo

6.4 MB

122 páginas

24.228 palabras

144.846 caracteres

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)
- ▶ Trabajos entregados

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas
- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HAQUIRA - COTABAMBAS - APURIMAC - 2023 de Br. Br. EUDES CASAVARDE MOINA. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día DIECINUEVE DE AGOSTO DE 2025.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cusco, 07 de abril del 2026

DRA. MARTHA ALEJANDRINA EGUA ALARCON
Primer Replicante

DRA. MERCEDES VARGAS FERNANDEZ
Segundo Replicante

DR. EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOZA
Primer Dictaminante

DRA. MARCELINA ARREDONDO HUAMAN
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza en momentos de tristeza y orientarme para continuar en la vida asumiendo nuevos retos.

A mis padres: Quintín e Hilda, a mi amado esposo Felipe César, a mis hijos: Paulo César, Jean Paul, Jeffrey y Jhorel por brindarme su amor y motivarme a seguir con mi desarrollo profesional que favorece en mi desempeño como educadora

Eudes

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, donde tengo el honor de forjarme profesionalmente y ser una casa de estudio de gran prestigio.

Al Gobierno Regional de Apurímac que ha contribuido por el desarrollo profesional de los docentes de nuestra región.

A los catedráticos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, quienes han contribuido de manera significativa en la consolidación de mis conocimientos científicos.

Al personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco, quienes responsablemente gestionan el desarrollo de las materias de los programas de maestría.

Al Dr. Gregorio Cornejo Vergara, asesor de la tesis; por su basta, constante y paciente orientación profesional para lograr culminar la presente investigación.

A los directores y docentes de las instituciones educativas del distrito de Haqira de la provincia de Cotabambas, Región de Apurímac, quienes me proporcionaron los datos para el presente estudio.

Eudes

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Situación problemática	1
1.2 Formulación del problema.....	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos.....	7
1.3 Justificación de la investigación	7
1.3.1 Justificación teórica	7
1.3.2 Justificación pedagógica	8
1.3.3 Justificación práctica.....	8
1.3.4 Justificación metodológica.....	9
1.4 Objetivos de la investigación.....	9
1.4.1 Objetivo general.....	9
1.4.2 Objetivos específicos	10
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	11

2.1	Bases teóricas	11
2.1.1	Comunidad de aprendizaje profesional.....	11
2.1.2	Dimensiones de la comunidad de aprendizaje profesional	20
2.1.3	Desempeño docente	22
2.1.4	Dimensiones.....	28
2.2	Marco conceptual	29
2.3	Antecedentes.....	31
2.3.1	Antecedentes internacionales.....	31
2.3.2	Antecedentes nacionales	35
2.3.3	Antecedentes locales	37
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES		40
3.1	Hipótesis.....	40
3.1.1	Hipótesis General.....	40
3.1.2	Hipótesis específicas.....	40
3.2	Identificación de variables y dimensiones.....	40
3.3	Operacionalización de variables.....	38
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....		41
4.1	Ámbito de estudio.....	41
4.2	Tipo y nivel de investigación	42
4.2.1	El nivel de investigación.....	43
4.2.2	Diseño de investigación	43
4.3	Unidad de análisis.....	44
4.4	Población de estudio.....	44

4.5	Tamaño de muestra.....	45
4.6	Técnicas de selección de muestra.....	45
4.7	Técnicas de recolección de información	45
4.8	Técnica de análisis e interpretación de la información	46
4.9	Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	47
CAPÍTULO V RESULTADO Y DISCUSIÓN.....		49
5.1	Descripción.....	49
5.2	Resultado por variable de investigación.....	49
5.2.1	Resultado de la variable comunidades de aprendizaje profesional.....	49
5.2.2	Resultado de variable de desempeño docente.....	56
5.3	Análisis y contrataciones de hipótesis	62
5.3.1	Prueba de normalidad	62
5.3.2	Hipótesis general.....	63
5.3.3	Hipótesis específicas.....	64
5.4	Discusión de resultados	70
CONCLUSIONES		76
RECOMENDACIONES.....		78
BIBLIOGRAFÍA		80
ANEXOS		83
a)	Matriz de consistencia	84
b)	Instrumentos de recolección de datos.....	85
c)	Medios de verificación	90

d)	Solicitud para la aplicación de encuesta.....	94
e)	Constancia de aplicación del instrumento de investigación.....	95
f)	Medios de verificación	96
g)	Informe de Originalidad Turnitin	100
h)	Propuesta de mejora	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables	38
Tabla 2 Población	45
Tabla 3 Comunidad de aprendizaje profesional.....	49
Tabla 4 Sensibilización	50
Tabla 5 Diagnóstico	52
Tabla 6 Planificación	53
Tabla 7 Ejecución	55
Tabla 8 Desempeño docente	56
Tabla 9 Proceso de enseñanza.....	57
Tabla 10 Participación sincrónica.....	59
Tabla 11 Dominio tecnológico.....	60
Tabla 12 Prueba de normalidad de variables y dimensiones	62
Tabla 13 Relación entre comunidad de aprendizaje profesional y desempeño docente.....	63
Tabla 14 Relación de sensibilización y desempeño docente	64
Tabla 15 Relación de diagnóstico y desempeño docente.....	65
Tabla 16 Relación de planificación y desempeño docente	67
Tabla 17 Relación de ejecución y desempeño docente.....	68
Tabla 19 Matriz de consistencia	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación geográfica de la I.E 50634 José María Arguedas	42
Figura 2 I.E 50634 José María Arguedas – Haqira.....	42
Figura 2 Esquema de diseño	43
Figura 4 Comunidad de aprendizaje profesional	49
Figura 5 Sensibilización.....	51
Figura 6 Diagnóstico.....	52
Figura 7 Planificación	54
Figura 8 Ejecución	55
Figura 9 Desempeño docente.....	57
Figura 10 Proceso de enseñanza	58
Figura 11 Participación sincrónica.....	59
Figura 12 Dominio tecnológico	61
Figura 13 Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE. 50634 Jose María Arguedas 05 noviembre del 2023.....	96
Figura 14 Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE. 50634 José María Arguedas. 06 Noviembre del 2023.....	96
Figura 15 Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE.Josè María Arguedas de Haqira, 07 de noviembre del 2023.....	97
Figura 16 Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE.Josè María Arguedas de Haqira, 08 de noviembre del 2023.....	97

Figura 17 Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE.Josè María Arguedas de Haqira, 09 de noviembre del 2023.....	98
Figura 18 Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE.Josè María Arguedas de Haqira, 10 de noviembre del 2023.....	98
Figura 19 Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE. 50634 Jose María Arguedas nivel primaria 11 noviembre del 2023	99

RESUMEN

En este estudio se determinó la relación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira, Cotabambas, Apurímac, durante el año 2023. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La población estudiada se abordó mediante la técnica de encuesta, utilizando cuestionarios que aplicaron la escala de intensidad para la recolección de datos. Los instrumentos se diseñaron para medir variables relacionadas con las características y efectos de las comunidades de aprendizaje profesional sobre el desempeño docente. Las pruebas de hipótesis se llevaron a cabo usando la correlación de Spearman. Los resultados fueron significativamente positivos: la correlación para la hipótesis general fue de 0.913, indicando una fuerte relación positiva entre la participación en comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente. Las correlaciones para las hipótesis específicas variaron entre 0.708 y 0.892, todas con significancia bilateral menor a 0.05. Esto demuestra que elementos específicos como la sensibilización, el diagnóstico de necesidades, la planificación colaborativa y la ejecución de actividades en estas comunidades tienen un impacto directo y positivo en cómo los docentes realizan su trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de las comunidades de aprendizaje como un medio efectivo para fomentar una enseñanza de calidad. Se concluye que la colaboración y el desarrollo profesional continuo, facilitados por estas comunidades, no solo mejoran el desempeño de los docentes, sino que también sirven como catalizadores para la innovación y eficacia pedagógica.

Palabras clave: Desempeño docente, Sensibilización, Diagnostico, Planificación

ABSTRACT

In this study, the relationship between professional learning communities and teacher performance in the Educational Institutions of the district of Haquira, Cotabambas, Apurímac, during the year 2023 was determined. The methodological approach was quantitative, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design. The population studied was approached through the survey technique, using questionnaires that applied the intensity scale for data collection. The instruments were designed to measure variables related to the characteristics and effects of professional learning communities on teacher performance. Hypothesis tests were carried out using Spearman's correlation. The results were significantly positive: the correlation for the general hypothesis was 0.913, indicating a strong positive relationship between participation in professional learning communities and teacher performance. The correlations for the specific hypotheses ranged between 0.708 and 0.892, all with bilateral significance less than 0.05. This demonstrates that specific elements such as awareness raising, needs assessment, collaborative planning and implementation of activities in these communities have a direct and positive impact on how teachers carry out their work. These findings underscore the importance of learning communities as an effective means of fostering quality teaching. It is concluded that collaboration and ongoing professional development, facilitated by these communities, not only improve teacher performance, but also serve as catalysts for pedagogical innovation and effectiveness.

Keywords: Teaching performance, Awareness, Diagnosis, Planning.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos Nro. CU-008-2006-UNSAAC de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, se presenta el informe de tesis titulado “Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira–Cotabambas–Apurímac–2023”, elaborado con la finalidad de optar el grado académico de Maestro. En tal sentido, el presente trabajo de investigación es puesto a consideración de los señores miembros del jurado evaluador, esperando contribuya al fortalecimiento del conocimiento científico en el ámbito educativo.

Las comunidades de aprendizaje profesional constituyen una estrategia clave para el desarrollo profesional docente, en tanto promueven el trabajo colaborativo, la reflexión crítica sobre la práctica pedagógica y la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje. En el contexto educativo actual, caracterizado por constantes demandas de calidad y equidad, el desempeño docente adquiere especial relevancia, ya que se encuentra directamente vinculado con los logros educativos de los estudiantes y con el fortalecimiento institucional de las escuelas. En este sentido, resulta indispensable analizar cómo la implementación y el funcionamiento de las comunidades de aprendizaje profesional influyen en el desempeño de los docentes, particularmente en contextos educativos con características socioculturales específicas, como es el caso del distrito de Haqira, en la provincia de Cotabambas, región Apurímac.

La finalidad de esta investigación es determinar la relación existente entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira–Cotabambas–Apurímac, aportando conocimientos relevantes que sirvan como base para el diseño e implementación de estrategias de fortalecimiento institucional y pedagógico acordes a la realidad educativa local.

El primer capítulo, contiene el planteamiento del problema, situación problemática, formulación del problema, tanto el problema general como los problemas específicos, además se incluye la justificación de la investigación y los objetivos de la investigación.

El segundo capítulo, hace referencia al marco teórico conceptual en el que se incluyen las bases teóricas, el marco conceptual y los antecedentes empíricos de la investigación.

El tercer capítulo: hipótesis y variables: hipótesis general y específicos, la identificación de las variables e indicadores y la operacionalización de variable.

El cuarto capítulo contiene la metodología, en la que se describe el ámbito del estudio: localización política y geográfica, el tipo y nivel de investigación, la unidad de análisis, la población de estudio, el tamaño de la muestra, las técnicas de selección de muestra, las técnicas de recolección de información, las técnicas de análisis e interpretación de la información y las técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

El quinto capítulo de resultados y discusión de resultados, involucra al procesamiento, análisis, interpretación, resultados descriptivos programación curricular, resultados descriptivos de los logros de aprendizaje, pruebas de hipótesis, hipótesis general, hipótesis específica y discusión de resultados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

Según datos internacionales compilados por el Banco Mundial (2025), el porcentaje de docentes de educación primaria que han recibido la formación mínima requerida, varía significativamente entre países, reflejando brechas en el desarrollo profesional docente. Estos datos están asociados directamente al concepto de comunidades de aprendizaje profesional, ya que estas comunidades se basan en procesos colaborativos de capacitación continua que potencian las competencias pedagógicas de los docentes y, por ende, su desempeño en aula.

Adicionalmente, el monitoreo de políticas de Desarrollo Profesional Continuo (CPD) mediante la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2024) muestra que aproximadamente el 53% de los países cuentan con políticas obligatorias de desarrollo profesional para educación primaria y secundaria, mientras que solo alrededor del 45% de los países tienen políticas obligatorias para educación pre-primaria. Estas políticas establecen marcos en los cuales las comunidades de aprendizaje profesional pueden consolidarse formalmente dentro de los sistemas educativos nacionales como estrategia para mejorar el desempeño docente.

Un dato crítico resaltado por la UNESCO (2024) y organizaciones asociadas es necesario incorporar aproximadamente 44 millones de docentes adicionales para alcanzar la cobertura universal de educación primaria y secundaria antes de 2030, subrayando la importancia de fortalecer la profesionalización y rendimiento docente de quienes ya están en funciones. Las políticas mundiales sobre educación promueven explícitamente el desarrollo profesional continuo, la creación de espacios colaborativos de aprendizaje entre docentes y la mejora de las competencias profesionales como estrategias esenciales para elevar el desempeño docente en los sistemas educativos.

En el ámbito internacional, particularmente en América Latina, organismos internacionales como la UNESCO han señalado que, si bien los países de la región han avanzado significativamente en la formación inicial del profesorado, persisten importantes brechas en la actualización pedagógica, el trabajo colaborativo y la mejora sostenida del desempeño docente.

En países como Brasil, los datos evidencian un alto nivel de profesionalización inicial del magisterio. De acuerdo con evaluaciones regionales coordinadas por la UNESCO (2024), aproximadamente el 97,4% de los docentes brasileños cuentan con un título profesional docente, lo que refleja una cobertura casi universal de formación inicial. No obstante, informes regionales indican que cerca del 58% de los docentes de educación secundaria manifiestan la necesidad de fortalecer sus competencias pedagógicas, especialmente en la atención a la diversidad y a estudiantes con necesidades educativas especiales. Esta situación pone de manifiesto la importancia de implementar comunidades de aprendizaje profesional como estrategia para mejorar el desempeño docente más allá de la formación inicial.

En el caso de Chile, se observa un escenario similar en términos de profesionalización, ya que más del 95% de los docentes poseen título profesional, ubicando al país entre los de mayor cobertura formativa en la región. Sin embargo, la UNESCO (2022) indica que alrededor del 38% de los docentes de secundaria reconocen requerir mayor desarrollo profesional continuo, particularmente en metodologías inclusivas y estrategias pedagógicas innovadoras. Estos datos sugieren que, pese a los avances institucionales, el desempeño docente sigue demandando espacios colaborativos de reflexión y aprendizaje colectivo, propios de las comunidades de aprendizaje profesional.

Por su parte, Argentina presenta también niveles elevados de formación docente, con más del 80% del profesorado debidamente titulado. Asimismo, se ha registrado un incremento aproximado del 54% en el número de egresados de carreras de formación docente entre 2015

y 2024, lo que evidencia una expansión del sistema formador (UNESCO, 2022). Sin embargo, diversos análisis regionales advierten que este crecimiento cuantitativo no siempre se traduce en mejoras proporcionales en el desempeño docente, debido a limitaciones en los mecanismos de acompañamiento pedagógico y en la consolidación de comunidades profesionales orientadas al aprendizaje colaborativo.

En Colombia, los datos muestran que alrededor del 89% de los docentes cuentan con título profesional, cifra inferior a la de países como Chile o Brasil, pero aún representativa dentro del contexto regional. No obstante, estudios regionales señalan que aproximadamente el 55% de los docentes de secundaria reportan necesidades significativas de desarrollo profesional, lo cual refleja desafíos persistentes en el fortalecimiento del desempeño docente.

En el contexto nacional, durante el año 2025, el Ministerio de Educación [MINEDU] (2025) mediante las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) destinó recursos significativos para este propósito, con una inversión de 43 millones de soles en 19 programas de formación docente, beneficiando a cerca de 200 000 maestros a nivel nacional. De ese total, más de 100 000 docentes ya han sido capacitados en competencias claves en el marco del Programa de Formación y Capacitación Permanente, orientado a actualizar sus competencias pedagógicas y didácticas. Estas cifras reflejan el compromiso del Estado peruano por consolidar procesos sistemáticos de desarrollo profesional docente que, entendidos como espacios colectivos de actualización y reflexión, se aproximan conceptualmente a las comunidades de aprendizaje profesional.

Las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2022) muestran además la participación de los docentes en programas de especialización de largo plazo, que constituyen una forma de profesionalización continua. Según datos de encuestas nacionales, en niveles educativos básicos, aproximadamente 8,6% de los docentes de educación inicial, 7,3% de los docentes de primaria y 9,9% de los docentes de secundaria

asistieron a programas de especialización que tienen una duración de dos años.

Asimismo, prácticas institucionales como el Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes, organizado por el MINEDU (2014), han logrado visibilizar más de 1 000 experiencias pedagógicas innovadoras presentadas por docentes de todo el país, lo cual contribuye a reconocer y difundir enfoques exitosos de enseñanza que pueden ser adoptados por comunidades profesionales docentes como referentes de desempeño efectivo.

En la región de Cusco, la educación presenta dinámicas particulares tanto en la formación continua del personal docente como en los indicadores asociados al desempeño profesional. De acuerdo con el Reporte de Seguimiento del Proyecto Educativo Nacional (PEN) para la región Cusco, elaborado por el MINEDU (2024), se observa que uno de los indicadores estratégicos, el porcentaje de plazas docentes y auxiliares adjudicadas oportunamente, ha mantenido valores cercanos a la cobertura nacional en los últimos años, con valores superiores al 93% entre 2020 y 2024, lo cual refleja niveles relativamente altos de adjudicación de plazas docentes para educación básica regular y técnico-productiva en la región.

Respecto al desempeño docente, informes previos de evaluaciones regionales realizadas bajo la Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente [EDD] (2020) muestran que, en periodos anteriores, una proporción significativa de docentes en la región se ubicaba en niveles “suficiente” o “destacado” en competencias profesionales evaluadas, aunque con variación entre tipos de desempeño evaluados. Estos resultados sugieren que el nivel del desempeño docente en áreas como planificación, metodología didáctica y gestión del aula ha mostrado diversidad en la región, reflejando tanto fortalezas como oportunidades de mejora.

De acuerdo a lo anteriormente señalado, la investigación se desarrolló en el distrito de Haqira, ubicado en la provincia de Cotabambas, región Apurímac, se caracteriza por una realidad educativa marcada por condiciones geográficas, sociales y culturales propias del

contexto andino rural. Las instituciones educativas de esta jurisdicción atienden a una población estudiantil diversa, en muchos casos bilingüe y con necesidades educativas específicas, lo que exige a los docentes no solo dominio de contenidos curriculares, sino también competencias pedagógicas, socioemocionales y colaborativas que les permitan responder de manera pertinente a las demandas del entorno escolar.

Sin embargo, en las instituciones educativas del distrito de Haqira se evidencian limitaciones en la consolidación de comunidades de aprendizaje profesional como espacios sistemáticos de reflexión pedagógica, trabajo colaborativo y mejora continua de la práctica docente. Si bien existen instancias formales de coordinación institucional, estas no siempre se orientan al análisis crítico de la enseñanza, al intercambio de experiencias pedagógicas ni a la construcción colectiva de estrategias para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. En muchos casos, el trabajo docente se desarrolla de manera individual, con escasas oportunidades para el aprendizaje compartido, la retroalimentación profesional y el fortalecimiento colectivo de competencias. Esta situación repercute directamente en el desempeño docente, el cual se manifiesta en dificultades para innovar en las metodologías de enseñanza, adaptar las estrategias pedagógicas a las características del contexto local, gestionar adecuadamente el aula y responder a las diversas necesidades de los estudiantes. Asimismo, la ausencia de espacios colaborativos consolidados limita la posibilidad de que los docentes reflexionen de manera conjunta sobre su práctica, identifiquen problemas comunes y construyan soluciones pedagógicas contextualizadas. Como consecuencia, el desempeño docente tiende a mantenerse en niveles tradicionales, con escasa articulación entre la planificación, la ejecución y la evaluación de los aprendizajes.

De no abordarse esta problemática, en el futuro las instituciones educativas del distrito de Haqira podrían enfrentar un progresivo estancamiento en la mejora del desempeño docente. La falta de comunidades de aprendizaje profesional sólidas puede generar aislamiento

pedagógico, resistencia al cambio y dificultades para incorporar enfoques innovadores en la enseñanza. Esta situación podría repercutir negativamente en la calidad del proceso educativo, afectando el desarrollo integral de los estudiantes y limitando las oportunidades de mejora de los aprendizajes. Asimismo, la persistencia de un desempeño docente poco fortalecido desde una perspectiva colaborativa puede profundizar las brechas existentes entre las exigencias del currículo nacional y la práctica pedagógica real en el aula. A largo plazo, ello podría debilitar la capacidad institucional para responder a los retos educativos del contexto rural, intercultural y multigrado que caracteriza a muchas instituciones del distrito, comprometiendo el logro de una educación pertinente, inclusiva y de calidad.

Frente a este escenario, resulta necesario implementar acciones orientadas al fortalecimiento de las comunidades de aprendizaje profesional como una estrategia clave para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haquira. La promoción de espacios de trabajo colaborativo, reflexión pedagógica y aprendizaje colectivo permitiría que los docentes compartan experiencias, analicen sus prácticas y construyan soluciones pedagógicas contextualizadas a las necesidades de sus estudiantes. El control de la problemática puede lograrse mediante el impulso de una cultura institucional basada en el aprendizaje profesional continuo, el liderazgo pedagógico y la colaboración entre docentes. Asimismo, el acompañamiento pedagógico, la capacitación contextualizada y la articulación entre docentes, directivos y especialistas educativos contribuirían a fortalecer las competencias profesionales y mejorar de manera progresiva el desempeño docente. De esta manera, la consolidación de comunidades de aprendizaje profesional se proyecta como una alternativa viable para transformar la práctica pedagógica, fortalecer el desempeño docente y elevar la calidad educativa en las instituciones del distrito de Haquira.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de las comunidades de aprendizaje profesional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac - 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de la sensibilización en las comunidades de aprendizaje profesional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac - 2023?
- b. ¿Cuál es el nivel del diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac - 2023?
- c. ¿Cuál es el nivel de la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac - 2023?
- d. ¿Cuál es el nivel de la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac - 2023?

