



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Las comunidades profesionales de aprendizaje y su
incidencia en el desempeño docente en la Institución
Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal, de la
UGEL 03 - Lima**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión
Educativa**

AUTORA:

Br. Consuelo Elizabeth Soto Meza

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SOTO MEZA CONSUELO ELIZABETH**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 1070 MELITÓN CARVAJAL, DE LA UGEL 03 - LIMA

Fecha: 13 de julio de 2018

Hora: 11:00 a.m

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma:

SECRETARIO: Dr. José Victor Quispe Atuncar

Firma:

VOCAL: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
- *Revisar APA*
.....
- *Contextualizar los resultados*
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis ángeles que siempre me acompañan y son mi fortaleza: Juvenal y Clemencia.

A mi familia: Víctor y Valeria por su paciencia, comprensión y motivación.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento al asesor de la presente investigación Dr. Ángel Salvatierra Melgar por sus enseñanzas y exigencia para culminar el trabajo.

Declaración de Autenticidad

Yo, **Consuelo Elizabeth Soto Meza**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “**Las comunidades profesionales de aprendizaje y su incidencia en el desempeño docente en la I.E.E. N° 1070 Melitón Carvajal, de la UGEL 03 - Lima**” presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de junio del 2018



Firma

Consuelo Elizabeth Soto Meza

DNI: 09106634

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magister en Docencia y Gestión Educativa, presento el siguiente trabajo denominado: Las comunidades profesionales de aprendizaje y su incidencia en el desempeño docente en la I.E.E. N° 1070 Melitón Carvajal, de la UGEL 03 - Lima.

La investigación consta de VIII capítulos, los cuales muestran la relación entre las dos variables de estudio: Comunidades profesionales de aprendizaje y su incidencia en el desempeño docente, expresados en los resultados estadísticos.

En el capítulo I, se presentan como Introducción del trabajo de investigación: la realidad problemática, los trabajos o estudios previos, internacionales y nacionales, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos de la investigación; en el capítulo II, se trata del método elegido para el desarrollo de la investigación considerando: el diseño de la investigación, variables y operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos; el capítulo III contiene los resultados del estudio realizado; el capítulo IV presenta la discusión; En el capítulo V, las conclusiones; en el capítulo VI, las recomendaciones; en el capítulo VII las propuestas y en el capítulo VIII las referencias; finalizando con los anexos compuesto por los instrumentos, su validez y la matriz de consistencia.

Se espera que la presente investigación cumpla con las exigencias y expectativas requeridas, además sirva de aporte para futuras investigaciones relacionadas al tema.

En tal sentido, Señores miembros del jurado, dispongo esta tesis a criterio de evaluación, con el fin de lograr el Grado Académico de Maestría con mención en Docencia y Gestión Educativa.

La autora

Índice

	Páginas
Carátula	i
Páginas preliminares	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	44
1.5. Justificación del estudio	45
1.6. Hipótesis	46
1.7. Objetivos	47
II. Método	48
2.1. Diseño de investigación	48
2.2. Variables, operacionalización	49
2.3. Población y muestra	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	52
2.5. Métodos de análisis de datos	55
2.6. Aspectos éticos	55

III. Resultados	56
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	79
VII. Referencias	82
Anexos	
Fiabilidad de los instrumentos por dimensiones	89
Matriz de consistencia	
Matriz de datos	94
Instrumentos	98
Validez de los instrumentos	102

LISTA DE TABLAS

N°	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable Comunidades profesionales de aprendizaje	49
Tabla 2: Operacionalización de la variable Desempeño docente	50
Tabla 3: Confiabilidad del Instrumento del Nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje:	54
Tabla 4: Confiabilidad del Instrumento del Nivel de desempeño Docente	54
Tabla 5: Niveles de las comunidades profesionales en la I.E.E. 1070 Melitón <i>Carvajal del distrito de Lince</i>	56
Tabla 6: Niveles del desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón <i>Carvajal del distrito de Lince</i>	57
Tabla 7 Tabla cruzada entre niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón <i>Carvajal del distrito de Lince</i>	58
Tabla 8: Determinación del ajuste de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón <i>Carvajal</i>	59
Tabla 09: Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón <i>Carvajal del distrito de Lince</i>	60
Tabla 10: Pseudo coeficiente de determinación de las variables	61
Tabla 11: Presentación de los coeficientes de <i>las comunidades</i> profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón <i>Carvajal</i>	62
Tabla 12: Pseudo coeficiente de determinación de las variables	63
Tabla 13: Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón <i>Carvajal</i> .	64
Tabla 14: Pseudo coeficiente de determinación de las variables	65

Tabla 15: Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal	66
Tabla 16: Pseudo coeficiente de determinación de las variables	67
Tabla 17: Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el docente	68
Tabla 18: Pseudo coeficiente de determinación de las variables	69
Tabla 19: Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje <i>en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal</i>	70
Tabla 20: Pseudo coeficiente de determinación de las variables	71

LISTA DE FIGURAS

N°	Pág.
Figura 1. Niveles de frecuencias de las comunidades profesionales de aprendizaje en la IEE 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince	56
Figura 2. Distribución porcentual del desempeño docente en la IEE 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince	57
Figura 3. Distribución porcentual entre comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince	58

RESUMEN

El estudio realizado, tiene como título: “Las comunidades profesionales de aprendizaje y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal de Lince, el problema general planteado fue, ¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. N° 1070 Melitón Carvajal?, y tuvo como objetivo: determinar el nivel de incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. N° 1070 Melitón Carvajal.