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación teórica

La investigación sobre las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) se fundamenta en una rica tradición teórica que subraya la colaboración y el desarrollo continuo como ejes centrales para la mejora educativa. Teorías como el constructivismo social de Vygotsky, que enfatiza la importancia de las interacciones sociales en el aprendizaje, ofrecen un marco conceptual sólido para explorar cómo estas comunidades impactan en el desempeño docente. Además, la teoría del aprendizaje situado, que sostiene que el aprendizaje ocurre en

función del contexto y a través de la participación activa en comunidades de práctica, respalda la investigación de las dinámicas internas de las CAP y su efecto en la calidad de la enseñanza. Esta investigación pretende profundizar en el entendimiento de cómo las estructuras colaborativas dentro de las instituciones educativas pueden ser optimizadas para fortalecer las competencias docentes, proporcionando así un aporte significativo al cuerpo teórico existente sobre la eficacia de las comunidades de aprendizaje en entornos educativos.

1.3.2 Justificación pedagógica

El desarrollo y fortalecimiento de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira, Cotabambas, Apurímac, se justifica pedagógicamente por su potencial para mejorar las estrategias de enseñanza y la interacción entre docentes y estudiantes. Estudios anteriores han demostrado que las CAP fomentan un ambiente de reflexión crítica y colaboración entre docentes, lo cual es esencial para la adaptación y mejora continua de las prácticas pedagógicas. La implementación de estas comunidades permite que los profesores compartan conocimientos, desarrollen nuevas competencias y apliquen enfoques didácticos innovadores que respondan mejor a las necesidades de los estudiantes. Este estudio busca evidenciar cómo la estructuración efectiva de las CAP puede resultar en una mejora sustancial del desempeño docente, lo que a su vez impactará positivamente en los resultados de aprendizaje de los alumnos, alineando así las prácticas educativas con las exigencias contemporáneas de enseñanza y aprendizaje.

1.3.3 Justificación práctica

La relevancia práctica de este estudio radica en su capacidad para proporcionar evidencia empírica sobre los beneficios de las comunidades de aprendizaje profesional (CAP) en el contexto educativo del distrito de Haqira, Cotabambas, Apurímac. Al establecer una correlación positiva y significativa entre la participación en las CAP y la mejora en el desempeño docente, la investigación ofrece bases sólidas para que los administradores

educativos y los responsables de la formulación de políticas diseñen e implementen programas que promuevan estas comunidades como estrategia central para el desarrollo profesional continuo de los docentes. Este enfoque no solo puede mejorar la calidad de la enseñanza, sino también facilitar una mejor gestión del conocimiento y una mayor cohesión entre los profesores, contribuyendo así a la mejora de los ambientes de aprendizaje y al éxito académico de los estudiantes. Los resultados del estudio podrían servir como punto de partida para futuras intervenciones educativas y reformas dentro del sistema educativo peruano, optimizando los recursos y estrategias pedagógicas en beneficio directo de la comunidad educativa.

1.3.4 Justificación metodológica

La metodología empleada en este estudio se justifica por su rigurosidad y adecuación al objeto de investigación. El enfoque cuantitativo permite la medición objetiva y precisa de las relaciones entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente. Optamos por un diseño no experimental, correlacional y transversal, que es ideal para estudios descriptivos y exploratorios donde se busca determinar la fuerza y dirección de las asociaciones entre variables en un momento específico, sin manipular las condiciones del entorno estudiado. La elección de la técnica de encuesta y el uso de cuestionarios basados en la escala de intensidad facilitan la recolección de datos sobre percepciones y opiniones de los docentes de manera estructurada, lo que permite un análisis estadístico robusto utilizando la correlación de Spearman para evaluar la intensidad de las asociaciones. Este marco metodológico es fundamental para validar las hipótesis planteadas y proporciona una base sólida para generalizaciones dentro del contexto educativo del distrito de Haquira.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas- Apurímac – 2023.

1.4.2 *Objetivos específicos*

- a. Identificar la relación significativa entre la sensibilización en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac - 2023.
- b. Analizar la relación significativa entre el diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac - 2023.
- c. Evaluar la relación significativa entre la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac - 2023.
- d. Examinar la relación significativa entre la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac - 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Bases teóricas

2.1.1 *Comunidad de aprendizaje profesional*

La convivencia de múltiples interpretaciones de lo que son las comunidades profesionales de aprendizaje hace que sea realmente complejo aportar una definición mínimamente consensuada, pues requiere de un revisión y mejoramiento de la cultura de enseñanza (Aparicio y Sepúlveda, 2018).

Según Eirín (2018), las comunidades de aprendizaje profesional aportan al identificar a los profesionales y sus ocupaciones, tal que se considera como la estrategia valorativa para mejorar la formación de maestros, tal que está compuesta por el vínculo en el tiempo de los integrantes y las soluciones que generan al problema latente. Los integrantes definen y desarrollan internamente lo que consideran importante de su práctica y su profesión. Mediante la comunidad de aprendizaje los maestros intercambian sus ideas, acciones y actuaciones respecto a su labor con los estudiantes.

También Belmonte et al. (2020), consideran que la escuela es una comunidad de aprendizaje, pues se aprende todos los días, al interactuar el profesor y los alumnos, siendo relevante la intervención de la familia como parte complementaria de la formación de los estudiantes.

Por su parte el MINEDU (2021), precisó que la comunidad de aprendizaje profesional se considera un equipo pedagógico profesional de la entidad educativa (directivos y docentes), estando organizados, presentando la visión, misión y metas de mejoramiento, tal que se socializa, se cuestiona, opina y se intercambian experiencias y los conocimientos respecto a la praxis pedagógica para la mejora del aprendizaje de los educandos.

2.1.1.1 Estrategias de la comunidad de aprendizaje profesional

Las estrategias efectivas dentro de una Comunidad de Aprendizaje Profesional (CAP) son fundamentales para fomentar un ambiente colaborativo y de crecimiento continuo entre docentes. Según el Ministerio de Educación (MINEDU) en 2021, estas estrategias deben orientarse hacia la movilización de acciones que incluyan un liderazgo distribuido, lo cual permite que diversos miembros del equipo asuman roles de liderazgo en diferentes situaciones, promoviendo así una gestión más dinámica y participativa.

Es esencial promover una cultura de labores colaborativas, donde los conocimientos y experiencias se comparten libremente, facilitando así el aprendizaje colectivo y la mejora continua de las prácticas pedagógicas. Además, según Aparicio y Sepúlveda (2018), la implementación de un enfoque pedagógico basado en evidencias es vital para guiar las intervenciones educativas, asegurando que respondan efectivamente a las necesidades reales de los estudiantes. Finalmente, el desarrollo de la interacción bajo un enfoque crítico-reflexivo es crucial. Este enfoque promueve que los docentes no solo impartan conocimiento, sino que también reflexionen críticamente sobre su práctica, lo que contribuye a una mejora constante y a la adaptación a nuevos desafíos educativos. Según Rodríguez y Sánchez (2022), estas comunidades reflexivas se convierten en espacios ideales para la cualificación de la práctica docente, favoreciendo un desarrollo profesional que es tanto personal como colectivo.

2.1.1.2 Teorías relevantes

Las teorías que fundamentan las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) son diversas y proporcionan un marco teórico robusto para entender cómo estos entornos colaborativos pueden impactar positivamente el desempeño docente y el aprendizaje estudiantil. Según Eirín (2018), las CAP se basan en la teoría del aprendizaje social, que enfatiza la importancia de la interacción y la colaboración en el aprendizaje profesional.

Una de las teorías fundamentales que sustenta el proceso educativo es la teoría sociocultural de Vygotsky (1979), la cual enfatiza el rol determinante del contexto social, histórico y cultural en la construcción del aprendizaje. Desde esta perspectiva, el desarrollo cognitivo no ocurre de manera aislada, sino a través de la interacción constante con otros individuos más experimentados, como docentes, compañeros o miembros de la comunidad, quienes actúan como mediadores del conocimiento. Vygotsky introduce el concepto de Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), definida como la distancia entre lo que el estudiante puede realizar de manera autónoma y lo que puede lograr con el apoyo de otros. Este enfoque resalta la importancia del acompañamiento pedagógico y del aprendizaje colaborativo, ya que es mediante la guía, el diálogo y la cooperación que se potencian las capacidades intelectuales del estudiante. Asimismo, sostiene que los espacios educativos funcionan como microsociedades, donde se reproducen dinámicas sociales y culturales que influyen directamente en los procesos formativos. En estos entornos, el conocimiento se construye colectivamente a través del intercambio de ideas, experiencias y significados, consolidando el aprendizaje como un proceso esencialmente social.

Otra teoría relevante es la de las "comunidades de práctica" de Wenger, que identifica a las CAP como grupos de personas que comparten un interés común y aprenden a hacerlo mejor a través de la interacción continua. Krichesky y Murillo (2018) destacan cómo esta teoría apoya la idea de que las comunidades no solo comparten conocimientos, sino que también desarrollan nuevas prácticas que pueden transformar su entorno educativo.

Finalmente, la teoría del cambio organizacional es crucial para entender cómo las CAP pueden implementar cambios sostenibles dentro de las instituciones educativas. Según Rodríguez y Sánchez (2022), las CAP pueden ser catalizadores de cambio, promoviendo la innovación y la adaptabilidad entre los docentes, lo que resulta en una mejora continua de la práctica pedagógica y del clima escolar. Estas teorías colectivamente subrayan cómo el

desarrollo y la implementación de estrategias dentro de las CAP pueden llevar a mejoras significativas en el desempeño docente y los resultados educativos.

2.1.1.3 Modelos aplicados

Diversos modelos se han aplicado en el contexto de las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP), cada uno con el objetivo de mejorar la colaboración y el desempeño docente dentro de las instituciones educativas. Estos modelos proporcionan estructuras organizativas y metodológicas que facilitan el desarrollo profesional y la mejora continua.

Uno de los modelos más reconocidos es el modelo de cinco dimensiones de DuFour, que se centra en aspectos clave como los objetivos compartidos, la colaboración entre pares, y el enfoque en resultados estudiantiles. Según Belmonte, Bernárdez y Mehlecke (2020), este modelo promueve la responsabilidad colectiva y el aprendizaje en equipo, fundamentales para el éxito de las CAP.

Otro modelo influyente es el modelo de liderazgo distribuido, que según Guerra, Rodríguez y Zañartu (2020), apoya la idea de que el liderazgo dentro de las CAP no debe ser centralizado, sino compartido entre todos los miembros, fomentando así la participación activa y el compromiso de todos los docentes.

El modelo de indagación colaborativa también juega un papel crucial en las CAP, como describe Aparicio y Sepúlveda (2018). Este modelo enfatiza la importancia de la reflexión y el análisis crítico de la práctica docente a través de ciclos de acción y reflexión que permiten a los educadores experimentar, observar y mejorar sus estrategias pedagógicas.

Finalmente, el modelo de desarrollo profesional basado en la escuela, destacado por Escribano (2018), promueve la creación de entornos de aprendizaje dentro de la misma institución educativa, permitiendo que los docentes apliquen directamente lo aprendido en su contexto inmediato, lo cual es esencial para la relevancia y eficacia del aprendizaje profesional.

Estos modelos, al ser implementados en las CAP, no solo mejoran la práctica docente a través de un enfoque colaborativo y reflexivo, sino que también fortalecen las capacidades de liderazgo y fomentan una cultura de mejora continua en las instituciones educativas.

2.1.1.4 Enfoques estratégicos

Uno de los enfoques estratégicos más destacados es el enfoque de liderazgo distribuido, que propicia la delegación de responsabilidades y fomenta un clima de propiedad compartida entre todos los miembros de la comunidad. Según Guerra, Rodríguez y Zañartu (2020), este enfoque facilita la participación activa de los docentes en procesos de toma de decisiones y en la implementación de iniciativas pedagógicas.

Otro enfoque relevante es el basado en la indagación y la reflexión. Aparicio y Sepúlveda (2018) señalan que este enfoque promueve la evaluación crítica de las prácticas docentes a través de la discusión y análisis colaborativo, lo que permite identificar áreas de mejora y generar soluciones innovadoras a problemas comunes.

El enfoque de desarrollo profesional continuo, destacado por Escribano (2018), también es fundamental. Este enfoque se centra en la formación constante y adaptativa de los docentes, asegurando que los cambios en las prácticas pedagógicas sean sustentables y estén alineados con las últimas investigaciones y tendencias educativas.

Por último, el enfoque de evaluación formativa integrada, como lo describe Belmonte, Bernárdez y Mehlecke (2020), utiliza evaluaciones periódicas para guiar el desarrollo profesional de los docentes y ajustar las estrategias de enseñanza en función de los resultados obtenidos, lo que garantiza una mejora continua y orientada a resultados.

2.1.1.5 Características operativas

Primero, la estructura organizativa flexible es una característica destacada. Según Guerra Cabrera (2019), esta estructura permite adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno educativo y a los desafíos específicos de cada institución. Facilita la participación

activa de todos los miembros, permitiendo que las decisiones se tomen de manera más democrática y eficiente.

En segundo lugar, la interacción constante y significativa entre los docentes es fundamental. Eirín (2018) afirma que las CAP promueven reuniones regulares donde los docentes comparten experiencias, discuten problemas comunes y desarrollan soluciones conjuntas. Este enfoque no solo mejora las prácticas pedagógicas, sino que también fortalece los lazos profesionales y personales entre los miembros.

Otra característica importante es el compromiso con el aprendizaje basado en evidencia. Según Cosme, Portilla y Lino (2023), las CAP utilizan datos y evidencia para guiar sus actividades y decisiones. Esto incluye la evaluación del progreso estudiantil, la efectividad de las estrategias pedagógicas y la implementación de mejoras basadas en resultados concretos.

Por último, la capacidad de respuesta ante la diversidad y la inclusión es crucial. Hernández y Mendoza (2018) destacan que las CAP deben ser capaces de adaptarse a las variadas necesidades educativas de los estudiantes, promoviendo prácticas que respeten y valoren la diversidad cultural, social y de aprendizaje.

2.1.1.6 Estrategias de implementación

Para optimizar las estrategias de implementación en las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP), es crucial adoptar un enfoque multifacético que no solo mejore la práctica docente sino que también fomente un entorno colaborativo y reflexivo.

Formación y Desarrollo Profesional Continuo: Según Krichesky y Murillo (2018), es fundamental que las CAP ofrezcan programas de formación constante que actualicen y profundicen los conocimientos pedagógicos de los docentes. Estos programas deberían incluir talleres, seminarios y cursos enfocados en estrategias colaborativas y reflexivas, que permitan a los docentes experimentar y aplicar nuevas metodologías en un ambiente de apoyo mutuo.

Liderazgo Distribuido: Una estrategia efectiva es la implementación de estructuras de liderazgo distribuido, que faciliten la responsabilidad compartida entre todos los miembros de la comunidad educativa. Guerra, Rodríguez y Zañartu (2020) destacan que esta estructura de liderazgo permite que diferentes docentes asuman roles de liderazgo en diversas situaciones, promoviendo así un mayor compromiso y participación en los procesos de toma de decisiones y gestión educativa.

Integración Tecnológica: La adopción de tecnologías avanzadas y herramientas colaborativas es otra estrategia clave. Garzón (2020) señala que el uso de plataformas digitales facilita la comunicación y colaboración entre los docentes, permitiendo un intercambio de ideas más fluido y constante. Esto no solo mejora la interacción entre los docentes, sino que también enriquece las prácticas pedagógicas al integrar recursos tecnológicos innovadores.

Evaluación Continua Basada en Datos: Para asegurar que las intervenciones y estrategias de las CAP sean efectivas, es imprescindible implementar un sistema de evaluación continua y orientada a resultados. Ccoto (2023) sugiere que estas evaluaciones deben ser sistemáticas y detalladas, utilizando indicadores específicos para medir el impacto de las prácticas docentes tanto en el proceso como en los resultados finales. Esto permite ajustar y adaptar las estrategias de acuerdo a las necesidades reales y lograr mejoras significativas en el desempeño docente.

Cada una de estas estrategias debe ser implementada de manera coherente y coordinada dentro de las CAP para maximizar su efectividad y contribuir al desarrollo profesional continuo de los docentes, así como a la mejora de la calidad educativa en su conjunto.

2.1.1.7 Impactos y efectos

Los impactos y efectos de las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) en el entorno educativo pueden ser significativos y multifacéticos, abarcando mejoras en la práctica docente, el clima escolar y los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Mejora en la práctica docente: Según Eirín (2018), las CAP fomentan un desarrollo profesional continuo y colaborativo, lo que lleva a una mejora sustancial en las competencias pedagógicas de los docentes. Esta mejora se manifiesta en la capacidad de los maestros para implementar estrategias de enseñanza más efectivas y adaptativas, lo que a su vez eleva la calidad de la educación proporcionada.

Fortalecimiento del clima escolar: Aparicio y Sepúlveda (2018) destacan que la implementación de CAP crea un ambiente más colaborativo y de apoyo entre los docentes. Este entorno positivo no solo incrementa la satisfacción laboral y reduce la tasa de rotación del personal, sino que también promueve una mayor estabilidad en el entorno escolar, beneficiando a los estudiantes con una experiencia de aprendizaje más consistente y enriquecedora.

Impacto en los resultados de aprendizaje de los estudiantes: Las investigaciones indican que cuando los docentes trabajan colaborativamente en comunidades de aprendizaje, los estudiantes se benefician de métodos de enseñanza más innovadores y efectivos. Peña (2022) encontró que las CAP correlacionan positivamente con el desempeño académico de los estudiantes, demostrando que las mejoras en la práctica docente se traducen directamente en mejores resultados educativos.

Innovación y adaptabilidad: Las CAP no solo impactan en las prácticas actuales, sino que también preparan a las instituciones educativas para futuros desafíos. Según Garzón (2020), las comunidades de aprendizaje facilitan la adaptabilidad y la innovación al proporcionar una plataforma para que los docentes experimenten con nuevas ideas y enfoques pedagógicos en un entorno de apoyo.

2.1.1.8 Condiciones que permiten constituir una comunidad profesional de aprendizaje

Las condiciones que se consideraron fueron:

- a. **Fomentar una cultura de colaboración:** se entiende como las condiciones que permiten establecer espacios de trabajo colaborativo, donde hay estrategias que posibilitan el estimar y evaluar la colaboración entre los docentes, el poder reconocer el trabajo en equipo como el analizar y proponer soluciones a asuntos comunes, entre otras (Krichesky y Murillo, 2018).
- b. **Impulsar una reestructuración organizativa:** se refiere al espacio de tiempo que deben de tener los docentes para poder compartir experiencias. Es conveniente que puedan compartir horarios para poder planificar, establecer redes de comunicación con otras entidades de la comunidad educativa, reunirse por grado o área para intercambiar ideas (Krichesky y Murillo, 2018).
- c. **Favorecer el liderazgo docente:** busca que el docente tome conciencia de las necesidades específicas de la escuela en la cual labora, contribuyendo en mejorar las prácticas de la comunidad de profesores. El liderazgo empodera y compromete a los docentes logrando los cambios y mejoras en la escuela (Krichesky y Murillo, 2018).
- d. **Generar un clima escolar propicio:** se basa en la necesidad de incentivar los vínculos entre profesores donde la confianza, la honestidad y el respeto primen entre sus miembros. Al tener estos elementos, el docente no sentirá temor de manifestar sus preocupaciones, de buscar nuevas rutas para lograr los objetivos propuestos, poder ver de cerca la práctica de sus pares y dejar que lo vean. Esto logrará un personal con más confianza y sintiéndose satisfecho de sus progresos (Krichesky y Murillo, 2018).
- e. **Repensar la dirección escolar:** se refiere a que la dirección de la escuela motive la colaboración entre sus profesores, mediante espacios, tanto personales como profesionales, para poder llegar a consensuar cómo se debe de llevar el aprendizaje de los estudiantes mediante el trabajo colaborativo (Krichesky y Murillo, 2018).

2.1.1.9 Elementos para fijar vínculo con docentes en comunidad profesional de aprendizaje

Entre los elementos se consideraron:

- a. **El clima laboral:** es el grupo de condiciones, características o propiedades de una institución educativa que son percibidas o experimentadas por los docentes y que influyen en su desempeño (Lee et al. 2011; citado en Morales y Morales, 2018). El buen clima laboral genera que los integrantes de los equipos de trabajo se tengan confianza, respetan las opiniones de sus compañeros y apoyan las decisiones que toman. Esto convierte el ambiente de trabajo en un espacio positivo donde se pueden desenvolver en miras de mejorar su desempeño y el de sus estudiantes.
- b. **Satisfacción laboral:** se refiere a la postura del profesor frente a su labor, esta postura está basada en las convicciones y valores que cada uno posee y que influyen en su manera de actuar y en los resultados que obtenga, así como, acrecentar su satisfacción en las diferentes actividades y tareas que realiza (Barraza y Ortega, 2009; Lee et al. 2011: citado en Morales y Morales 2018; Aparicio y Sepúlveda, 2018). Cuando un docente se siente satisfecho con el trabajo que realiza en su centro de labor, trabaja con más compromiso y por tanto es más competente siente que su trabajo es valorado.

Tanto el clima laboral como la satisfacción hacen que el docente procurará que el trabajo en equipo se realice de manera positiva y eficiente, participa activamente de los acuerdos e iniciativas que la IE. proponga, con oportunidad de intercambiar lo que sabe y lo que ha aprendido.

2.1.2 Dimensiones de la comunidad de aprendizaje profesional

Las dimensiones de una comunidad de aprendizaje profesional constituyen pilares fundamentales para el fortalecimiento de la práctica educativa y el desarrollo profesional docente. Cada una de estas dimensiones aborda aspectos clave que permiten mejorar

continuamente el entorno educativo y asegurar una educación de calidad que responda a las necesidades de los estudiantes. A continuación, se detallan ampliamente estas dimensiones según el MINEDU (2021):

Sensibilización: Esta dimensión implica una profunda reflexión por parte de docentes y directivos sobre su labor pedagógica y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes para alcanzar los objetivos educativos establecidos en el perfil de egreso. La sensibilización es crucial porque fomenta un clima de integración y respeto, promueve la colaboración pedagógica y fortalece el liderazgo dentro de la institución educativa. Este proceso ayuda a identificar y abordar de manera proactiva las problemáticas pedagógicas, haciendo que la comunidad educativa se oriente hacia soluciones efectivas y coherentes con sus metas educativas.

Diagnóstico: Esta fase consiste en recopilar y analizar información relevante sobre los logros de aprendizaje de los alumnos y las prácticas pedagógicas actuales. El diagnóstico es fundamental para identificar las necesidades específicas de formación docente que contribuyen a la mejora del aprendizaje. Incluye el monitoreo continuo, la realización de evaluaciones y la recolección de datos sobre el clima laboral. Esta información es esencial para planificar intervenciones educativas que sean pertinentes y basadas en evidencias reales de la institución.

Planificación: En esta dimensión se establecen las acciones a corto, mediano y largo plazo que permitirán activar y sostener la comunidad de aprendizaje profesional dentro del marco del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan Anual de Trabajo (PAT). La planificación incluye la elaboración de un cronograma anual, la verificación de la calidad de las intervenciones y la preparación de un plan de trabajo detallado. Esta planificación estratégica es crucial para asegurar que las acciones educativas sean coherentes y alineadas con los objetivos institucionales, y que se realicen de manera sistemática y organizada.

Ejecución: Finalmente, la ejecución implica la puesta en práctica de las actividades y estrategias previstas en la fase de planificación. Durante esta etapa, es vital generar las condiciones adecuadas para que las actividades programadas se desarrollen eficazmente, establecer roles claros entre los participantes y socializar las experiencias adquiridas. Esta dimensión asegura que las iniciativas de aprendizaje colaborativo y desarrollo profesional no solo se planifiquen, sino que también se implementen efectivamente, permitiendo así observar los impactos positivos en la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes.

2.1.3 *Desempeño docente*

Según Vásquez et al., (2021) el desempeño docente tiene que ver con el cumplimiento de sus labores en la formación de los estudiantes el cual se potencia en la medida que se realice seguimiento y monitoreo a sus labores que realizan. Por tanto, es preciso que cumpla con observaciones sugeridas.

Por su parte Soria et al. (2020), mencionó que el docente es preciso, esté preparado para lograr que en el aula los estudiantes tengan diversas formas de aprendizaje, de tal manera que en ese contexto logre el perfeccionamiento de acuerdo a las habilidades y posibilidades de los estudiantes.

Según Quispe (2020), el Desempeño Docente, se concibe como una labor relevante, que requiere reflexión constante en el ámbito de interacción dinámica entre el docente, estudiante y comunidad educativa, añadiendo la docencia en una entidad educativa y la práctica docente direccionada al aprendizaje educativo del maestro.

Por su parte Villarreal, (2019) precisó que el desempeño docente representa el grado de entendimiento y destreza del maestro para aportar y abordar aspectos hipotéticos en la labor educacional desde situaciones reales en un contexto determinado.

Puente et al., (2018). Considera que el desempeño se asocia a las labores, acciones y actividades que realiza el docente. Al respecto el éxito en una organización y el desarrollo

social, se da en la capacidad de cambiar y desarrollar novedosos conocimientos, valores y lograr la total satisfacción de efectuar las labores de manera cuidadosa, con control, precisión, profundidad, calidad y rapidez.

2.1.3.1 Teorías del desempeño

El desempeño docente puede ser analizado desde varias teorías que proporcionan un marco para entender cómo los maestros influyen en los resultados de aprendizaje de los estudiantes y cómo sus habilidades y comportamientos se integran en el contexto educativo.

Teoría del Comportamiento: Según Escribano (2018), esta teoría enfatiza la importancia del comportamiento observable del docente en el aula. La efectividad de un docente se mide por su capacidad para gestionar el aula eficazmente y promover un ambiente que facilite el aprendizaje activo y la participación de los estudiantes.

Teoría Cognitiva: Esta teoría se centra en las capacidades cognitivas del docente para planificar, ejecutar y reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas. Hernández y Mendoza (2018) destacan que los docentes que aplican procesos cognitivos avanzados en su enseñanza tienden a adaptar mejor sus métodos a las necesidades individuales de los estudiantes, resultando en un desempeño más efectivo.

Teoría del Desarrollo Profesional Continuo: Ccoto (2023) argumenta que el desempeño docente mejora significativamente a través de la participación en actividades de desarrollo profesional continuo, como las Comunidades de Aprendizaje Profesional. Estas actividades no solo actualizan los conocimientos pedagógicos de los docentes sino que también fomentan una actitud de aprendizaje continuo y adaptabilidad a nuevas pedagogías y tecnologías.

Teoría del Constructivismo: Esta teoría sugiere que los docentes que aplican estrategias de enseñanza constructivistas, donde los estudiantes construyen activamente su conocimiento a través de la exploración y el diálogo, alcanzan un desempeño superior. Vaccaro

(2021) señala que el uso de prácticas constructivistas en el aula permite a los docentes facilitar de manera más efectiva el aprendizaje significativo y crítico.

2.1.3.2 Modelos de evaluación

Los modelos de evaluación del desempeño docente son esenciales para medir la efectividad de los maestros y proporcionar retroalimentación constructiva que promueva su desarrollo profesional. Algunos modelos destacados incluyen:

Modelo de Evaluación Basado en Competencias: Este modelo, descrito por Mohammad (2021), se centra en evaluar las competencias específicas que los docentes deben demostrar en el aula. Incluye habilidades pedagógicas, conocimiento del contenido, y habilidades de gestión de clase, entre otras.

Modelo de Evaluación 360 Grados: Según Escribano (2018), este modelo incorpora múltiples perspectivas para evaluar el desempeño docente, incluyendo autoevaluaciones, evaluaciones por parte de colegas, supervisores y, en algunos casos, retroalimentación de los estudiantes. Este enfoque proporciona una visión integral del desempeño docente y fomenta un ambiente de mejora continua.

Modelo de Evaluación por Objetivos: Este modelo, respaldado por investigaciones de Peña (2022), involucra la definición de objetivos claros y medibles que el docente debe alcanzar dentro de un período específico. La evaluación se basa en qué tan bien los docentes alcanzan estos objetivos, permitiendo una medición directa de su efectividad.

Modelo de Evaluación Formativa: Este enfoque, apoyado por Krichesky y Murillo (2018), se enfoca en proporcionar retroalimentación continua a los docentes sobre su práctica educativa. El objetivo es ayudar a los docentes a reflexionar sobre su enseñanza y mejorarla progresivamente, en lugar de juzgar su desempeño en un punto específico en el tiempo.

2.1.3.3 Enfoques de desarrollo

Los enfoques de desarrollo del desempeño docente se centran en mejorar las habilidades y capacidades de los maestros a través de diversas estrategias y programas. Estos enfoques incluyen:

Desarrollo Profesional Continuo (DPC): Según Krichesky y Murillo (2018), el desarrollo profesional continuo es fundamental para la mejora constante del desempeño docente. Este enfoque incluye talleres, seminarios, y cursos de formación que ayudan a los docentes a actualizar sus conocimientos y prácticas pedagógicas.

Mentoría y Coaching: Este enfoque, respaldado por Guerra, Rodríguez, y Zañartu (2020), involucra la orientación y apoyo de docentes experimentados a maestros menos experimentados o nuevos en la profesión. La mentoría y el coaching proporcionan una retroalimentación directa y personalizada, fomentando el desarrollo de habilidades en un contexto práctico y reflexivo.

Autoevaluación y Reflexión: Según Eirín (2018), la autoevaluación y la reflexión son críticas para el desarrollo profesional. Este enfoque permite a los docentes examinar su propia práctica, identificar áreas de mejora y ajustar sus métodos y estrategias de enseñanza de acuerdo a sus propias observaciones y conclusiones.

Colaboración y Trabajo en Equipo: De acuerdo con Rodríguez y Sánchez (2022), el trabajo colaborativo en comunidades de aprendizaje profesional permite a los docentes compartir experiencias, discutir desafíos y desarrollar soluciones conjuntas, lo que enriquece su práctica docente y promueve un ambiente de aprendizaje mutuo.

Estos enfoques no solo ayudan a mejorar el desempeño individual de los docentes, sino que también fortalecen el entorno educativo, creando una cultura de aprendizaje continuo y colaboración que es fundamental para el éxito educativo en general.

2.1.3.4 Características del docente

Las características del docente efectivo son cruciales para entender y mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas. Estas características, que impactan directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, incluyen:

Competencia Pedagógica: Esencial para cualquier docente, la competencia pedagógica se refiere a la habilidad para diseñar, implementar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje que sean efectivos y apropiados al contexto y a las necesidades de los estudiantes. Según Escribano (2018), la competencia pedagógica es un factor determinante en la calidad educativa.

Habilidades Interpersonales y de Comunicación: La capacidad de comunicarse efectivamente con los estudiantes, colegas y padres es fundamental. Guerra Cabrera (2019) enfatiza la importancia de la comunicación en la creación de un entorno de aprendizaje positivo y en la gestión de la diversidad en el aula.

Adaptabilidad y Flexibilidad: Los docentes efectivos deben ser capaces de adaptarse a cambios en los currículos, en las tecnologías educativas y en las necesidades de sus estudiantes. Ccoto (2023) destaca que la adaptabilidad es crucial para mantener la relevancia educativa y responder a los desafíos pedagógicos emergentes.

Compromiso con el Desarrollo Profesional Continuo: Según Hernández y Mendoza (2018), un docente efectivo está comprometido con su propio desarrollo profesional, buscando activamente oportunidades para aprender y mejorar su práctica docente.

Capacidad de Reflexión y Autocrítica: La capacidad de reflexionar sobre su propia práctica y aceptar la crítica constructiva es esencial para el crecimiento profesional. Krichesky y Murillo (2018) argumentan que la reflexión crítica permite a los docentes identificar áreas de mejora y ajustar su práctica para obtener mejores resultados de aprendizaje.

2.1.3.5 Impactos del desempeño

El desempeño docente tiene impactos significativos en varios aspectos de la educación, desde los resultados de aprendizaje de los estudiantes hasta la cultura escolar y la efectividad institucional. Aquí se describen algunos de estos impactos clave, apoyados por la literatura académica:

Resultados de Aprendizaje de los Estudiantes: El nivel de competencia y eficacia de los docentes está directamente relacionado con los logros académicos de los estudiantes. Según Escibano (2018), el desempeño docente es un factor crítico asociado a la calidad educativa en América Latina, influyendo considerablemente en el rendimiento estudiantil.

Clima Escolar: Un docente eficaz contribuye a un clima escolar positivo al promover un ambiente de respeto, seguridad y apoyo mutuo. Guerra, Rodríguez, y Zañartu (2020) discuten cómo las comunidades profesionales de aprendizaje mejoran el clima escolar al fomentar colaboración y compromiso entre los docentes.

Motivación Estudiantil: Los docentes que demuestran entusiasmo por la materia y emplean métodos de enseñanza interactivos y participativos tienden a motivar a sus estudiantes a involucrarse activamente en su aprendizaje. Garzón (2020) señala que las comunidades de aprendizaje que promueven la interacción dialógica enriquecen la experiencia educativa y aumentan la motivación estudiantil.

Desarrollo Profesional de Pares: Los docentes con alto desempeño suelen tener un efecto multiplicador en sus colegas, compartiendo prácticas efectivas y contribuyendo al desarrollo profesional dentro de su comunidad. Según Peña (2022), el desarrollo y la sensibilización dentro de las comunidades de aprendizaje profesional tienen un impacto directo en el mejoramiento del desempeño docente a través de la colaboración y el apoyo mutuo.

Innovación Educativa: Docentes que muestran un desempeño sobresaliente son también agentes de cambio, introduciendo y adaptando innovaciones pedagógicas que pueden

transformar la enseñanza y el aprendizaje. Krichesky y Murillo (2018) destacan que la colaboración docente es un promotor clave para la innovación y la mejora continua en las escuelas.

2.1.4 Dimensiones

Las dimensiones del desempeño docente son fundamentales para asegurar una educación de calidad y responder eficazmente a las demandas del entorno educativo contemporáneo. Percibidas por la MINEDU, son detalladas a continuación, forman la base sobre la cual los docentes pueden construir y mejorar sus prácticas pedagógicas, según (Moreno & Paredes, 2017):

Proceso de Enseñanza: Esta dimensión abarca la totalidad de la experiencia educativa en la sala de clase, desde la preparación hasta la ejecución de las lecciones. El proceso de enseñanza no se limita a la mera transmisión de conocimientos, sino que involucra la creación de un ambiente interactivo donde se fomenta el pensamiento crítico y la resolución de problemas. Los docentes deben ser capaces de diseñar y aplicar métodos de enseñanza que sean tanto inclusivos como desafiantes, asegurando que cada estudiante pueda participar activamente y beneficiarse de la experiencia de aprendizaje. Este enfoque requiere una evaluación constante y la adaptación de las estrategias pedagógicas para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes.

Participación Sincrónica: La interacción en tiempo real es crucial para el éxito del proceso educativo, especialmente en la era digital. Esta dimensión fomenta una dinámica de grupo activa y un intercambio de ideas al instante, lo que es esencial para el aprendizaje colaborativo y el desarrollo de habilidades sociales. La participación sincrónica no solo mejora la comunicación entre docentes y estudiantes, sino que también permite una respuesta inmediata a las inquietudes y preguntas, haciendo que el proceso de aprendizaje sea más eficiente y efectivo. Además, promueve una mayor cohesión grupal y un sentido de comunidad

dentro del aula, lo que puede aumentar significativamente la motivación y el compromiso de los estudiantes.

Dominio Tecnológico: En el contexto actual, donde la tecnología juega un papel preponderante en casi todos los aspectos de la vida, es indispensable que los docentes dominen las herramientas tecnológicas aplicables al ámbito educativo. Esta dimensión va más allá del simple uso de dispositivos y software; implica una comprensión profunda de cómo la tecnología puede transformar el proceso de enseñanza y aprendizaje. El dominio tecnológico permite a los docentes diseñar recursos didácticos innovadores, facilitar el acceso a información diversa y actualizada, y adaptar las prácticas educativas a entornos virtuales o híbridos. Además, la competencia tecnológica de los docentes es crucial para guiar a los estudiantes en el uso ético y efectivo de la tecnología, preparándolos para enfrentar los desafíos del futuro.

2.2 Marco conceptual

El definir los términos básicos de la investigación permitió aclarar la acepción en la que se aplicaron las palabras o los conceptos que se investigaron en la identificación y enunciado del problema; también fue necesario definirlos para que el que realizó la investigación, como cualquier lector de la misma, tengan la misma idea de lo estudiado; su significado se dio dentro de marco teórico específico (Cisterna, 2007).

- **Diagnóstico:** La fase de diagnóstico en una comunidad de aprendizaje profesional implica la identificación y análisis de las necesidades de desarrollo profesional y las áreas de mejora dentro de una institución educativa, esencial para establecer las bases de intervenciones efectivas y orientadas a necesidades específicas (Aparicio et al., 2018).
- **Dominio Tecnológico:** Se refiere a la habilidad de los docentes para utilizar eficazmente las herramientas tecnológicas en el proceso educativo, facilitando una

enseñanza más dinámica y accesible, considerado un componente esencial del desempeño docente en la era digital (Hernández & Mendoza, 2018).

- **Ejecución:** En las comunidades de aprendizaje profesional, la ejecución se refiere a la puesta en práctica de estrategias y actividades diseñadas para mejorar el desempeño docente y la colaboración, siendo fundamental para lograr los objetivos de aprendizaje y desarrollo profesional (Cosme et al., 2023).
- **Participación Sincrónica:** Implica la interacción en tiempo real entre docentes y estudiantes durante las sesiones de aprendizaje, fundamental para mantener el compromiso y la comunicación efectiva (Escribano, 2018).
- **Planificación:** Involucra el diseño de programas y actividades que fomentan el desarrollo de habilidades docentes y la colaboración pedagógica, siendo la planificación cuidadosa esencial para alinear los objetivos educativos con las prácticas de enseñanza (Garzón, 2020).
- **Proceso de Enseñanza:** Incluye las metodologías, estrategias, y técnicas que los docentes utilizan para facilitar el aprendizaje, central para el desempeño docente, ya que determina la efectividad con la que los estudiantes adquieren conocimientos y habilidades (Ccoto, 2023).
- **Sensibilización:** Se refiere al proceso de hacer conscientes a los docentes sobre la importancia de la colaboración y el aprendizaje continuo, crucial para motivar a los docentes a participar activamente y comprometerse con el desarrollo profesional (Guerra et al., 2020).
- **Colaboración Interdisciplinaria:** Se refiere al trabajo conjunto entre docentes de diferentes disciplinas para enriquecer el proceso educativo, promoviendo un enfoque integral y diversificado del aprendizaje (Krichesky & Murillo, 2018).

- **Competencias Digitales:** Capacidades que los docentes deben desarrollar para utilizar tecnologías de la información y comunicación eficazmente en su práctica pedagógica, esencial para la adaptación a los entornos de aprendizaje modernos (Solorzano, 2019).
- **Gestión del Conocimiento:** Involucra las estrategias utilizadas por las comunidades de aprendizaje profesional para capturar, distribuir y efectivamente utilizar el conocimiento compartido, vital para el desarrollo continuo y la innovación en prácticas pedagógicas (Guerra Cabrera, 2019).
- **Innovación Pedagógica:** Implica la introducción y aplicación de nuevas ideas y métodos en la enseñanza para mejorar la calidad educativa y el desempeño docente (Belmonte et al., 2020).
- **Interacción Dialógica:** El proceso por el cual los miembros de una comunidad de aprendizaje profesional participan en discusiones significativas que promueven la reflexión y el intercambio de ideas, considerado crucial (Rodríguez & Sánchez, 2022).

2.3 Antecedentes

2.3.1 Antecedentes internacionales

Flores, Bailey, Mortera, (2021) realizaron un estudio titulado: *Comunidades Profesionales de Aprendizaje en escuelas públicas mexicanas: explorando su desarrollo en la ciudad Monterrey del país México*. El objetivo general del estudio fue responder ¿Qué acontece cuando profesores y directivos se involucran en una comunidad de aprendizaje profesional para efectuar su planificación educativa? La muestra estuvo constituida por estudiantes y docentes de 5 escuelas haciendo un total de 1313 personas. El diseño que se utilizó fue bajo un enfoque de casos múltiples cualitativo. Los instrumentos que se usaron fueron observaciones participantes in situ de cada comunidad, entrevistas a profesores y directivos y revisión documental. Y los resultados indican que es posible la implementación de comunidades profesionales de aprendizaje en las escuelas mexicanas de nivel básico. Sin

embargo, no es una tarea fácil, ya que supone enfrentar retos como son las resistencias a organizar la escuela en formas diferentes de trabajo, romper el arraigado aislamiento en pos de promover el aprendizaje de los profesores y directivos, así como la colaboración que facilite un pensamiento sistémico. Lo cual coincide con los trabajos de Krichesky y Murillo (2018) en cuanto a que no es fácil desarrollar la colaboración entre docentes, aun cuando los profesores trabajen de forma colectiva, esto no supone siempre intercambios profundos, sustanciales y transparentes sobre los fines de la educación, los dilemas de la práctica o las demandas de aprendizaje, así también Lortie (1975) destacó el reto que implica abandonar una práctica reservada en el aula.

Raúl Vera Muñoz (2022) realizó un estudio titulado: *Comunidades de Aprendizaje en Formación Profesional* en la ciudad Andalucía del país España, el objetivo general del estudio fue concretar la viabilidad y los resultados que está dando Comunidades de Aprendizaje y que están transformando una realidad educativa andaluza. La muestra estuvo constituida por las 9 personas para el grupo experimental (8 chicas y 1 chico) y otras 9 personas para el grupo control (9 chicas). El diseño que se utilizó fue metodología mixta, de carácter cuantitativo (calificaciones obtenidas por el alumnado) y cualitativa mediante una escala de convivencia escolar. Los instrumentos que se usaron fueron los cuestionarios. Y los resultados obtenidos han sido Comunidades de Aprendizaje también es un modelo válido para la Formación Profesional del Sistema Educativo y sus resultados positivos objetivables son transferibles a esta etapa educativa.

Marcela Peña (2023) realizó un estudio titulado: *Dimensiones del aprendizaje colaborativo docente en Comunidades Profesionales de Aprendizaje en Chile*, en la ciudad Chile del país Chile. El objetivo general del estudio fue analizar los niveles de profundidad, tanto en la dimensión de aprendizaje colaborativo como en práctica personal compartida dentro de una CAP. La muestra estuvo constituida por 161 informantes y 10 grupos de difusión. El

diseño que se utilizó fue el método de investigación corresponde a un estudio mixto concurrente (Creswell, 2009) con estrategia de estudio de casos múltiples. Los instrumentos que se usaron fueron entrevistas. Y los resultados obtenidos han sido que la consistencia y confiabilidad de PLCA-R, en su validación al contexto chileno, fue asegurada por un análisis de coeficiente Alfa de Crombach, que corresponde a la medición de las correlaciones entre las variables que intervienen, que se traduce en el cálculo resultante de la varianza de cada ítem y la varianza total que incluye a todos los ítems.

Puertas, Ubago, Arrebola, Padial, Martínez y Gonzales (2018) realizó un estudio titulado: *La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática* en la ciudad Granada del país España. El objetivo general del estudio fue realizar una revisión sistemática de literatura científica que aborde la Inteligencia Emocional como factor fundamental en la formación y desempeño de los docentes en las diferentes etapas educativas, para dar solución a esta preocupación emergente del ámbito educativo. La muestra estuvo constituida por la muestra para esta revisión sistemática de literatura científica se corresponde con 50 artículos El diseño que se utilizó fue declaración PRISMA para revisiones sistemáticas (Hutton et al., 2015). Los instrumentos que se usaron fueron La revisión bibliográfica de los artículos ha sido llevada a cabo durante los meses de septiembre y octubre de 2017 Y los resultados obtenidos han sido En los programas de intervención realizados para mejorar la IE de los docentes, la mayoría coinciden en que se produce una mejora tanto en la competencia afectiva como en la emocional. Además, a través de ellos los educadores han mejorado su regulación y utilización emocional prolongando los efectos en el tiempo, lo que les repercute situaciones de bienestar personal y de calidad en el ámbito educativo, una mayor satisfacción laboral, así como una mejora de la salud mental.

Lara, Campana, Villamarín y Balarezo (2022) realizó un estudio titulado: *Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño*

docente en la ciudad. Quito del país Ecuador. El objetivo general del estudio fue describir cómo se percibe el acompañamiento pedagógico y el nivel del desempeño docente en las diferentes áreas de conocimiento de una institución educativa de la ciudad de Quito. La muestra estuvo constituida por 55 docentes. El diseño que se utilizó es el paradigma no experimental cuantitativo, con carácter descriptivo-correlacional. Los instrumentos que se usaron fueron una guía de observación para monitorear el proceso de acompañamiento pedagógico y para el análisis descriptivo e inferencial un instrumento diseñado para las dimensiones correspondientes a cada variable. Y los resultados obtenidos han sido que el análisis descriptivo muestra un aumento en los valores de las medias de todas sus dimensiones, evidenciando cambios en la ubicación porcentual en el nivel de los docentes; desde lo inferencial existe una correlación significativa entre las dimensiones de las variables con un alto nivel de confianza. Se concluye que el acompañamiento pedagógico permanente durante la pandemia permitió que los docentes tuvieran altos niveles de desempeño en su práctica educativa, incidiendo positivamente en el bienestar integral de la comunidad educativa, más aún, en la promoción e implementación de cambios transformadores.

Ushiña, Colmenares (2022) realizó un estudio titulado: *Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente* en la ciudad de Ecuador del país Ecuador. El objetivo general del estudio fue analizar el acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente de educación básica a través de un enfoque cuantitativo en un estudio de campo, diseño no experimental transeccional. La muestra estuvo constituida por veinte (20) docentes. El diseño que se utilizó fue enfoque cuantitativo en un estudio de campo, diseño no experimental transeccional. Los instrumentos que se usaron y aplicaron: como técnica la encuesta por medio de un instrumento tipo cuestionario estructurado en veintidós (22) ítems cerrados. Y los resultados obtenidos han sido El análisis de los resultados se realizó con la estadística descriptiva, lo que permitió

concluir que la gestión directiva no es eficiente y eficaz incumpliendo con el acompañamiento pedagógico, lo cual limita la mejora del desempeño docente en lo que refiere a los estándares del desempeño profesional vigentes en Ecuador; aspecto que incide en la calidad educativa.

2.3.2 Antecedentes nacionales

Peña Roque, Alan (2022), en la investigación titulada: *Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 de Coishco, Ancash, 2021*, con fines de obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú, su objetivo fue determinar el vínculo entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la mencionada Institución educativa en estudio. La investigación fue de enfoque cuantitativo y descriptivo, cuyo diseño fue no experimental, descriptivo correlacional y transversal. La población conformó, 27 docentes del sector primaria, a quienes se aplicó los cuestionarios sobre comunidades de aprendizaje profesional (CAP) y el desempeño docente (CDD). Respecto al resultado mediante la correlación Rho de Spearman se obtuvo un valor $r = 0.545$, cuya significancia fue 0.047. En conclusión, hay la relación positiva moderada y significativa entre comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, en tal sentido, se brinda oportunidades de aumentar conformación de comunidades de aprendizaje profesional en entidades educativas mejorando el desempeño docente.

Calle Vaccaro, Patricia (2021), en la presente investigación cuyo título: *La conformación de una comunidad profesional de aprendizaje en el proceso de gestión institucional*, para obtener el Grado Académico de Maestra en educación en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón Lima-Perú, tiene como objetivo analizar el proceso de conformación de una Comunidad Profesional de Aprendizaje (CAP) en el proceso de gestión institucional. Para ello, se realizó una investigación de enfoque cualitativo, en un nivel

descriptivo, utilizando como método el estudio de casos. Los participantes fueron cuatro profesores de aula, los cuales fueron elegidos a través de criterios de selección. Para validar la información recolectada y que los resultados obtenidos sean lo más precisos posibles, se aplicaron las estrategias de revisión de pares y la comprobación de miembros, propuestas por Creswell. Los resultados permitieron identificar las características que poseen los docentes, así como, las condiciones que permiten constituir una CAP adecuadamente en el proceso de gestión institucional.

Guerra Cabrera, Gladys (2019) El tema de esta investigación es: *Las comunidades profesionales de aprendizaje, como estrategia de gestión de las escuelas que aprenden*, para optar el grado de magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, presenta el caso de una Institución Educativa estatal del Distrito de Ate.” A partir de lo mencionado, se genera un problema de investigación. Este es: ¿Cuáles son las percepciones del director y los coordinadores de grado sobre la gestión escolar desde la mirada de las comunidades profesionales de aprendizaje en una Institución Educativa Estatal del Distrito de Ate? El objetivo general fue analizar las percepciones que tienen el director y los coordinadores de grado sobre la gestión escolar desde la mirada de las comunidades profesionales de aprendizaje. El objetivo específico, describir las dimensiones de las comunidades profesionales de aprendizaje que se presentan en la gestión escolar de la institución educativa desde las percepciones de las autoridades arriba mencionadas. Se ha identificado las cinco dimensiones de la comunidad profesional de aprendizaje: Liderazgo compartido y de apoyo, la visión y valores compartidos, el aprendizaje colectivo y su aplicación, práctica profesional compartida; y condiciones de apoyo: relaciones y estructura. La investigación corresponde al enfoque cualitativo y se realizó en base al método de estudio de casos. En el recojo de la información se emplearon las técnicas de tipo cualitativo como el Focus Group, aplicado a los coordinadores de grado a través del instrumento del guion de Focus Group, y la Entrevista semiestructurada

con el instrumento guion de entrevista al director de la institución educativa. Este método de investigación permitió analizar y describir las características que se presentan y se vienen desarrollando en la gestión escolar a partir de las percepciones del director y los coordinadores de grado, relacionadas con las dimensiones de la comunidad profesional de aprendizaje, como proceso de la implementación de políticas adoptadas por el Ministerio de Educación en el marco de las organizaciones que aprenden.

Rodríguez Solórzano, Sonia (2019) en su tesis de investigación que tiene como título: *Comunidades profesionales de aprendizaje en Instituciones Educativas de la red 14 Villa el Salvador, 2019* para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, en la universidad Cesar Vallejo de Lima – Perú. Se tuvo la participación de 5 Instituciones Educativas Publicas, entre ellas: I.E N° 6070” Héroes del alto Cenepa”. I. E N° 6072 “Perú Estados Unidos” I.E Peru Birf “República de Bolivia” I.E.” Perú Italia”. I. E N° 7216 del distrito de Villa el Salvador. La investigación tuvo como objetivo comparar si existen diferencias significativas en nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. La metodología fue bajo el enfoque cuantitativo de tipo básica, su diseño y nivel descriptivo comparativo. La muestra censal, fue de 100 docentes a quienes se aplicaron el cuestionario sobre comunidades profesionales de aprendizaje Los resultados obtenidos fueron que existen diferencias estadísticamente significativas en las comunidades de aprendizaje de acuerdo al p-valor de 0,034. Asimismo, esto está confirmado por los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 63,64 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 39,04.

2.3.3 Antecedentes locales

Cusihuamán, Abel (2021) realizó un estudio titulado: *Las comunidades profesionales de aprendizaje y sus repercusiones en la práctica educativa de los docentes de una institución educativa de Andahuaylillas - Cusco* en la ciudad Lima del país Perú El objetivo general del

estudio fue Analizar la comunidad profesional de aprendizaje y sus repercusiones en la práctica educativa de los docentes. La muestra estuvo constituida por Los veinte docentes (catorce nombrados y seis contratados) integran la comunidad profesional de aprendizaje. El diseño que se utilizó fue experimental de corte cualitativo - paradigma interpretativo. Los instrumentos que se usaron fueron la entrevista y como instrumento fue el guion de entrevista de Y los resultados obtenidos han sido como indica Alava (2018), la vocación permite desarrollar el profesionalismo de sus integrantes, mejorar la práctica educativa docente y así, mejorar el logro de los aprendizajes en los estudiantes, poniéndole valor a su vocación de servicio, haciendo que gane prestigio frente a la sociedad. Las reuniones colegiadas, el liderazgo compartido y la reflexión de la práctica profesional brindan el soporte para generar el reconocimiento de la sociedad y del Estado. Así, las comunidades profesionales de aprendizaje deben apoyarse en la vocación de sus integrantes.

Romero, Gerardo (2023) en su tesis titulada: *Gestión de rúbrica de observación de aula y desempeño de los docentes de instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Calca – 2019* en la ciudad de Cusco en Perú. Tuvo como objetivo demostrar la relación significativa entre el uso de rúbricas de observación de aula con el desempeño de los docentes de Instituciones Educativas Públicas de nivel secundario del distrito de Calca – 2019., el tipo de investigación es básica, de enfoque cuantitativo y mixto, con un diseño no experimental y alcance descriptivocorrelacional; la muestra de estudio fue de tipo censal con 147 participantes, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento al cuestionario de los cuales se recopiló información llegando a los siguientes resultados que el 59,9% de los docentes presentan las rubricas de observación de manera regular, mientras que el 40,1% buena y en cuanto al desempeño docente el 62,6% de los docentes presentan un desempeño regular, mientras que el 37.4% bueno. Mediante la prueba Rho de Spearman se concluye que existe una

correlación positiva y media entre las rubricas de observación de aula con el desempeño de los docentes de Instituciones Educativas Públicas de nivel secundario del distrito de Calca.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis General*

Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas-Apurímac – 2023.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

- a. Existe relación significativa entre la sensibilización en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac – 2023.
- b. Existe relación significativa entre el diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac – 2023.
- c. Existe relación significativa entre la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac – 2023.
- d. Existe relación significativa entre la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac – 2023.

3.2 Identificación de variables y dimensiones

Variable 1: Comunidades de aprendizaje profesional

Dimensiones:

- Sensibilización
- Diagnóstico

- Planificación
- Ejecución

Variables 2: Desempeño docente

Dimensiones:

- Proceso de enseñanza
- Participación sincrónica
- Dominio tecnológico

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Comunidad de aprendizaje profesional	MINEDU (2021), precisó que la comunidad de aprendizaje profesional se considera un equipo pedagógico profesional de la entidad educativa (directivos y docentes), estando organizados, presentando la visión, misión y metas de mejoramiento, tal que se socializa, se cuestiona, opina y se intercambian experiencias y los conocimientos respecto a la praxis pedagógica para la mejora del aprendizaje de los educandos.	La comunidad de aprendizaje se asocia a el contexto institucional cuyas dimensiones se miden con sus indicadores mediante la escala intensidad	Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación del clima de integración. • Impacto del clima de integración en el desempeño docente. • Colaboración pedagógica efectiva. • Acciones de sensibilización implementadas. 	1	Ordinal de orden Categorías: Tipo escala de intensidad: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del monitoreo programado. • Priorización del monitoreo en el diagnóstico docente. • Uso del clima laboral para decisiones correctivas. • Inclusión del clima laboral para integración docente. 	2 3 4 5 6 7 8	
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de calidad en las mejoras educativas. • Validez de la verificación para el desempeño docente. 	9 10	

				<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación del CAP en los planes de trabajo. • Cumplimiento del plan de trabajo institucional. 	11	
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Consideración de limitaciones docentes en roles. • Inclusión de opiniones docentes en roles. • Socialización de experiencias docentes. • Mejora educativa mediante socialización en CAP 	13 14 15 16	
Desempeño docente	Puente et al., (2018). Considera que el desempeño se asocia a las labores, acciones y actividades que realiza el docente. Al respecto el éxito en una organización y el desarrollo social, se da en la capacidad de cambiar y desarrollar novedosos conocimientos, valores y lograr la total satisfacción de efectuar las labores de manera cuidadosa, con control, precisión, profundidad, calidad y rapidez	El desempeño docente tiene que ver con la labor del maestro con los estudiantes y se mide mediante los indicadores de las dimensiones a través de la escala de intensidad.	Proceso de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Dinamismo en las sesiones de clase. • Uso de motivación previa en clases. • Implementación de retroalimentación. • Importancia de la retroalimentación en el aprendizaje. • Frecuencia de la retroalimentación en clases. 	17 18 19 20 21	
			Participación sincrónica	<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia del trabajo en equipo estudiantil. • Fomento de la participación mediante equipos. • Promoción del debate en contenidos curriculares. • Inclusión de debates en los contenidos. • Valoración y conclusiones mediante discusión. 	22 23 24 25 26	

			<p>Dominio tecnológico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto de habilidades tecnológicas en el aprendizaje. 27 • Promoción docente de habilidades tecnológicas. 28 • Potenciación de habilidades con tecnología. 29 • Aprovechamiento de destrezas tecnológicas estudiantiles. 30 • Desarrollo docente de destrezas digitales. 31 • Disponibilidad de equipamiento tecnológico. 32 	
--	--	--	----------------------------	--	--

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 **Ámbito de estudio**

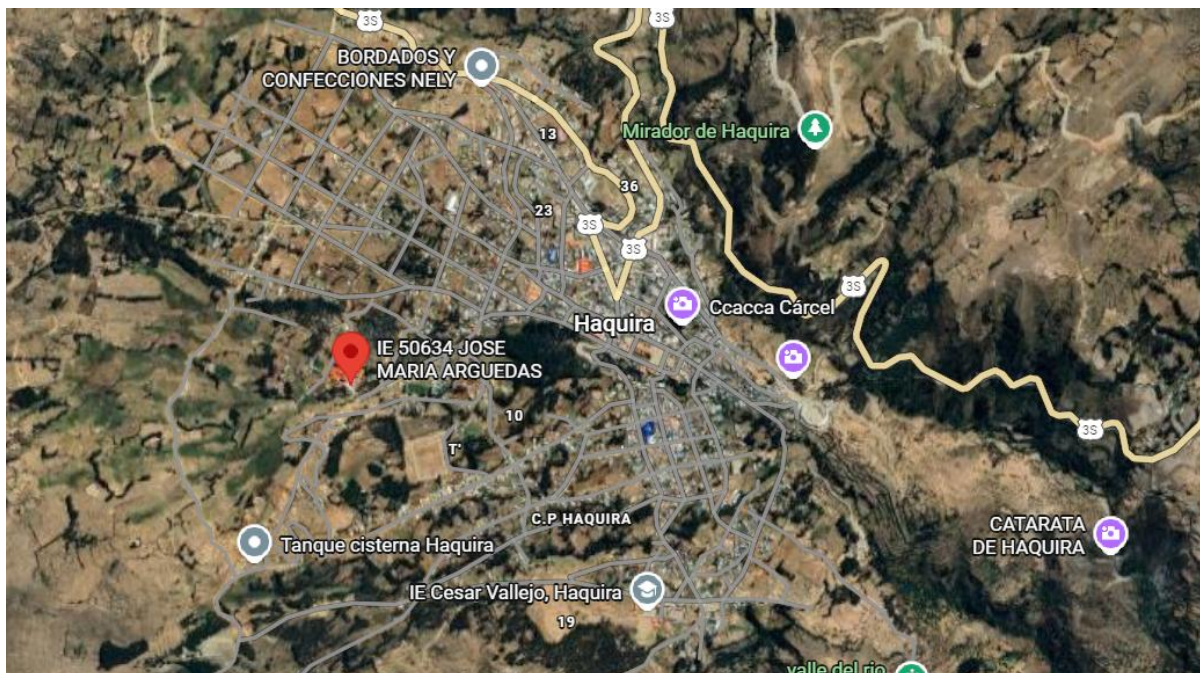
La investigación se desarrolló en la Institución Educativa Integrada N.º 50634 José María Arguedas, la cual se encuentra ubicada en el distrito de Haqira, perteneciente a la provincia de Cotabambas, en la región Apurímac, al sur del territorio peruano. Desde el punto de vista político-administrativo, dicha institución forma parte del sistema educativo público nacional y se encuentra bajo la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Cotabambas, entidad responsable de la administración, supervisión y acompañamiento pedagógico de las instituciones educativas del ámbito provincial.

En cuanto a su ubicación geográfica, el distrito de Haqira se sitúa en una zona andina caracterizada por una geografía predominantemente accidentada, con presencia de relieves montañosos y condiciones climáticas propias de la sierra sur del país. La institución educativa se localiza en el área urbana del distrito, específicamente en el sector Estadium Luna, en un entorno que permite la articulación entre la comunidad educativa y la dinámica social, cultural y económica del contexto local. Las características geográficas de la zona influyen de manera directa en las condiciones de acceso, movilidad y desarrollo de las actividades educativas, así como en las prácticas pedagógicas implementadas por los docentes.

Este contexto político y geográfico configura un escenario particular para el desarrollo del proceso educativo, donde las condiciones territoriales, socioculturales y administrativas inciden en la organización institucional y en el desempeño docente. Por ello, la Institución Educativa Integrada N.º 50634 José María Arguedas constituye un espacio pertinente para el estudio de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, considerando las particularidades del entorno en el que se desarrolla la labor educativa.

Figura 1

Ubicación geográfica de la I.E 50634 José María Arguedas



Nota. Extraído de la Google Maps

Figura 2

I.E 50634 José María Arguedas – Haquira



4.2 Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación realizado fue de naturaleza básica, ya que su principal objetivo fue generar conocimiento relevante y fundamentado acerca de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, lo cual puede servir como base para estudios posteriores en contextos similares. Este enfoque permitió profundizar en la comprensión teórica y práctica

de las variables analizadas, aportando elementos esenciales para enriquecer el marco conceptual y metodológico del campo educativo. Según Hernández y Mendoza (2018), los estudios básicos se orientan a la construcción de teorías y conceptos que fortalezcan el conocimiento existente, contribuyendo de manera significativa al avance científico y académico.

4.2.1 El nivel de investigación

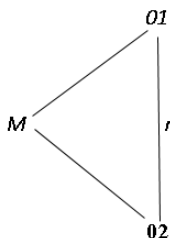
El presente estudio es descriptivo correlacional, el cual se enmarcará bajo el enfoque cuantitativo. Según Hernández y Mendoza (2018), este planteamiento busca saber el proceder del problema a investigar a través del acopio de datos cuantitativos y su respectivo análisis estadístico, probando así la hipótesis determinada al inicio. También esta investigación será básica, con un método hipotético-deductivo y un diseño no experimental, descriptivo - correlacional.

4.2.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es descriptivo – correlacional. El presente trabajo de investigación será de diseño no experimental, porque las variables no serán manipuladas por el investigador. Al respecto Hernández y Mendoza (2018), definen al diseño no experimental como un estudio que se realiza sin manipulación deliberada de las variables y sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural.

Figura 3

Esquema de diseño



Dónde:

M: Muestra de estudio

O1: Comunidad de aprendizaje profesional.

O2: Desempeño docente.

r: Correlación entre las variables

El diseño correlacional seleccionado para esta investigación permite analizar y comprender la relación existente entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira, Cotabambas.

4.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación estuvo conformada por los 39 docentes del nivel secundario y primario de la Institución Educativa José María Arguedas, ubicada en el distrito de Haqira, provincia de Cotabambas, región Apurímac. Estos docentes representaron un grupo clave para el estudio, ya que su desempeño y participación en comunidades de aprendizaje profesional son fundamentales para comprender la relación entre estas variables en el contexto educativo. Al centrarse en esta población, se buscó obtener información específica y relevante que reflejara las dinámicas pedagógicas, los niveles de colaboración y las estrategias implementadas en el marco de estas comunidades.

4.4 Población de estudio

Es el conjunto de personas que comparten una característica en común en miras de la investigación a realizar, es necesario delimitar la población considerando el sujeto, área, edad, tiempo y ámbito social, e identifica específicamente a los sujetos que intervienen en la investigación (Hernández y Mendoza, (2018)

La población de estudio estuvo conformada por los 78 docentes que laboraron en los niveles de primaria y secundaria en el distrito de Haqira durante el año académico 2023. De este total, 48 docentes eran nombrados, representando una mayoría estable dentro del sistema educativo, mientras que los 30 restantes eran contratados, quienes aportaron perspectivas diversas debido a sus condiciones laborales temporales.

Tabla 2*Población*

Instituciones	Nivel educativo		Sub total	Total
	Primario	Secundario		
I.E. José María Arguedas	20	19	39	78
I.E. Cesar Vallejo	14	25	39	

Nota. Extraído del cuadro de asignación del personal

4.5 Tamaño de muestra

Hernández y Mendoza (2018), para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. La muestra estará conformada por los docentes del nivel primaria y secundario que son 78 docentes que laborarán el año escolar 2023.

4.6 Técnicas de selección de muestra

Según Hernández (2020), el muestreo constituye el procedimiento mediante el cual se selecciona una parte de la población para el análisis; sin embargo, cuando el número de unidades de estudio es reducido o accesible, puede optarse por una muestra censal, la cual considera a la totalidad de la población. En el presente estudio se empleó este tipo de muestra, incluyendo a todos los participantes disponibles, lo que permitió obtener información completa y representativa del fenómeno investigado, garantizando mayor precisión en los resultados.

4.7 Técnicas de recolección de información

La técnica utilizada para la recolección de datos en esta investigación fue la encuesta, tal como lo considera Ponto (2020), quien señala que en estudios correlacionales las encuestas son herramientas clave para recolectar datos directamente de los participantes al responder preguntas específicas relacionadas con las variables de estudio.

El instrumento aplicado fue el cuestionario, diseñado para medir de manera precisa las dimensiones de las variables investigadas. Los cuestionarios fueron sometidos a un proceso de validación llevado a cabo por un panel de expertos conformado por tres especialistas en el tema, quienes poseían grados académicos de doctorado o maestría. Este proceso de validación garantizó la pertinencia, claridad y calidad de los ítems incluidos, asegurando así que los instrumentos cumplieran con los estándares requeridos para la obtención de datos confiables y válidos.

4.8 Técnica de análisis e interpretación de la información

Para el análisis e interpretación de la información, se emplearon técnicas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales, procesadas mediante el software especializado SPSS. La estadística descriptiva permitió determinar los niveles de las variables investigadas, proporcionando una visión detallada de los datos mediante promedios, desviaciones estándar y frecuencias. Esto facilitó la caracterización de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haqira, Cotabambas, Apurímac.

En cuanto al análisis inferencial, se utilizó la correlación de Spearman, una técnica adecuada para establecer la relación entre las variables investigadas. Este método permitió medir la intensidad y dirección de la asociación entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, garantizando un enfoque robusto para la validación de las hipótesis planteadas. Los resultados reflejaron valores significativos, con correlaciones altamente positivas, lo que evidenció una relación directa y relevante entre las variables analizadas.

Los datos recolectados mediante los cuestionarios fueron organizados, tabulados y analizados utilizando SPSS, asegurando precisión y confiabilidad en los cálculos. Además, se realizó una interpretación detallada de los resultados dentro del contexto educativo,

considerando las dimensiones específicas de cada variable: sensibilización, diagnóstico, planificación y ejecución para las comunidades de aprendizaje profesional; y proceso de enseñanza, participación sincrónica y dominio tecnológico para el desempeño docente. Este enfoque integral permitió identificar relaciones clave, ofreciendo una base sólida para proponer estrategias orientadas a la mejora de la calidad educativa y las prácticas docentes.

4.9 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para verificar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas, se emplearon técnicas estadísticas adecuadas al diseño de la investigación y al tipo de datos recolectados. El análisis se llevó a cabo utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, una técnica inferencial no paramétrica idónea para medir la relación entre variables ordinales, como las dimensiones de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente.

Según Ramírez y Polack (2019), la correlación de Spearman permite establecer el grado de asociación entre dos conjuntos de datos, expresando tanto la dirección (positiva o negativa) como la intensidad de dicha relación. Este enfoque fue clave para determinar si las dimensiones específicas de las variables (sensibilización, diagnóstico, planificación, y ejecución para las comunidades de aprendizaje profesional, y proceso de enseñanza, participación sincrónica, y dominio tecnológico para el desempeño docente) están significativamente relacionadas.

El procesamiento de datos se realizó mediante el software SPSS, que facilitó la tabulación y el cálculo de los coeficientes de correlación. Los resultados fueron evaluados en función del nivel de significancia estadística ($p < 0.05$) para validar las hipótesis. De este modo, los hallazgos demostraron la existencia de correlaciones altamente positivas entre las variables, confirmando la veracidad de las hipótesis y aportando evidencia empírica para respaldar las conclusiones del estudio.

Este análisis no solo permitió confirmar las hipótesis, sino también brindar información relevante para entender las dinámicas entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, ofreciendo una base sólida para recomendaciones futuras.

CAPÍTULO V

RESULTADO Y DISCUSIÓN

5.1 Descripción

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de datos, detallando la información relevante sobre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac. Se incluyen los valores estadísticos, la categorización de los niveles y la interpretación de las relaciones identificadas entre las variables en estudio.

5.2 Resultado por variable de investigación

5.2.1 Resultado de la variable comunidades de aprendizaje profesional

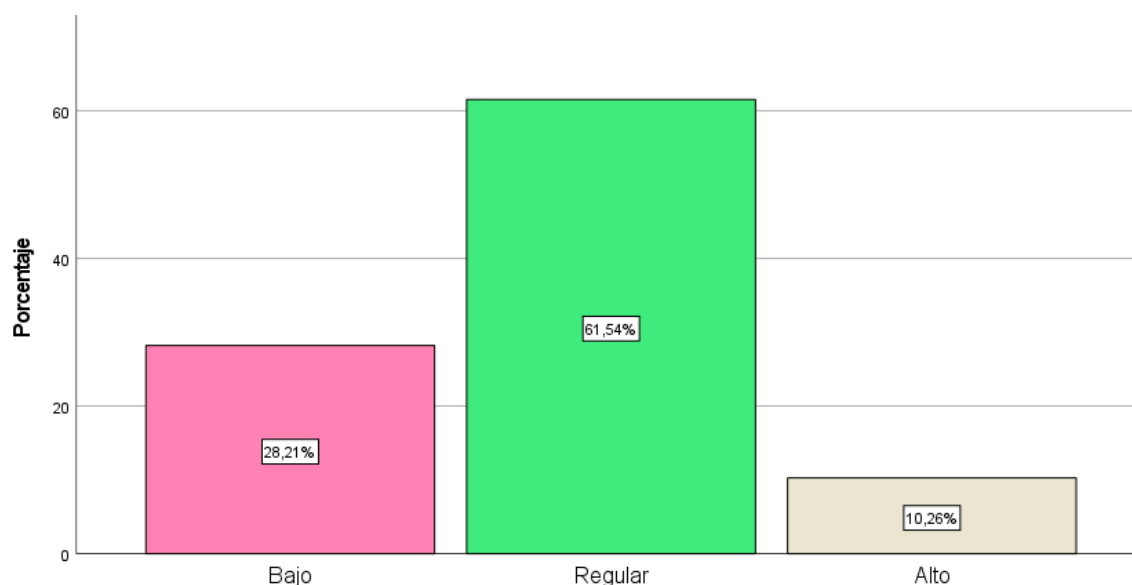
Tabla 3

Comunidad de aprendizaje profesional

	N	%
Bajo	22	28,2%
Regular	48	61,5%
Alto	8	10,3%
Total	78	100%

Figura 4

Comunidad de aprendizaje profesional



La Tabla 4. Se observa que la mayoría (61.5%) considera que el desarrollo de estas comunidades es regular, lo que indica que, si bien se han implementado estrategias para fomentar la colaboración y la mejora del desempeño docente, estas aún no alcanzan un nivel óptimo que permita consolidar su impacto en el proceso educativo. Por otro lado, un 28.2% de los docentes calificó el nivel de las comunidades de aprendizaje profesional como bajo, lo que evidencia deficiencias en aspectos clave como la integración del equipo docente, la planificación colaborativa y la ejecución de estrategias pedagógicas dentro de estas comunidades. Esta percepción podría estar relacionada con factores como la falta de compromiso institucional, la ausencia de liderazgo en la organización de las CAP o la escasa participación de los docentes en espacios de reflexión y mejora continua. En contraste, solo un 10.3% de los encuestados considera que las comunidades de aprendizaje profesional funcionan a un nivel alto, lo que sugiere que, en un grupo reducido de instituciones, estas comunidades han logrado consolidarse con estructuras organizadas, procesos efectivos de planificación y una cultura de trabajo colaborativo sostenida en el tiempo. Sin embargo, dado el bajo porcentaje de esta categoría, se puede inferir que la implementación de las CAP aún enfrenta retos significativos en la mayoría de las instituciones educativas analizadas.

5.2.1.1 Resultado por

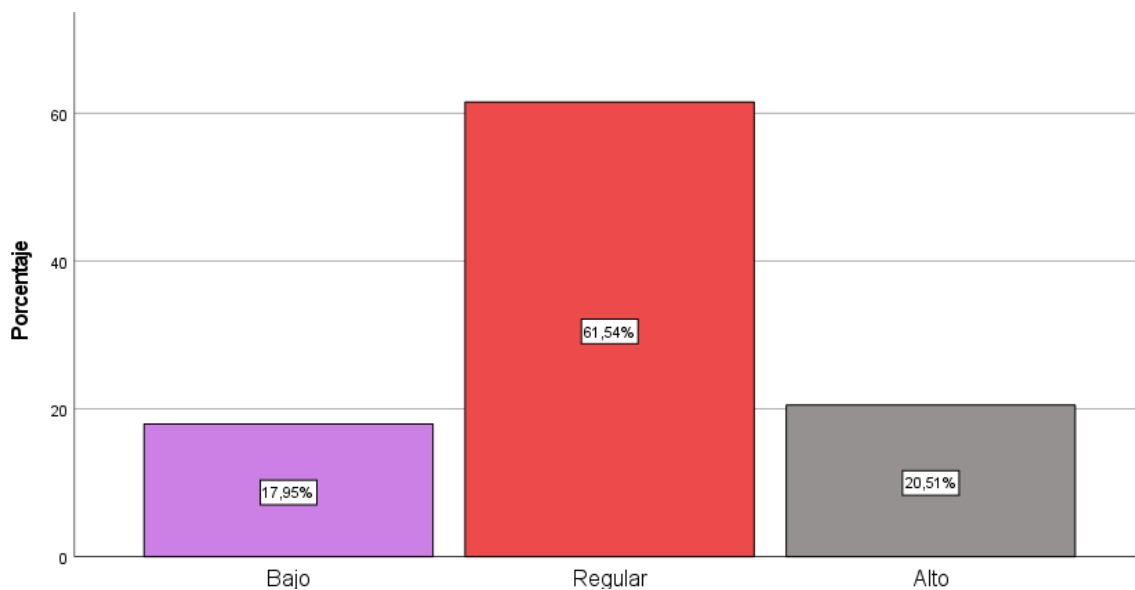
A) Dimensión Sensibilización

Tabla 4

Sensibilización

	N	%
Bajo	14	17,9%
Regular	48	61,5%
Alto	16	20,5%
Total	78	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 5*Sensibilización*

Nota: Elaboración propia

La Tabla 5. Se evidencia que la mayoría (61.5%) considera que la sensibilización se encuentra en un nivel regular, lo que indica que, si bien se han implementado acciones para promover la integración y la reflexión pedagógica entre los docentes, estas aún no generan un impacto completamente efectivo en la transformación de la práctica educativa. Esto sugiere que las estrategias utilizadas hasta el momento pueden no estar siendo suficientemente consistentes o que la participación del personal docente aún es limitada. Por otro lado, un 17.9% de los docentes calificó la sensibilización como baja, lo que refleja posibles deficiencias en la promoción de un clima de colaboración sólido dentro de las CAP. Esta percepción podría estar relacionada con la falta de liderazgo en la dirección de estas comunidades, una escasa participación de los docentes en reuniones y actividades formativas, o una insuficiente comunicación sobre los beneficios y objetivos de las CAP. La ausencia de estrategias efectivas para motivar al personal docente podría limitar su compromiso con el trabajo colaborativo y con la mejora continua de su desempeño. En contraste, un 20.5% de los encuestados considera que la sensibilización dentro de las CAP es alta, lo que indica que, en algunas instituciones, se han logrado establecer dinámicas de integración efectivas que fomentan el compromiso y la

participación activa de los docentes. Este resultado sugiere que ciertas estrategias de sensibilización, como la realización de reuniones periódicas, el uso de espacios de reflexión y la promoción de una cultura de aprendizaje colaborativo, han dado resultados positivos en estas instituciones.

B) Dimensión Diagnóstico

Tabla 5

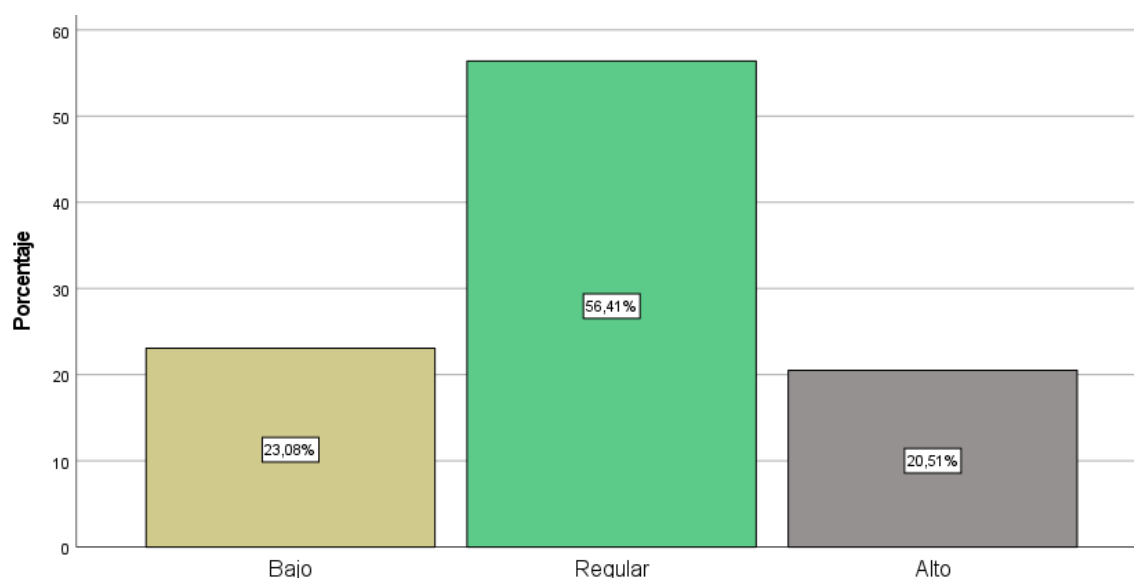
Diagnóstico

	N	%
Bajo	18	23,1%
Regular	44	56,4%
Alto	16	20,5%
Total	78	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Diagnóstico



Nota: Elaboración propia

La Tabla 6. Se observa que el 56.4% de los encuestados considera que este proceso se encuentra en un nivel regular, lo que sugiere que en las instituciones educativas evaluadas sí se llevan a cabo acciones para identificar y analizar necesidades pedagógicas, pero que estas

aún no alcanzan un grado de efectividad óptimo. Esto podría deberse a la falta de una sistematización adecuada en la recopilación de datos o a la ausencia de un seguimiento constante que permita tomar decisiones basadas en información precisa. Por otro lado, un 23.1% de los docentes califica el diagnóstico en un nivel bajo, lo que evidencia deficiencias en la identificación de problemas y necesidades dentro del proceso educativo. Este resultado indica que en algunas instituciones aún no se han establecido mecanismos adecuados para evaluar el desempeño docente, las dificultades de los estudiantes o las oportunidades de mejora en las estrategias pedagógicas. La falta de herramientas eficientes para recopilar y analizar datos puede estar limitando la capacidad de las CAP para generar planes de mejora basados en evidencias concretas. En contraste, un 20.5% de los docentes considera que el diagnóstico en las CAP es alto, lo que refleja que en algunas instituciones educativas sí se realizan procesos efectivos de monitoreo y análisis continuo de las prácticas pedagógicas. Este grupo de docentes percibe que las CAP han logrado implementar estrategias adecuadas para evaluar el desempeño docente y establecer acciones correctivas que permitan mejorar la calidad educativa.

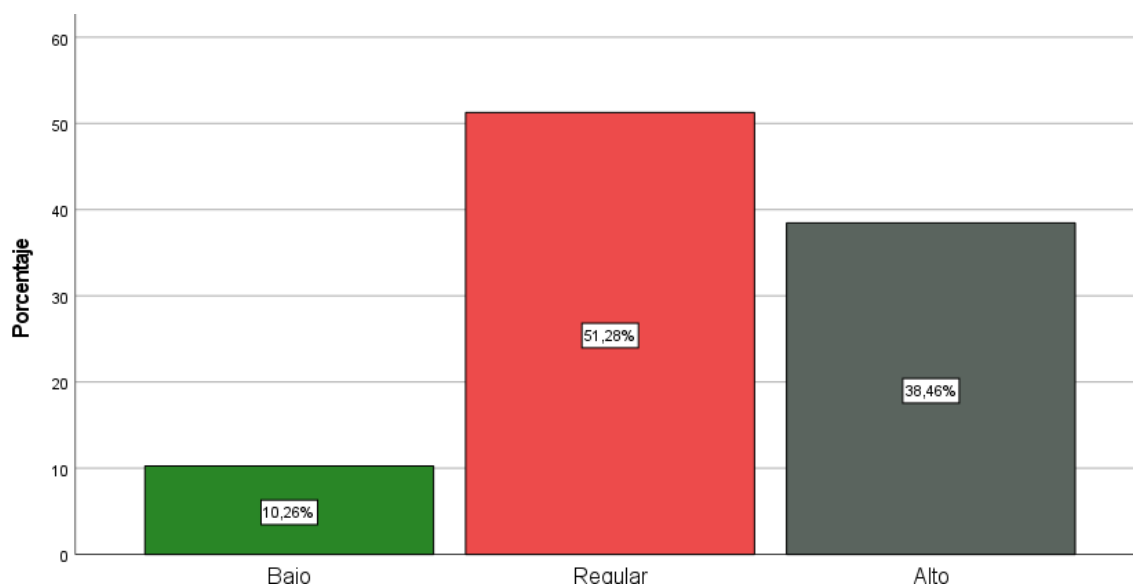
C) Dimensión Planificación

Tabla 6

Planificación

	N	%
Bajo	8	10,3%
Regular	40	51,3%
Alto	30	38,5%
Total	78	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 7*Planificación*

Nota: Elaboración propia

La Tabla 7. Se observa que la evaluación en esta dimensión es más favorable en comparación con otras áreas, ya que el 38.5% de los encuestados considera que la planificación en sus instituciones educativas alcanza un nivel alto. Esto indica que, en varias instituciones, la planificación colaborativa está bien estructurada y alineada con los objetivos educativos, permitiendo un desarrollo más efectivo de estrategias pedagógicas. La presencia de planificación organizada facilita la distribución de roles, el establecimiento de metas claras y la ejecución de actividades orientadas a la mejora continua del desempeño docente. Por otro lado, el 51.3% de los docentes evaluó la planificación como regular, lo que sugiere que, si bien existen esfuerzos para estructurar planes de acción dentro de las CAP, aún persisten desafíos en cuanto a su implementación y efectividad. Este resultado puede reflejar que en algunas instituciones la planificación se realiza de manera formal, pero sin un seguimiento adecuado que garantice el cumplimiento de los objetivos establecidos. La falta de evaluación constante de los planes y la escasa participación docente en la toma de decisiones podrían estar limitando el impacto positivo de esta dimensión. En contraste, solo un 10.3% de los encuestados considera que la planificación dentro de las CAP se encuentra en un nivel bajo, lo que indica

que, aunque existen casos en los que la organización y estructuración de actividades es deficiente, estos representan una proporción menor en el contexto general. En estos casos, la baja planificación puede deberse a la falta de liderazgo en la coordinación de las CAP, la ausencia de estrategias claras o la falta de participación activa por parte del personal docente.

D) Dimensión Ejecución

Tabla 7

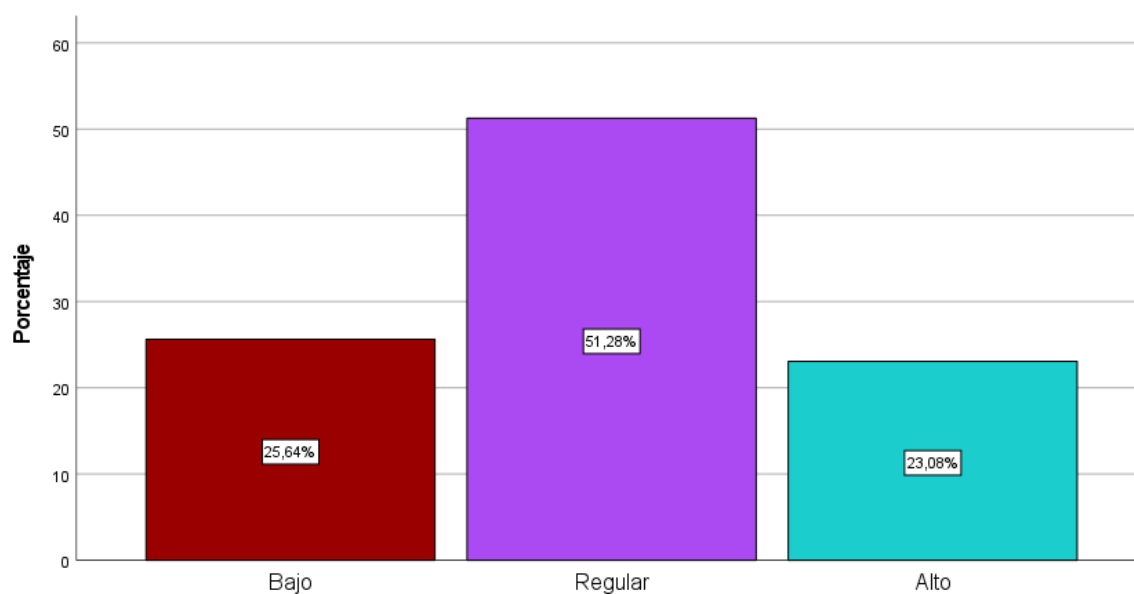
Ejecución

	N	%
Bajo	20	25,6%
Regular	40	51,3%
Alto	18	23,1%
Total	78	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Ejecución



Nota: Elaboración propia

La Tabla 8. Se observa que el 51.3% de los encuestados considera que la ejecución de las actividades planificadas se encuentra en un nivel regular, lo que indica que, si bien las estrategias y acciones establecidas dentro de las CAP se llevan a cabo, existen dificultades que limitan su impacto. Este resultado sugiere que la ejecución no siempre es consistente o efectiva, lo que podría deberse a una falta de seguimiento adecuado, insuficiente participación docente o problemas en la gestión del tiempo y recursos dentro de las instituciones educativas. Por otro lado, el 25.6% de los docentes evaluó la ejecución en un nivel bajo, reflejando que en algunas instituciones la implementación de las estrategias planificadas es deficiente o presenta fallas significativas. Esto puede estar relacionado con la ausencia de liderazgo en la coordinación de las CAP, la falta de compromiso de los docentes en la aplicación de lo planificado o dificultades en la adaptación de las estrategias a las necesidades específicas de cada institución. Además, la falta de espacios adecuados para el desarrollo de estas actividades y la carencia de herramientas de monitoreo podrían estar limitando la efectividad del proceso de ejecución. En contraste, un 23.1% de los docentes percibe la ejecución en un nivel alto, lo que indica que, en algunos casos, las CAP han logrado implementar estrategias de manera eficiente y alineadas con los objetivos institucionales. En estas instituciones, la planificación y ejecución de las acciones se desarrolla de forma estructurada, asegurando un impacto positivo en la mejora del desempeño docente y en la calidad de la enseñanza.

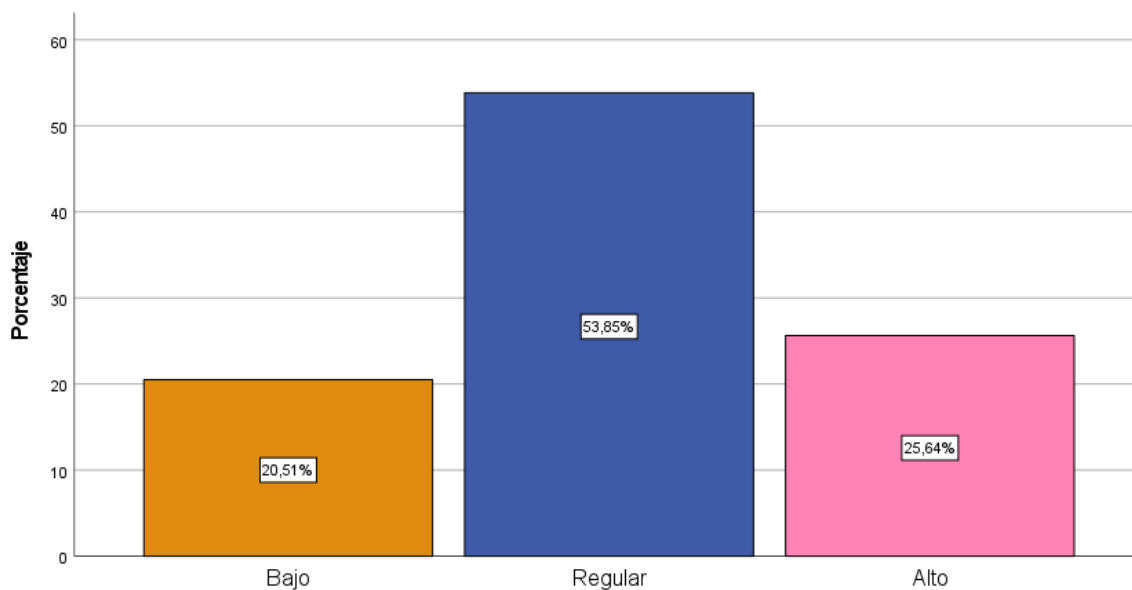
5.2.2 Resultado de variable de desempeño docente

Tabla 8

Desempeño docente

	N	%
Bajo	16	20,5%
Regular	42	53,8%
Alto	20	25,6%
Total	78	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 9*Desempeño docente*

Nota: Elaboración propia

La Tabla 9. Refleja que el desempeño docente en las instituciones educativas evaluadas es percibido mayoritariamente como regular por el 53.8% de los encuestados, lo que indica que, aunque los docentes cumplen con sus responsabilidades pedagógicas, existen oportunidades para mejorar su eficacia en la enseñanza. Un 25.6% considera que el desempeño es alto, destacando que en ciertos casos los docentes logran un nivel significativo de calidad en su práctica educativa. Sin embargo, un 20.5% lo califica como bajo, lo que evidencia que aún existen limitaciones en el desarrollo profesional, implementación de estrategias y adaptación a las necesidades del entorno educativo.

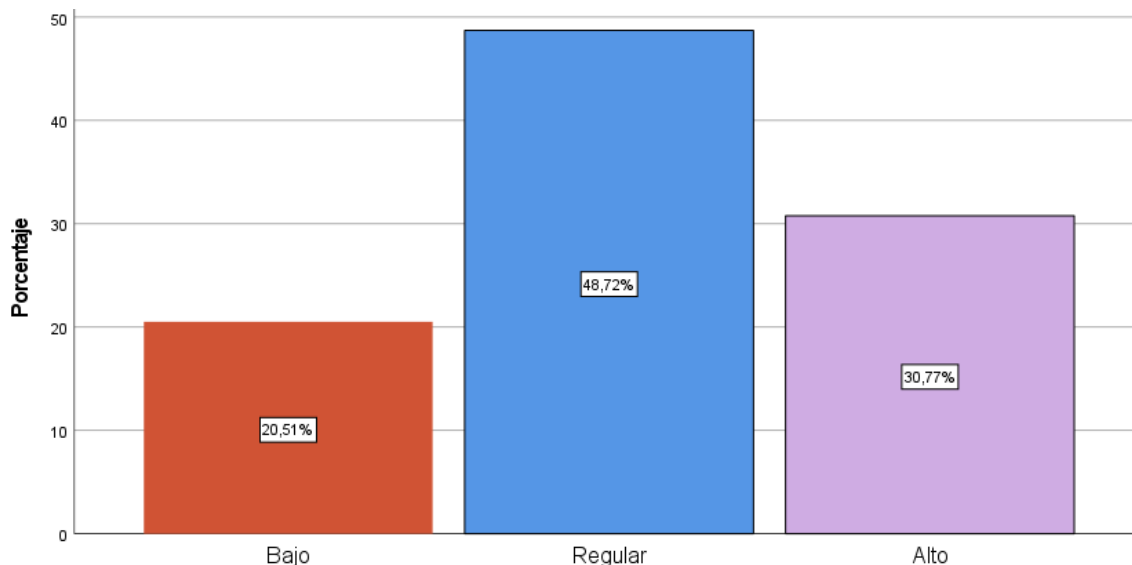
5.2.2.1 Resultado por cada dimensión

E) Dimensión Proceso de enseñanza

Tabla 9*Proceso de enseñanza*

	N	%
Bajo	16	20,5%
Regular	38	48,7%
Alto	24	30,8%
Total	78	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 10*Proceso de enseñanza**Nota:* Elaboración propia

La Tabla 10. Presenta la percepción de los docentes sobre su desempeño en el aula, mostrando que la mayoría (53.8%) considera que este se encuentra en un nivel regular. Esto sugiere que los docentes cumplen con sus responsabilidades pedagógicas y aplican estrategias de enseñanza, pero aún existen áreas que requieren mejoras para optimizar la calidad educativa. La falta de capacitación continua, la limitada integración de metodologías innovadoras y el uso insuficiente de herramientas tecnológicas podrían ser factores que expliquen este nivel de desempeño. Por otro lado, un 25.6% de los encuestados calificó el desempeño docente como alto, lo que indica que en ciertas instituciones los docentes han logrado desarrollar prácticas pedagógicas efectivas, adaptadas a las necesidades de los estudiantes y alineadas con los objetivos educativos. Esto refleja que, en estos casos, se han implementado estrategias de enseñanza dinámicas y actualizadas, promoviendo un aprendizaje más significativo y participativo. Sin embargo, un 20.5% de los docentes considera que el desempeño en el aula es bajo, lo que evidencia deficiencias en aspectos clave como la planificación de clases, el uso de estrategias metodológicas adecuadas y la capacidad de adaptación a las necesidades del contexto educativo. Factores como la falta de acceso a programas de formación docente, la

escasa integración de herramientas digitales y la limitada interacción sincrónica con los estudiantes pueden estar influyendo en esta percepción negativa.

F) Dimensión Participación sincrónica

Tabla 10

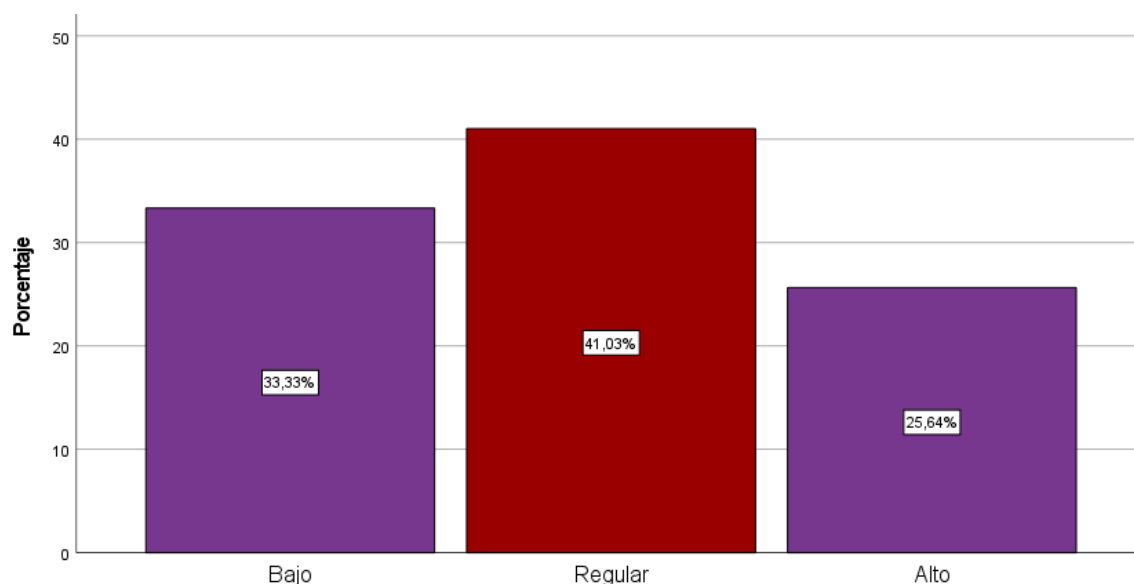
Participación sincrónica

	N	%
Bajo	26	33,3%
Regular	32	41,0%
Alto	20	25,6%
Total	78	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Participación sincrónica



Nota: Elaboración propia

La Tabla 11. Refleja la percepción de los docentes sobre la participación sincrónica dentro de su desempeño en el aula, evidenciando que el 41.0% de los encuestados la califica en un nivel regular. Esto indica que, si bien se han implementado estrategias para fomentar la interacción en tiempo real durante las sesiones de aprendizaje, aún existen limitaciones en la efectividad de estas prácticas. La falta de metodologías activas, el uso insuficiente de herramientas digitales y la poca planificación de actividades colaborativas podrían estar influyendo en que la participación no se desarrolle plenamente. Por otro lado, un 33.3% de los

docentes evalúa esta dimensión en un nivel bajo, lo que señala dificultades importantes en la promoción de la interacción grupal y el trabajo en equipo dentro del aula. Este resultado sugiere que en varias instituciones no se están aplicando estrategias didácticas que incentiven la participación activa de los estudiantes, limitando el aprendizaje colaborativo y la construcción conjunta del conocimiento. La escasa implementación de dinámicas de discusión, la falta de motivación para el trabajo en grupo y el uso tradicionalista de metodologías pueden estar afectando negativamente la participación sincrónica. En contraste, un 25.6% de los encuestados considera que la participación sincrónica es alta, lo que indica que en algunos entornos educativos se han logrado establecer prácticas efectivas que fortalecen la interacción y el compromiso de los estudiantes en el aprendizaje. En estos casos, los docentes han implementado estrategias como el debate dirigido, el aprendizaje basado en proyectos, la gamificación y el uso de herramientas digitales que facilitan la comunicación y el trabajo en equipo.

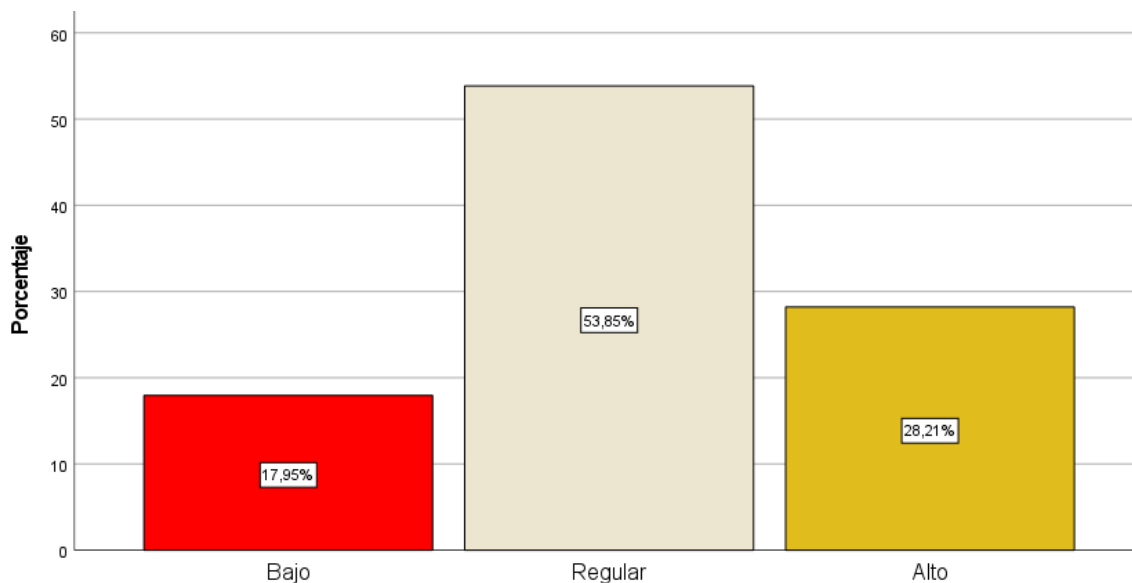
G) Dimensión Dominio tecnológico

Tabla 11

Dominio tecnológico

	N	%
Bajo	14	17,9%
Regular	42	53,8%
Alto	22	28,2%
Total	78	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 12*Dominio tecnológico*

Nota: Elaboración propia

La Tabla 12. Presenta la percepción de los docentes sobre su dominio tecnológico, evidenciando que el 53.8% lo califica en un nivel regular. Esto indica que, si bien la mayoría de los docentes posee un manejo básico de herramientas tecnológicas para la enseñanza, aún existen limitaciones en cuanto a su integración efectiva dentro del proceso pedagógico. Esta situación sugiere que el uso de la tecnología en el aula no es totalmente sistemático ni optimizado, lo que podría deberse a la falta de capacitación continua o al acceso limitado a recursos tecnológicos adecuados en algunas instituciones. Por otro lado, un 28.2% de los docentes percibe su dominio tecnológico en un nivel alto, lo que refleja que en ciertas instituciones se ha logrado implementar con éxito la tecnología en los procesos de enseñanza-aprendizaje. En estos casos, los docentes demuestran una competencia sólida en el uso de plataformas digitales, herramientas interactivas y metodologías innovadoras basadas en TIC (tecnologías de la información y comunicación), lo que contribuye a mejorar la participación y el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, un 17.9% de los encuestados considera que su dominio tecnológico es bajo, lo que pone en evidencia la necesidad de fortalecer las competencias digitales del personal docente. La falta de habilidades en el manejo de software

educativo, la escasa capacitación en herramientas digitales y la resistencia al cambio tecnológico pueden ser factores que dificultan la incorporación efectiva de las TIC en el aula. Además, la carencia de equipamiento adecuado en algunas instituciones educativas puede limitar el desarrollo tecnológico de los docentes y estudiantes.

5.3 Análisis y contrataciones de hipótesis

Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis precisa el tratamiento estadístico adecuado según el comportamiento de los datos.

5.3.1 Prueba de normalidad

Es un procedimiento previo en la cual se toma en cuenta el nivel de significancia según la prueba de Shapiro Wilk para datos procesados menores de 50. El criterio de valoración es el siguiente: Si el valor de significancia (Sig.) es mayor a 0.05, los datos siguen una distribución normal. Si el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.05, los datos no siguen una distribución normal y se debe optar por pruebas estadísticas no paramétricas.

Tabla 12

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

	Shapiro-wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Comunidad de aprendizaje	0,760	39	0,000
Desempeño docente	0,802	39	0,000

La Tabla 13. Muestra los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk aplicada a las variables comunidad de aprendizaje profesional y desempeño docente, con el objetivo de evaluar si los datos siguen una distribución normal. Se observa que los valores de significancia (Sig.) obtenidos para ambas variables son 0.000, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, dado que este valor es menor al nivel de significancia establecido de 0.05.

5.3.2 Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas-Apurímac – 2023

Ha: Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas-Apurímac – 2023

Tabla 13

Relación entre comunidad de aprendizaje profesional y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de spearman	Comunidad de aprendizaje	Coefficiente de correlación	,685**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	39

En la tabla 14. El coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.685$) indica una relación positiva fuerte entre las Comunidades de Aprendizaje Profesional y el Desempeño Docente. Esto significa que a mayor implementación y calidad de las comunidades de aprendizaje profesional, mejor será el desempeño docente en las instituciones evaluadas. La significancia bilateral ($p = 0.000$) es menor que el nivel de significancia comúnmente utilizado ($\alpha = 0.05$), lo que indica que la relación observada no es producto del azar y es estadísticamente significativa. Dado que el coeficiente de correlación es positivo y significativo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Esto confirma que existe una relación significativa entre las Comunidades de Aprendizaje Profesional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac, 2023.

Comentario: Los resultados evidencian que las Comunidades de Aprendizaje Profesional constituyen un factor relevante en el fortalecimiento del desempeño docente, ya que promueven espacios colaborativos de reflexión pedagógica, intercambio de experiencias y

mejora continua de las prácticas educativas. La correlación positiva fuerte hallada sugiere que, cuando estas comunidades se implementan de manera sistemática y con criterios de calidad, contribuyen significativamente al desarrollo de competencias profesionales del docente, impactando favorablemente en su labor educativa. En este sentido, se reafirma la importancia de institucionalizar las comunidades de aprendizaje como estrategia clave para elevar los niveles de desempeño docente y, por ende, la calidad del servicio educativo en las instituciones del distrito.

5.3.3 *Hipótesis específicas*

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho: No Existe relación significativa entre la sensibilización en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac – 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la sensibilización en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac – 2023.

Tabla 14

Relación de sensibilización y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de spearman	sensibilización	Coefficiente de correlación	,543**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	39

La Tabla 15. Se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.543, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas. Esto significa que a medida que aumenta el nivel de sensibilización dentro de las comunidades de aprendizaje profesional, también tiende a mejorar el desempeño docente. Además, el valor de significancia (Sig.)

obtenido es 0.000, el cual es menor a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_a). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la sensibilización dentro de las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac – 2023.

Comentario: Este resultado pone de manifiesto que la sensibilización dentro de las Comunidades de Aprendizaje Profesional cumple un rol importante en el fortalecimiento del desempeño docente, ya que favorece la toma de conciencia sobre la práctica pedagógica, el compromiso institucional y la disposición al cambio. Si bien la relación es de magnitud moderada, evidencia que mayores niveles de sensibilización contribuyen a generar actitudes positivas hacia el aprendizaje colaborativo y la mejora continua, impactando favorablemente en el desempeño profesional. Por tanto, se resalta la necesidad de promover estrategias permanentes de sensibilización que consoliden una cultura de trabajo colectivo orientada al logro de mejores resultados educativos.

Prueba de la hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre el diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac - 2023.

H_a : Existe relación significativa entre el diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac - 2023.

Tabla 15

Relación de diagnóstico y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de spearman	diagnóstico	Coefficiente de correlación	,467**

		Sig. (bilateral)	0,000
		N	39

La Tabla 16. Se observa que el coeficiente de correlación es 0.467, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas. Esto significa que un mejor diagnóstico dentro de las comunidades de aprendizaje profesional tiende a estar relacionado con un mejor desempeño docente. Además, el valor de significancia (Sig.) es 0.000, el cual es menor a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre el diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac – 2023.

Comentario: Los hallazgos evidencian que el diagnóstico realizado dentro de las Comunidades de Aprendizaje Profesional influye de manera significativa en el desempeño docente, al permitir identificar necesidades formativas, fortalezas y áreas de mejora en la práctica pedagógica. Aunque la correlación es de magnitud moderada, demuestra que un diagnóstico oportuno y sistemático favorece la planificación de acciones pertinentes, promoviendo procesos de acompañamiento y retroalimentación más efectivos. En este sentido, se resalta la importancia de fortalecer los procesos diagnósticos como base para la toma de decisiones pedagógicas, contribuyendo así al mejoramiento continuo del desempeño docente.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac - 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac - 2023.

Tabla 16*Relación de planificación y desempeño docente*

		Desempeño docente	
Rho de spearman	planificación	Coefficiente de correlación	,436**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	39

La Tabla 17. El coeficiente de correlación obtenido es 0.436, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas. Esto significa que una mejor planificación dentro de las comunidades de aprendizaje profesional está asociada con un mejor desempeño docente. Además, el valor de significancia (Sig.) es 0.000, lo cual es menor a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac – 2023.

Comentario: Este resultado evidencia que la planificación desarrollada en las Comunidades de Aprendizaje Profesional guarda una relación significativa con el desempeño docente, ya que permite organizar de manera sistemática las actividades pedagógicas, establecer metas claras y orientar acciones de mejora continua. Si bien la correlación es de nivel moderado, refleja que una planificación participativa y estructurada favorece el compromiso docente y la coherencia en las prácticas educativas. En este sentido, se destaca la necesidad de fortalecer los procesos de planificación colectiva como estrategia clave para optimizar el desempeño profesional y promover una cultura institucional orientada a la calidad educativa.

Prueba de la hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac - 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haqira-Cotabambas- Apurímac - 2023.

Tabla 17

Relación de ejecución y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de spearman	ejecución	Coefficiente de correlación	,357**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	39

La Tabla 18. El coeficiente de correlación obtenido es 0.357, lo que indica una correlación positiva baja, aunque significativa, entre ambas. Esto indica que una mejor ejecución de las estrategias y acciones dentro de las comunidades de aprendizaje profesional está asociada con una mejora en el desempeño docente. El valor de significancia (Sig.) es 0.000, lo que es menor a 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haqira-Cotabambas, Apurímac – 2023.

Comentario: Los resultados muestran que la ejecución de las acciones dentro de las Comunidades de Aprendizaje Profesional presenta una relación positiva baja, pero estadísticamente significativa, con el desempeño docente. Este hallazgo sugiere que, aunque la implementación de estrategias contribuye al mejoramiento de la práctica pedagógica, su impacto aún es limitado, posiblemente debido a debilidades en el seguimiento,

acompañamiento o sostenibilidad de las actividades desarrolladas. En este sentido, se evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de ejecución mediante una mayor articulación entre los actores educativos, así como el monitoreo permanente de las acciones planificadas, a fin de potenciar su influencia en el desempeño docente y consolidar una cultura de mejora continua

5.4 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian la existencia de una relación significativa y moderada entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, lo cual se refleja en el coeficiente de correlación obtenido ($\rho = 0.685$; $p < 0.05$). Este hallazgo permite afirmar que, a medida que se fortalecen las comunidades de aprendizaje profesional dentro de las instituciones educativas, se observa una mejora sustantiva en el desempeño docente, particularmente en aspectos relacionados con la planificación pedagógica, el trabajo colaborativo y la reflexión sobre la práctica educativa. En este sentido, los resultados confirman que las comunidades de aprendizaje profesional constituyen un espacio estratégico para el desarrollo profesional continuo del docente.

Los hallazgos obtenidos guardan concordancia con investigaciones realizadas en el ámbito nacional. En este sentido, el estudio desarrollado por Peña (2022) reportó una relación positiva moderada entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente ($\rho = 0.545$; $p < 0.05$), concluyendo que la presencia de estas comunidades favorece el trabajo colaborativo, el intercambio de saberes pedagógicos y el fortalecimiento del desarrollo profesional docente. De manera similar, Rodríguez (2019), evidenció diferencias significativas en el nivel de desarrollo de las comunidades de aprendizaje profesional, resaltando su impacto tanto en la mejora de la práctica docente como en la gestión institucional, lo que refuerza la relevancia de estos espacios como mecanismos de mejora educativa.

En el ámbito internacional, los resultados de la presente investigación también se alinean con estudios previos. Flores et al. (2021), señalaron que la implementación de comunidades de aprendizaje profesional enfrenta desafíos relacionados con la resistencia de algunos docentes al trabajo colaborativo y al cambio de prácticas tradicionales, lo cual puede limitar su impacto en la mejora de la enseñanza. Por otro lado, Lara et al. (2022), concluyeron que el acompañamiento pedagógico permanente, concebido como un componente central de

las comunidades de aprendizaje profesional, contribuye de manera significativa a la mejora del desempeño docente. Según estos autores, la retroalimentación constante, la observación reflexiva de la práctica pedagógica y el apoyo entre pares generan un ambiente de aprendizaje más dinámico, colaborativo y orientado a la mejora continua, resultados que coinciden con los hallazgos de la presente investigación.

Asimismo, la presente investigación permitió identificar la relación existente entre la sensibilización en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, evidenciándose una correlación moderada y estadísticamente significativa ($\rho = 0.543$; $p < 0.05$). Este resultado indica que, en la medida en que los docentes desarrollan mayores niveles de sensibilización respecto a la importancia, finalidad y beneficios de las comunidades de aprendizaje profesional, se observa una mejora progresiva en su desempeño docente. La sensibilización emerge, por tanto, como un componente clave para la consolidación de prácticas colaborativas y reflexivas que fortalecen la labor pedagógica.

Los resultados obtenidos guardan coherencia con estudios desarrollados en el ámbito internacional. En este sentido, Flores et al. (2021), señalaron que la sensibilización dentro de las comunidades de aprendizaje profesional enfrenta desafíos importantes, especialmente debido a la resistencia de algunos docentes a modificar sus prácticas tradicionales de enseñanza. Los autores concluyen que esta resistencia limita la efectividad de las comunidades de aprendizaje profesional, afectando negativamente los procesos de colaboración y el desarrollo profesional docente, lo cual coincide con la necesidad de fortalecer estrategias de sensibilización identificada en el presente estudio.

De manera similar, en el contexto nacional, Peña (2022) evidenció que la sensibilización constituye un factor determinante para la adopción de prácticas colaborativas dentro de las comunidades de aprendizaje profesional. El autor señala que cuando los docentes comprenden el valor pedagógico y profesional de estos espacios, se incrementa su participación

activa, lo que se traduce en mejoras en el desempeño docente, particularmente en la planificación, la reflexión sobre la práctica y la gestión del aula. Estos hallazgos refuerzan la idea de que la sensibilización actúa como un facilitador clave del cambio pedagógico.

Por otro lado, los resultados del estudio de Lara et al. (2022) destacan que el acompañamiento pedagógico permanente, que incluye estrategias sistemáticas de sensibilización, contribuye significativamente a mejorar tanto la percepción como el desempeño de los docentes en sus actividades cotidianas. Según estos autores, la sensibilización favorece la apropiación de nuevas prácticas pedagógicas y fortalece la confianza profesional del docente, generando un entorno de aprendizaje más dinámico y colaborativo.

Asimismo, fue analizar la relación entre el diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente. Los resultados obtenidos mediante la prueba de rho de Spearman ($\rho=0.467$, $p<0.05$) indican una correlación moderada entre ambas variables, lo que sugiere que el diagnóstico dentro de las comunidades de aprendizaje profesional influye directamente en la mejora del desempeño docente, aunque no de manera determinante. Esto sugiere que el diagnóstico constituye un componente relevante dentro del trabajo colaborativo docente, al permitir reconocer necesidades, fortalezas y aspectos susceptibles de mejora en la práctica pedagógica.

Desde una perspectiva teórica y empírica, estos hallazgos guardan coherencia con investigaciones previas. En ese sentido, Vera (2022), sostiene que un diagnóstico oportuno y sistemático dentro de las comunidades de aprendizaje profesional posibilita identificar debilidades en los procesos de enseñanza, lo cual facilita la toma de decisiones pedagógicas orientadas a la mejora continua. Este enfoque refuerza la idea de que el diagnóstico no solo cumple una función descriptiva, sino que se convierte en una herramienta estratégica para la planificación de acciones formativas pertinentes.

Asimismo, los resultados del estudio se relacionan con Romero (2023), quien encontró una correlación positiva y de nivel medio entre el uso de rúbricas de observación de aula y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Calca. Este hallazgo respalda la importancia de los instrumentos diagnósticos como medios para evaluar, retroalimentar y fortalecer la práctica docente, aspecto que coincide con los resultados obtenidos en esta investigación.

Asimismo, fue evaluar la relación entre la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente. Los resultados obtenidos mediante la prueba de rho de Spearman ($\rho=0.436$, $p<0.05$) indican una correlación moderada entre ambas variables, lo que sugiere que la planificación dentro de las comunidades de aprendizaje profesional tiene un impacto relevante en el desempeño docente, aunque aún existen oportunidades de mejora en su implementación. No obstante, dicha relación también pone de manifiesto que aún existen limitaciones en la forma en que estos procesos de planificación se implementan y consolidan en la práctica pedagógica cotidiana.

Desde esta perspectiva, la planificación se configura como un eje fundamental para el funcionamiento efectivo de las comunidades de aprendizaje profesional, ya que orienta las acciones colaborativas, define metas comunes y articula estrategias pedagógicas coherentes con las necesidades del contexto educativo. En ese sentido, los resultados del presente estudio concuerdan con lo señalado por Flores et al. (2021), quienes sostienen que una planificación adecuada dentro de las comunidades de aprendizaje contribuye a una enseñanza más estructurada y alineada con los objetivos institucionales. Sin embargo, estos autores advierten que muchos docentes enfrentan dificultades para incorporar de manera sistemática los acuerdos y estrategias de las CAP en su planificación diaria, lo que limita su impacto real en el aula.

De manera similar, Cabrera (2019), evidenció que la ausencia de una planificación clara y sostenida dentro de las comunidades profesionales de aprendizaje afecta la continuidad de

las acciones colaborativas y reduce su incidencia en el desempeño docente. Esta situación genera intervenciones aisladas y poco articuladas, que no logran consolidarse como prácticas pedagógicas permanentes orientadas a la mejora continua.

Por otro lado, Roque (2022), destaca que una planificación adecuada dentro de las comunidades de aprendizaje profesional favorece la organización del trabajo docente, promueve el intercambio sistemático de experiencias y fortalece la adopción de metodologías efectivas. Estos procesos permiten que los docentes trabajen de manera más coordinada, optimizando recursos y esfuerzos en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, fue examinar la relación entre la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente. Los resultados obtenidos mediante la prueba de rho de Spearman ($\rho=0.357$, $p<0.05$) indican una correlación baja pero significativa entre ambas variables, lo que sugiere que la ejecución de las actividades dentro de las comunidades de aprendizaje profesional influye en el desempeño docente, aunque su impacto no es tan determinante como en otras dimensiones. Este resultado sugiere que, si bien la ejecución constituye una fase clave para concretar los acuerdos y estrategias previamente planificadas, su impacto en el desempeño docente depende en gran medida de las condiciones institucionales y del nivel de compromiso de los actores involucrados.

En este sentido, los hallazgos del presente estudio coinciden con lo reportado por Flores et al. (2021), quienes señalaron que la ejecución de las comunidades de aprendizaje profesional suele enfrentar diversos obstáculos, entre ellos la resistencia al cambio por parte de algunos docentes y la limitada apropiación de las prácticas colaborativas, lo que restringe la efectividad de dichas comunidades en la mejora de la enseñanza. De manera similar, Lara et al. (2022), evidenciaron que las estrategias diseñadas dentro de las comunidades de aprendizaje profesional no siempre se implementan de forma sistemática ni eficiente, debido a deficiencias en el seguimiento y acompañamiento pedagógico. Esta situación provoca que las acciones

acordadas se diluyan en la práctica cotidiana, reduciendo su impacto en el fortalecimiento del desempeño docente.

Asimismo, Roque (2022), en su investigación desarrollada, identificó que muchas comunidades de aprendizaje profesional presentan dificultades para trasladar la planificación a la acción concreta, principalmente por la falta de apoyo institucional, escaso monitoreo y ausencia de mecanismos de evaluación continua. Estas limitaciones afectan la sostenibilidad de las CAP y su capacidad para generar mejoras significativas en la práctica pedagógica.

CONCLUSIONES

Primera: Se evidencia la existencia de una relación significativa y de magnitud moderada entre las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.685 y un nivel de significancia de 0.000. Este resultado demuestra que la implementación y el fortalecimiento de las comunidades de aprendizaje profesional influyen positivamente en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haquira–Cotabambas. No obstante, al tratarse de una correlación moderada, se concluye que, si bien las CAP contribuyen al desarrollo pedagógico, su impacto no es total, ya que depende del grado de efectividad y sostenibilidad con el que se apliquen sus estrategias.

Segunda: Se determina la existencia de una relación significativa y moderada entre la sensibilización en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0.543 y un nivel de significancia de 0.000. Este hallazgo permite afirmar que la sensibilización constituye un factor fundamental para la mejora del desempeño docente, al fomentar la integración, el trabajo colaborativo y el compromiso pedagógico. Sin embargo, la magnitud moderada de la correlación indica que, aunque la sensibilización influye de manera relevante, su efecto debe ser reforzado mediante otras estrategias complementarias dentro de las comunidades de aprendizaje profesional.

Tercera: Se establece que existe una relación significativa y moderada entre el diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0.467 y un nivel de significancia de 0.000. Este resultado evidencia que un diagnóstico adecuado dentro de las CAP facilita la identificación de necesidades pedagógicas y contribuye a la toma de decisiones orientadas a la mejora del desempeño docente. No obstante, la correlación moderada sugiere que la efectividad del

diagnóstico está condicionada a su correcta aplicación y al seguimiento sistemático de las acciones que se derivan de dicho proceso.

Cuarta: Se comprueba la existencia de una relación significativa y moderada entre la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0.436 y un nivel de significancia de 0.000. Este hallazgo indica que una planificación adecuada dentro de las CAP favorece el desempeño docente al permitir la organización y estructuración de estrategias pedagógicas claras. Sin embargo, la magnitud moderada de la relación evidencia que la planificación, por sí sola, no garantiza la mejora del desempeño docente, siendo necesario que las acciones planificadas se articulen con una ejecución efectiva y un seguimiento permanente.

Quinta: Se identifica una relación significativa, aunque de baja intensidad, entre la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0.357 y un nivel de significancia de 0.000. Este resultado demuestra que la puesta en práctica de las estrategias desarrolladas en las CAP incide positivamente en el desempeño docente, aunque en menor medida en comparación con las demás dimensiones analizadas. La baja correlación sugiere que la ejecución no constituye un factor determinante de manera aislada, sino que su efectividad depende de la articulación con un diagnóstico preciso, una planificación adecuada y un seguimiento continuo.

RECOMENDACIONES

Al finalizar la presente investigación se plantean las siguientes recomendaciones:

Primero: Recomendación a la Dirección de las Instituciones Educativas. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas del distrito de Haqira fortalecer las comunidades de aprendizaje profesional, priorizando la colaboración y la implementación de estrategias efectivas para mejorar el desempeño docente. Esto permitirá garantizar una formación educativa de calidad para los estudiantes, promoviendo un entorno académico que fomente aprendizajes significativos y contribuyendo al desarrollo integral de la localidad. La dirección debe liderar iniciativas que fortalezcan estas comunidades mediante políticas claras y recursos adecuados.

Segundo: Recomendación a los docentes. Se les sugiere implementar acciones de sensibilización dirigidas al personal docente para resaltar la importancia de las comunidades de aprendizaje profesional como herramientas clave para mejorar su desempeño. Este proceso debe incluir talleres, reuniones reflexivas y sesiones colaborativas que permitan al personal comprender y adoptar prácticas pedagógicas más eficaces, orientadas a alcanzar resultados educativos positivos en los estudiantes.

Tercero: Recomendación a los directores. Se recomienda que los directores realicen un monitoreo continuo y sistemático del diagnóstico educativo en sus instituciones, identificando fortalezas y áreas de mejora en los servicios que se brindan. Con base en estos diagnósticos, deben impulsarse programas de mejoramiento continuo en las comunidades de aprendizaje profesional, incluyendo capacitaciones regulares adaptadas a las necesidades específicas de cada institución educativa. Este enfoque garantizará que las estrategias implementadas respondan a las realidades locales y fortalezcan el desempeño docente.

Cuarto: Recomendación sobre la Incorporación de la Comunidad de Aprendizaje en la Planificación se recomienda a los coordinadores incorporar activamente a las comunidades

de aprendizaje profesional en los procesos de planificación institucional. Esto permitirá que los docentes aporten desde su experiencia y conocimiento práctico, fortaleciendo el diseño y ejecución de estrategias pedagógicas. Integrar las comunidades en este nivel estratégico asegurará que las decisiones educativas sean más colaborativas y estén alineadas con las necesidades y objetivos del servicio educativo en el distrito de Haquira.

Quinta: Se recomienda a los docentes fortalecer la ejecución de estrategias dentro de las comunidades de aprendizaje profesional, asegurando que las acciones planificadas se lleven a cabo de manera efectiva y sostenida en el tiempo. Para ello, es fundamental establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto de las actividades implementadas, garantizando su alineación con los objetivos institucionales y las necesidades educativas. Además, se sugiere fomentar una cultura de compromiso y participación activa entre los docentes, promoviendo espacios de trabajo colaborativo donde se compartan experiencias y buenas prácticas que contribuyan a la mejora del desempeño docente y, por ende, al logro de mejores aprendizajes en los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Aparicio, C. y Sepúlveda, F. (2018). Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores. *Estudios Pedagógicos* 44(3): 55-73. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v44n3/0718-0705-estped-44-03-55.pdf>
- Belmonte, M., Bernárdez, A. y Mehlecke, Q. (2020). La relación familia escuela como escenario de colaboración en la comunidad educativa. *Revista valore*, 5, 5025. Disponible en: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/465>
- Cosme, R., Portilla, I. y Lino, R. (2023). Comunidades de aprendizaje en las instituciones educativas de nivel secundaria: una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7 (27): 143-152. Disponible en: <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/832/1545>
- Banco Mundial. (22 de setiembre de 2025). *Maestros capacitados en educación primaria (% del total de docentes)*. <https://data.worldbank.org/indicador/SE.PRM.TCAQ.ZS>
- Consejo Nacional de Educación. (JULIO de 2020). PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL PEN-2036. Lima.
- Guerra Cabrera, G. L. (2019). *Las comunidades profesionales de aprendizaje, como estrategia de gestión de la escuela* <. Lima-Perú.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2022). *Descripción de resultados de los indicadores de desempeño del programa presupuestal*. Datos del INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1257/cap01.pdf

MINEDU. (2014). *15 buenas prácticas docentes : experiencias pedagógicas premiadas en el I Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes*. Repositorio MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/3127>

MINEDU. (2024). *Reporte de seguimiento al proyecto educativo nacional - Cusco*. Consejo Nacional de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/11764/Reporte%20de%20Seguimiento%202024%20-%20Cusco.%20Indicador%20sint%C3%A9tico%20regional.%20Proyecto%20Educativo%20Nacional%20el%20reto%20de%20la%20ciudadan%C3%ADa%20plena.pdf>

Ministerio de Educación [MINEDU]. (22 de julio de 2025). *Minedu impulsa formación histórica: Más de 200 000 docentes fortalecerán sus competencias con inversión de S/43 millones*. Nota de prensa: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/1212888-minedu-impulsa-formacion-historica-mas-de-200-000-docentes-fortaleceran-sus-competencias-con-inversion-de-s-43-millones>

Moreno, J., & Paredes, L. (2017). El desempeño docente en el contexto educativo: dimensiones y desafíos. . *Revista Latinoamericana de Educación*, 16(2), 34-49.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (26 de Febrero de 2024). *Informe mundial sobre los docentes: qué debes saber*. Noticia: <https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>

Región Cusco. (2020). *Informe de resultados regionales de la evaluación ordinaria del desempeño docente (EDD), 2018*. Evaluación docente.

<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/115615051778.-Informe-Regional-CUSCO.pdf>

Romero, G. (2023). *Gestión de rúbrica de observación de aula y desempeño de los docentes de instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Calca - 2019.*

Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/7965/253T20231107_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solorzano, B. G. (2019). *Comunidades de aprendizaje profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la Red 14 Villa el Salvador.* Lima - Perú.

UNESCO. (2022). *Recomendaciones de políticas educativas en América Latina* . Tercer:

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4513/Recomendaciones%20de%20pol%C3%ADticas%20educativas%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20en%20base%20al%20TERCE.pdf>

UNESCO. (2024). *Informe mundial sobre los docentes.* Abordar la escasez de docentes y

transformar la profesión: https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2024-04/2349-23_GlobalReportonTeacher_WEB.pdf

UNESCO. (Octubre de 2024). *Profesionalización de la función directiva.* ERCE:

<https://articles.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2024/10/Presentacion-directivos.pdf>

Vaccaro, ` . A. (2021). *La conformación de una comunidad profesional de aprendizaje en el*

proceso de gestión institucional.,. Peru.

ANEXOS

a) Matriz de consistencia

Tabla 18

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Comunidades profesionales de aprendizaje
¿Cómo se relaciona las comunidades de aprendizaje profesional con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas- Apurímac - 2023?	Determinar la relación entre comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas- Apurímac – 2023	Existe relación significativa entre las Comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas- Apurímac - 2023	DIMENSIONES - Sensibilización - Diagnóstico - Planificación - Ejecución
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Desempeño docente
-¿Existe relación significativa entre la sensibilización en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas, Apurímac en el año 2023? -¿Existe relación significativa entre el diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas, Apurímac en el año 2023? -¿Existe relación significativa entre la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas, Apurímac en el año 2023? -¿Existe relación significativa entre la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas, Apurímac en el año 2023?	-Identificar la relación significativa entre la sensibilización en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas, Apurímac en el año 2023. -Analizar la relación significativa entre el diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas, Apurímac en el año 2023. -Evaluar la relación significativa entre la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas, Apurímac en el año 2023. -Examinar la relación significativa entre la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas, Apurímac en el año 2023.	- Existe relación significativa entre la sensibilización en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas- Apurímac - 2023 - Existe relación significativa entre el diagnóstico en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas- Apurímac - 2023 - Existe relación significativa entre la planificación en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas- Apurímac - 2023 - Existe relación significativa entre la ejecución en las comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Haquira-Cotabambas- Apurímac - 2023	DIMENSIONES - Proceso de enseñanza - Participación sincrónica - Dominio tecnológico

b) Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA

Cuestionario: Comunidades de Aprendizaje Profesional y Desempeño Docente

El presente cuestionario se elaboró como parte de la investigación que se realizó para conocer la información sobre Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haqira - Cotabambas – Apurímac - 2023

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario consta de 32 preguntas y es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán utilizados sólo para la investigación. Se pide que conteste con sinceridad y deberán marcar con una “X” el valor de la calificación correspondiente.

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

CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNIDAD DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

N.º	PREGUNTAS	ESCALA				
	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Sensibilización					
1	¿Consideras que el clima de integración en la comunidad de aprendizaje profesional es adecuado?					
2	¿Considera que el clima de integración permite que el personal docente realice sus labores educativas adecuadamente?					
3	¿Consideras que la colaboración pedagógica entre el personal docente tiene impacto en la labor docente?					
4	¿Se realiza acciones de sensibilización para promover la colaboración pedagógica en las instituciones educativas?					
	DIMENSION 2: Diagnóstico	1	2	3	4	5
5	¿Consideras que el monitoreo se cumple de acuerdo a lo programado en las instituciones educativas?					

6	¿Considera que en el proceso de diagnóstico de las instituciones educativas el monitoreo se prioriza para evaluar la práctica docente?					
7	¿Considera que la información del clima laboral en la comunidad de aprendizaje profesional se valora para tomar acciones correctivas?					
8	¿Se toma en cuenta la información del clima laboral para integrar al personal docente en las instituciones educativas?					

DIMENSION 3: Planificación		1	2	3	4	5
9	¿Se toman en cuenta en las acciones de mejora la verificación de la calidad de servicio educativo?					
10	¿Considera la verificación de la calidad es válido para garantizar el buen desempeño del personal docente?					
11	¿Considera el plan de trabajo elaborado en las instituciones educativas contempla la integración de la comunidad de aprendizaje profesional?					
12	¿Se cumple en las instituciones educativas lo establecido en el plan de trabajo?					
DIMENSION 4: Ejecución		1	2	3	4	5
13	¿Consideras que al establecer los roles del personal docente se toma en cuenta las limitaciones que tienen en su centro laboral?					
14	¿Consideras que se toma en cuenta la opinión de los docentes para establecer los roles de trabajo?					
15	¿Consideras que el personal al socializar las experiencias en su labor docente, busca brindar un mejor servicio?					
16	¿Consideras que socializa en la comunidad de aprendizaje profesional las experiencias de los docentes para mejorar la labor educativa?					

CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Proceso de enseñanza					
17	¿Consideras que las sesiones de clase del personal docente son dinámicas y de alto nivel académico?					
18	¿Considera que se toma en cuenta en el proceso de enseñanza acciones de motivación previa en las sesiones de clase?					
19	¿Realizan durante la práctica docente acciones de retroalimentación para asegurar el aprendizaje significativo de los estudiantes?					

20	¿Considera la puesta en práctica de la retroalimentación en cada sesión de una actividad importante para asegurar el buen aprendizaje de los estudiantes?					
21	¿El docente en las instituciones educativas realiza con frecuencia acciones de retroalimentación durante las sesiones de clase?					
	DIMENSIÓN 2: Participación sincrónica	1	2	3	4	5
22	¿Considera que el trabajo en equipo en los estudiantes es importante para garantizar el buen aprendizaje?					
23	¿Consideras que la labor docente integrando en los estudiantes en equipos de trabajo, permite una mayor participación de los estudiantes en las sesiones de clase?					
24	¿Considera que los diversos contenidos curriculares promueven el debate y discusión entre los estudiantes?					
25	¿Considera que cada contenido curricular tiene momentos de debate y discusión que promueve el docente durante las sesiones de clase?					
26	¿Considera que la práctica frecuente de la discusión de contenidos curriculares entre los estudiantes les permite valorar los logros de manera comparada y tener conclusiones precisas del tema?					
	DIMENSIÓN 3: Dominio tecnológico	1	2	3	4	5
27	¿Considera que las habilidades de los estudiantes en el manejo de la tecnología favorecen su aprendizaje?					
28	¿El personal docente promueve en los estudiantes, el desarrollo de sus habilidades para el manejo de equipos de tecnología?					
29	¿Considera que las habilidades de los estudiantes son potenciadas con el uso de herramientas tecnológicas en las instituciones educativas?					
30	¿Considera que las destrezas para el manejo de la tecnología en los estudiantes son aprovechadas por el personal docente?					
31	¿El personal docente realiza labores educativas que promuevan el desarrollo de sus destrezas en el manejo de herramientas digitales?					
32	¿Considera que las instituciones educativas tienen el equipamiento necesario para potenciar el desarrollo de las destrezas de los estudiantes?					


Gracias por su colaboración

Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO



ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

ENCUESTA

Cuestionario: Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente

K conocer la información sobre Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haqira - Cotabambas – Apurímac – 2023.

Condición : Nombrado (x) Contrato ()

Género : Masculino () Femenino (x)

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario consta de 32 preguntas y es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán utilizados sólo para la investigación. Se pide que conteste con sinceridad y deberán marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente.

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

CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNIDAD DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

PREGUNTAS		ESCALA				
N.º	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Sensibilización						
1	¿Considera, usted que el clima de integración en la comunidad de aprendizaje profesional es adecuado?			X		
2	¿Considera, usted que el clima de integración permite que el personal docente realice sus labores educativas adecuadamente?				X	
3	¿Considera, usted que la colaboración pedagógica entre el personal docente tiene impacto en la labor docente?				X	

4	¿Se realiza acciones de sensibilización para promover la colaboración pedagógica en las instituciones educativas?				X	
DIMENSIÓN 2: Diagnóstico						
5	¿Considera usted, que el monitoreo se cumple de acuerdo a lo programado en las instituciones educativas?		X			
6	¿Considera usted, que en el proceso de diagnóstico de las instituciones educativas el monitoreo se prioriza para evaluar la práctica docente?		X			
7	¿Considera usted, que la información del clima laboral en la comunidad de aprendizaje profesional se valora para tomar acciones correctivas?			X		
8	¿Se toma en cuenta la información del clima laboral para integrar al personal docente en las instituciones educativas?			X		
DIMENSIÓN 3: Planificación						
9	¿Se toman en cuenta en las acciones de mejora la verificación de la calidad de servicio educativo?			X		
10	¿Considera usted, la verificación de la calidad es válido para garantizar el buen desempeño del personal docente?			X		
11	¿Considera usted, el plan de trabajo elaborado en las instituciones educativas contempla la integración de la comunidad de aprendizaje profesional?				X	
12	¿Se cumple en las instituciones educativas lo establecido en el plan de trabajo?		X			
DIMENSIÓN 4: Ejecución						
13	¿Considera usted, que al establecer los roles del personal docente se toma en cuenta las limitaciones que tienen en su centro laboral?			X		
14	¿Considera usted, que se toma en cuenta la opinión de los docentes para establecer los roles de trabajo?			X		
15	¿Considera usted, que el personal docente al socializar las experiencias en su labor docente, busca brindar un mejor servicio?				X	
16	¿Considera usted, que se socializa en la comunidad de aprendizaje profesional las experiencias de los docentes para mejorar la labor educativa?				X	

CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Proceso de enseñanza						
17	¿Considera usted, que las sesiones de clase del personal docente son dinámicas y de alto nivel académico?		X			
18	¿Considera usted, que se toma en cuenta en el proceso de enseñanza acciones de motivación previa en las sesiones de clase?		X			

19	¿Realizan durante la práctica docente acciones de retroalimentación para asegurar el aprendizaje significativo de los estudiantes?		X			
20	¿Considera usted, que la puesta en práctica de la retroalimentación en cada sesión de una actividad es importante para asegurar el buen aprendizaje de los estudiantes?		X			
21	¿El docente en las instituciones educativas realiza con frecuencia acciones de retroalimentación durante las sesiones de clase?		X			
DIMENSION 2: Participación sincrónica		1	2	3	4	5
22	¿Considera usted, que el trabajo en equipo en los estudiantes es importante para garantizar el buen aprendizaje?		X			
23	¿Considera usted, que la labor docente integrando en los estudiantes en equipos de trabajo, permite una mayor participación de los estudiantes en las sesiones de clase?			X		
24	¿Considera usted, que los diversos contenidos curriculares promueven el debate y discusión entre los estudiantes?			X		
25	¿Considera usted, que cada contenido curricular tiene momentos de debate y discusión que promueve el docente durante las sesiones de clase?			X		
26	¿Considera usted, que la práctica frecuente de la discusión de contenidos curriculares entre los estudiantes les permite valorar los logros de manera comparada y tener conclusiones precisas del tema?		X			
DIMENSION 3: Dominio tecnológico		1	2	3	4	5
27	¿Considera usted, que las habilidades de los estudiantes en el manejo de la tecnología favorecen su aprendizaje?				X	
28	¿El personal docente promueve en los estudiantes, el desarrollo de sus habilidades para el manejo de equipos de tecnología?			X		
29	¿Considera usted, que las habilidades de los estudiantes son potenciadas con el uso de herramientas tecnológicas en las instituciones educativas?			X		
30	¿Considera usted, que las destrezas para el manejo de la tecnología en los estudiantes son aprovechadas por el personal docente?			X		
31	¿El personal docente realiza labores educativas que promueven el desarrollo de sus destrezas en el manejo de herramientas digitales?			X		
32	¿Considera usted, que las instituciones educativas tienen el equipamiento necesario para potenciar el desarrollo de las destrezas de los estudiantes?			X		

Agradecida por su colaboración

c) Medios de verificación

Validación de instrumento de recojo de datos juicio de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HAQUIRA-COTABAMBA- APURIMAC- 2023

1.1. Nombre del instrumento de evaluación: Ficha de evaluación de desarrollo docente

1.2. Investigadora: EUDES CASASVERDE MOINA

II. DATOS DEL EXPERTO:

Apellidos y nombres del experto: Dr. Lidia Vargas Pantoja

2.1 Lugar y Fecha: Cusco 12 de Abril de 2024

Se debe indicar en cada criterio según su valoración (0-20%) Deficiente, (21-40%) Regular, (41-60%) Bueno y (61-80%) Muy bueno y (81-100%) excelente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los descriptores están redactados considerando los elementos necesarios.			X		
	2. EXACTITUD	Existe precisión en la descripción de los aspectos que considera cada uno de ellos			X		
	3. OBJETIVIDAD	Los descriptores están expresados en conductas observables.			X		
	4. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y claro.			X		
	5. ADECUACIÓN DEL LENGUAJE	El lenguaje es adecuado al nivel de la población evaluada, simple, directo y libre de ambigüedades.			X		
CONTENIDO	4. RELEVANCIA	Los descriptores a evaluar son fundamentales para ser incluidos en este instrumento.			X		
	5. INTENCIONALIDAD	Los descriptores son adecuados en cantidad y claridad.			X		
	6. SUFICIENCIA	El instrumento mide pertinentemente las subvariables de la investigación.			X		
	7. ACTUALIDAD	Responde a los tiempos, enfoques y teorías más relevantes, rigurosas y contemporáneas en relación al contenido que pretende medir.			X		
ESTRUCTURA	8. PERTINENCIA	Existe relación entre los aspectos y descriptores.		X			
	9. ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico entre los componentes del instrumento.			X		
	10. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos de la investigación educativa.			X		
	11. COHERENCIA	Existe coherencia entre los descriptores, indicadores, y variables.			X		

III. OPINIÓN DE VALIDEZ: Valido

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Instrumento posee validez total en cada uno de los descriptores.
- Debe corregirse.


Sello y Firma del Experto
DNI: 31029135

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HAQUIRA-COTABAMBA- APURIMAC- 2023

1.1. Nombre del instrumento de evaluación: Ficha de evaluación de desarrollo docente

1.2. Investigadora: EUDES CASASVERDE MOINA

II. DATOS DEL EXPERTO:

Apellidos y nombres del experto: ALZAMORA FLORES HURBANO

2.1 Lugar y Fecha: Cusco 12 de Abril de 2024

Se debe indicar en cada criterio según su valoración (0-20%) Deficiente, (21-40%) Regular, (41-60%) Bueno y (61-80%) Muy bueno y (81-100%) excelente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los descriptores están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. EXACTITUD	Existe precisión en la descripción de los aspectos que considera cada uno de ellos				X	
	3. OBJETIVIDAD	Los descriptores están expresados en conductas observables.				X	
	4. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y claro.				X	
	5. ADECUACIÓN DEL LENGUAJE	El lenguaje es adecuado al nivel de la población evaluada, simple, directo y libre de ambigüedades.				X	
CONTENIDO	4. RELEVANCIA	Los descriptores a evaluar son fundamentales para ser incluidos en este instrumento.				X	
	5. INTENCIONALIDAD	Los descriptores son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. SUFICIENCIA	El instrumento mide pertinentemente las subvariables de la investigación.				X	
	7. ACTUALIDAD	Responde a los tiempos, enfoques y teorías más relevantes, rigurosas y contemporáneas en relación al contenido que pretende medir.				X	
ESTRUCTURA	8. PERTINENCIA	Existe relación entre los aspectos y descriptores.				X	
	9. ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico entre los componentes del instrumento.				X	
	10. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos de la investigación educativa.				X	
	11. COHERENCIA	Existe coherencia entre los descriptores, indicadores, y variables.				X	

III. OPINIÓN DE VALIDEZ: Procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Instrumento posee validez total en cada uno de los descriptores.
- Debe corregirse.


Sello y Firma del Experto
DNI: 23827908

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HAQUIRA, COTABAMBA - APURIMAC - 2023

1.1. Nombre del instrumento de evaluación: Ficha de evaluación de desempeño docente

1.2. Investigadora: EUEDES CASASVERDE MOINA

II. DATOS DEL EXPERTO:

Apellidos y nombres del experto: Parides Velasco Victoria

2.1 Lugar y Fecha: Cusco, 11/05/2024

Se debe indicar en cada criterio según su valoración (0-20%) Deficiente, (21-40%) Regular, (41-60%) Bueno y (61-80%) Muy bueno y (81-100%) Excelente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los descriptores están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. EXACTITUD	Existe precisión en la descripción de los aspectos que considera cada uno de ellos			X		
	3. OBJETIVIDAD	Los descriptores están expresados en conductas observables.				X	
	4. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y claro.			X		
	5. ADECUACIÓN DEL LENGUAJE	El lenguaje es adecuado al nivel de la población evaluada, simple, directo y libre de ambigüedades.				X	
CONTENIDO	4. RELEVANCIA	Los descriptores a evaluar son fundamentales para ser incluidos en este instrumento.			X		
	5. INTENCIONALIDAD	Los descriptores son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. SUFICIENCIA	El instrumento mide pertinentemente las subvariables de la investigación.			X		
	7. ACTUALIDAD	Responde a los tiempos, enfoques y teorías más relevantes, rigurosas y contemporáneas en relación al contenido que pretende medir.				X	
ESTRUCTURA	8. PERTINENCIA	Existe relación entre los aspectos y descriptores.			X		
	9. ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico entre los componentes del instrumento.				X	
	10. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos de la investigación educativa.			X		
	11. COHERENCIA	Existe coherencia entre los descriptores, indicadores, y variables.				X	

III. OPINION DE VALIDEZ: Optimo

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Instrumento posee validez total en cada uno de los descriptores.
- Debe corregirse.


Sello y Firma del Experto
DNI: _____

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HAQUIRA, COTABAMBA - APURIMAC - 2023

1.1. Nombre del instrumento de evaluación: Ficha de evaluación de desempeño docente

1.2. Investigadora: EUEDES CASASVERDE MOINA

II. DATOS DEL EXPERTO:

Apellidos y nombres del experto: Choccey Choccey Cuadros Angel Zeno

2.1 Lugar y Fecha: Cusco, 12 de mayo de 2024

Se debe indicar en cada criterio según su valoración (0-20%) Deficiente, (21-40%) Regular, (41-60%) Bueno y (61-80%) Muy bueno y (81-100%) Excelente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los descriptores están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. EXACTITUD	Existe precisión en la descripción de los aspectos que considera cada uno de ellos				X	
	3. OBJETIVIDAD	Los descriptores están expresados en conductas observables.				X	
	4. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y claro.				X	
	5. ADECUACIÓN DEL LENGUAJE	El lenguaje es adecuado al nivel de la población evaluada, simple, directo y libre de ambigüedades.				X	
CONTENIDO	4. RELEVANCIA	Los descriptores a evaluar son fundamentales para ser incluidos en este instrumento.					X
	5. INTENCIONALIDAD	Los descriptores son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. SUFICIENCIA	El instrumento mide pertinentemente las subvariables de la investigación.					X
	7. ACTUALIDAD	Responde a los tiempos, enfoques y teorías más relevantes, rigurosas y contemporáneas en relación al contenido que pretende medir.					X
ESTRUCTURA	8. PERTINENCIA	Existe relación entre los aspectos y descriptores.					X
	9. ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico entre los componentes del instrumento.					X
	10. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos de la investigación educativa.					X
	11. COHERENCIA	Existe coherencia entre los descriptores, indicadores, y variables.					X

III. OPINION DE VALIDEZ: Procede con aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Instrumento posee validez total en cada uno de los descriptores.
- Debe corregirse.


Sello y Firma del Experto
DNI: 27964677

1. Reporte de la I.E. 50634 José María Arguedas de los datos del personal directivo, docentes y personal administrativo del nivel secundaria

Administración IE > Asignación de Personal IE 50634 JOSE MARIA ARGUEDAS				
DNI: 41794726	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 46105528	SI	COORDINADOR	NO	✓
DNI: 44781996	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 01782154	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 80587764	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 29723870	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 42814044	SI	COORDINADOR	NO	✓
DNI: 43438130	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 80679119	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 29385978	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 40064525	SI	DOCENTE DE AULA CONTRATADO	NO	✓
DNI: 31543052	SI	DIRECTOR	SI	✓
DNI: 00463781	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓

Act
Ve a

Administración IE > Asignación de Personal IE 50634 JOSE MARIA ARGUEDAS				
DNI: 29234207	SI	COORDINADOR	NO	✓
DNI: 02039145	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
Regs.: 15 d				
DNI: 47414116	SI	DOCENTE POR HORAS	NO	✓
DNI: 80098920	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 05400897	NO	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 42220725	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
DNI: 40793351	SI	DOCENTE POR HORAS CONTRATADO	NO	✓
Regs.:				

d) Solicitud para la aplicación de encuesta

" AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SOLICITO: Autorización para aplicar encuesta

Lic. Santos Alejandro Paaco Martínez
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 50634 "JOSÉ MARÍA
ARGUEDAS" DE HAQUIRA- COTABAMBAS APURIMAC.

Yo, Eudes Casaverde Moína identificada
con DNI. N° 31543052, con domicilio en
calle 28 de Julio s/n Barrio Coayau, del
distrito de Haquira, me presente ante su
despacho y expongo:

Que, en mi condición de estudiante de posgrado de la Maestría en Educación con
Mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del
Cusco y como parte del proceso de realizar una investigación titulada "COMUNIDADES DE
APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HAQUIRA- COTABAMBAS – APURIMAC – 2023"
estando en la etapa de recolección de información solicito la autorización para la aplicación
de encuesta anónima del personal docentes que Ud. dirige, cabe precisar que los datos que
se obtendrán serán manejados de manera responsable y exclusiva para la investigación
mencionada.

POR LO EXPUESTO

Ruego a usted acceder a mi petición

por ser de justicia.

Adjunto

- Encuesta anónima

Haquira, 06 de noviembre del 2023.



Eudes Casaverde Moína
Código UNSAAC. 216558
DNI. N° 31543052



e) Constancia de aplicación del instrumento de investigación**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

El que suscribe Director de la Institución Educativa Primaria N° 50634 "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS" del distrito de Haqira, provincia de Cotabambas, departamento de Apurímac, jurisdicción de la UGEL Cotabambas.

HACE CONSTAR:

Que, la Prof. Eudes Casaverde Moína tesista de Posgrado de la Maestría en Educación con Mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, ha ejecutado su Proyecto de Tesis Titulada: "COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HAQUIRA- COTABAMBAS – APURIMAC – 2023" en los docentes de la Institución Educativa 50634 "José María Arguedas" nivel primario y secundario con total aceptación y cumpliendo lo establecido en su proyecto de investigación. La investigación se ha desarrollado en la fecha 06 de noviembre del presente año, a través del instrumento de tesis "ENCUESTA" que se fundamenta en un CUESTIONARIO aplicado a dichos docentes.

Asimismo, se le agradece por el aporte brindado en lo que respecta al bienestar de los estudiantes para su desarrollo en la institución y por ende en el Distrito.

Se le expide la presente constancia a la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Haqira, 06 de noviembre del 2023.

Atentamente

The image shows an official blue ink stamp of the UGEL Cotabambas. The stamp contains the text "DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN" at the top, "UGEL COTABAMBAS" in the middle, and "DISTRITO DE HAQUIRA" at the bottom. A signature is written over the stamp.

DIRECTOR

f) Medios de verificación**PANEL FOTOGRÁFICO****Figura 13**

Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE. 50634 Jose María Arguedas 05 noviembre del 2023

**Figura 14**

Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE. 50634 José María Arguedas. 06 Noviembre del 2023



Figura 15

Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE. José María Arguedas de Haqira, 07 de noviembre del 2023

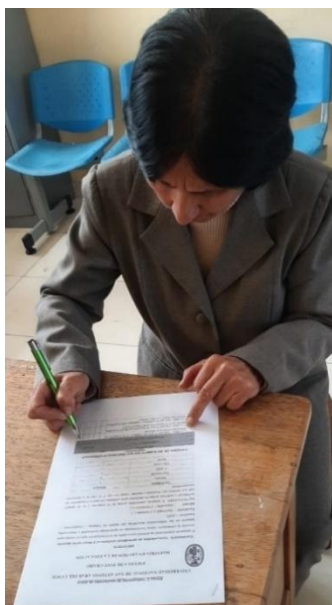
**Figura 16**

Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE. José María Arguedas de Haqira, 08 de noviembre del 2023



Figura 17

Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE. José María Arguedas de Haquira, 09 de noviembre del 2023

**Figura 18**

Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE. José María Arguedas de Haquira, 10 de noviembre del 2023



Figura 19

*Aplicación de cuestionario de encuesta en la IE. 50634 Jose Maria Arguedas nivel primaria
11 noviembre del 2023*



g) Informe de Originalidad Turnitin



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
VICE RECTORADO DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE ORIGINALIDAD
(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe asesor del trabajo de investigación titulado: “**COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HAQUIRA-COTABAMBAS – APURIMAC – 2023**”

Presentado por **Eudes Casaverde Moína**, con DNI 31543052 y código universitario Nro. **214658** para optar al Grado Académico de: **Maestro en Educación mención Gestión de la Educación**. Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 (dos) veces, mediante el software antiplagio Turnitin, conforme al Artículo 6° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de: **10 % (diez por ciento)**.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación, tesis, textos, libros, revistas, artículos científicos, material de enseñanza y otros (Art. 7, inc. 2 y 3)

Porcentaje	Evaluación y acciones.	Marque con una X
Del 1 al 10 %	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30%	Devolver al usuario para las correcciones.	-----
Mayores a 31 %	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a ley.	-----

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software antiplagio.

Cusco, 07 de mayo de 2025.

FIRMA
POST FIRMA: Dr. Gregorio Cornejo Vergara
DNI Nro.: 24477164
ORCID ID: 0000-0002-3259-2229

Se adjunta:

1. Reporte Generado por el sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio:
<https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:456552882?locale=es-MX>

h) Propuesta de mejora

“Implementando las comunidades de aprendizaje profesional para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Haqira. Cotabambas. Apurímac”

1. Datos generales:

1.1. Instituciones Educativas:

- 50634 José María Arguedas nivel primario
- 50634 José María Arguedas nivel secundario
- “César Vallejo” nivel primario y secundario

1.2. Representantes : Directores de instituciones educativas

1.3. Periodo : Año escolar 2024

1.4. Cobertura : Distrito de Haqira, Cotabambas-Apurímac

2. Fundamentación

Las Instituciones Educativas del distrito de Haqira, provincia Cotabambas región Apurímac; buscan inspirar a toda la comunidad educativa, fomentar la creatividad de los docentes, promover la investigación en base a datos confiables obtenidos del Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico, realizando un análisis profundo de resultados que permitan vincular las experiencias de aprendizaje desarrolladas por los docentes con la práctica pedagógica que efectúan los docentes.

Esta investigación nos permite conocer las necesidades reales, relevantes y objetivas; afín de plantear una intervención de manera conjunta trabajando la estrategia pedagógica “Comunidades de aprendizaje profesional”, la cual se concreta con un tema macro: Retroalimentación desarrollada en 4 actividades que permitirán dar sostenibilidad a la estrategia.

Así mismo contar con un instrumento que permita ver la progresión entre cada actividad para evaluar el logro de los aprendizajes en los estudiantes en base a las prácticas pedagógicas propuestas. (ejemplo que mida los avances y logros en la primera actividad, en el análisis de evidencias de aprendizaje, etc.) solo así se irá aplicando la segunda actividad o sesión hasta alcanzar lo propuesto.

En conclusión, este Plan de implementación de CAP, permitirá mejorar la calidad en la práctica pedagógica y la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Fortalecer el criterio de la retroalimentación en Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP), para el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes y el logro de aprendizajes en los estudiantes.

3.2. Objetivos Específicos

- Realizar el análisis de evidencias de aprendizaje de los estudiantes de manera adecuada.
- Identificar las necesidades de aprendizajes de los estudiantes
- Comprender y describir los tipos de retroalimentación.
- Formular diversos tipos de preguntas reflexivas, que permitan realizar una retroalimentación reflexiva

4. Organización de la CAP

CARGO EN LA CAP	FUNCIONES	CARGO EN LA IE
Coordinador	<p><u>Antes de la reunión:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Prepara el material para trabajar, ordena todo en subcarpetas. <p><u>Durante la reunión:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Es el que inicia la reunión, da las pautas y promueve la dinámica de la reunión Menciona los resultados Menciona el objetivo de la reunión y el tema a tratar. 	Nombre del Profesor de
Secretario	<ul style="list-style-type: none"> Toma apuntes de las ideas claves Anota los acuerdos Escribe las tareas y actividades a implementar Se encarga de cerrar la reunión leyendo las lecciones aprendidas. Envía por un medio virtual los acuerdos 	Nombre del Profesor
Moderador	<ul style="list-style-type: none"> Es el que da la palabra Controla el tiempo de las intervenciones Llama al orden Controla los chats y la plataforma utilizada <p>El moderador formula pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Que están en el recojo de saberes previos 	Nombre del Profesor

5. Planificación del trabajo colaborativo de la CAP

OBJETIVO	ACTIVIDAD	MET A	RESPONSABLES	FUENTE DE VERIFICACIÓN	CRONOGRAMA MENSUAL/TRIMESTRAL
Realizar el análisis de evidencias de aprendizaje de los estudiantes de manera adecuada	1.-Análisis de evidencias de aprendizaje	20	Nombre del Profesor	La docente debe presentar lo que indica, esos documentos son los que corroboran y verifican <ul style="list-style-type: none"> Plan de CAP Portafolio Cuaderno de campo 	

Identificar las necesidades de aprendizajes en las evidencias enviadas por los estudiantes	2.- Necesidades de aprendizaje	20	Nombre del Profesor	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencias de aprendizaje • Portafolio • Cuaderno de campo 	
Comprender y describir los tipos de retroalimentación.	3.- Tipos de retroalimentación	20	Nombre del Profesor	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencias de aprendizaje • Portafolio • Cuaderno de campo 	
Formular diversos tipos de preguntas reflexivas, que permitan realizar una retroalimentación reflexiva	4.- Preguntas reflexivas	20	Nombre del Profesor	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencias de aprendizaje • Cuaderno de campo 	

5. Responsables

- directores
- Personal docente
- Personal administrativo

6. Recursos

- a) Humanos
 - Directores
 - Docentes
 - Personal administrativo
- b) Materiales

- Propios de las instituciones educativas
- Otros que se requieran en cada actividad

7. Financiamiento

La ejecución de las actividades programadas será autofinanciada por la comunidad educativa y de ser necesario serán cubiertas con los recursos propios de las IIEE.

8. Evaluación

Al término del año escolar 2024, se realizará la evaluación de las actividades programadas y los resultados logrados, con la finalidad de mejorar las estrategias en la ejecución de cada actividad.