La investigación obedece a un diseño no experimental de corte transeccional o transversal y correlacional/causal; asimismo, el método utilizado es hipotético deductivo, con una población compuesta por 60 docentes que constituye la muestra censal, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir el nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje y el nivel de desempeño docente.

Luego de la recolección de los datos, el procesamiento de la información y el análisis de los datos descriptivos e inferenciales, mediante el Pseudo coeficiente de determinación de las variables se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y significativa entre las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en la I.E.E. N° 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018, habiéndose obtenido un R-cuadrado de Nagelkerke igual a 0,762 y un p.valor igual a 0,000.

PALABRAS CLAVES: Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Desempeño docente.

ABSTRACT

The study is titled: "Profesional learning communities and the incidence in the teaching performance in the educational institution emblematic No. 1070 Melitón Carvajal de Lince, the general problem was, what is the incidence of the professional learning communities in the teaching performance in the No. 1070 L.E.E. Melitón Carvajal?, and had as its objective: determine the level of incidence of professional learning communities in the teaching performance in the No. 1070 I.E.E. Melitón Carvajal.

The research is due to a design not experimental transectional cutting or transversal and correlational/causal; the method used is also hypothetical deductive, with a population composed of 60 teachers constituting the Censussample, who applied two questionnaires to measure the level of development of professional learning communities and the level of teaching performance.

After data collection, information processing and analysis of descriptive and inferential, using data the Pseudo variables determination coefficient was concluded: there is a direct relationship and significant among the professional learning communities and teaching performance in the No. 1070 L.E.E. Melitón Carvajal district of Lince, 2018, having obtained an equal to 0,762 Nagelkerke R-cuadrado and an equal to 0.000 p.valor.

KEYWORDS: Professional learning communities, Teaching performance

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La educación en el Perú viene afrontando múltiples retos como son: los cambios sociales en los que predomina la violencia que afecta tanto al país; cambios culturales que fomentan la pérdida de valores además de la identidad nacional y la economía oscilante que perjudica a toda la población y que ha desfavorecido no solo a la población más pobre, sino, a la clase emergente y/o profesional, finalmente, responder a los constantes cambios políticos enmarcados en vergonzosos actos de corrupción que dañan a todo el país y queda registrado en la memoria de nuestros estudiantes. Es necesario también, responder a la demanda específica sobre la función que el magisterio debe desplegar en todos los ámbitos del sistema educativo, lo que nos conlleva a afrontar un reto singular: que es realizar cambios en la calidad de la profesión docente, en su identidad profesional, en su formación y en los modelos que guían sus prácticas profesionales.

Los cambios deben asumirse en forma orgánica, y someterse a las transformaciones que se realizan en la sociedad, no solo en el nivel cultural, sino en la producción del conocimiento y en el compromiso de colaborar, desde la educación, a la formación de sociedades con altos niveles de desarrollo humano.

Los estudiantes son los principales actores del Sistema Educativo y el factor principal para obtener mejores logros de aprendizajes es el docente. Por esta razón, el desempeño del docente debe ser la principal preocupación, no solamente de las autoridades correspondientes, sino también, de la ciudadanía en general.

Es de conocimiento público que en nuestro país, los estudiantes, en especial los del nivel de secundaria, no alcanzan un nivel óptimo en el desarrollo de las competencias básicas en las áreas de Comunicación y Matemática, de acuerdo a los resultados de las evaluaciones censales y muestrales a nivel nacional e internacional, así tenemos la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) por parte del Ministerio de Educación y el Programa Internacional de Valoración de Estudiantes (PISA, 2000, 2009 y 2012) que nos muestran los penosos resultados: nos encontramos por debajo del estándar de calidad, ocupando los últimos lugares a nivel internacional. Se puede decir que es urgente y necesario implementar

propuestas de mejoras en las escuelas, empezando por mejorar las capacidades de los docentes.

A través de los años se han implementado diferentes programas de formación en servicio para los maestros, pero sin resultados favorables al no reflejarse en los logros de aprendizaje de nuestros estudiantes. Es necesario considerar las nuevas propuestas de formación docente donde el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas fluye de manera natural en espacios acogedores y que, además, fortalecen las relaciones interpersonales. Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje es una nueva propuesta que está dando muy buenos resultados, tanto a nivel internacional como nacional.

La institución educativa emblemática 1070 “Melitón Carvajal” es una institución pública que se encuentra ubicada en el distrito de Lince perteneciente al departamento de Lima, en el nivel Secundaria atiende a 998 estudiantes a cargo de 84 docentes. La institución es una escuela emblemática con Jornada Escolar Completa (JEC), motivo por el cual, los docentes cuentan con dos horas semanales, dentro de su jornada laboral, para las reuniones colegiadas por áreas donde se practica la reflexión pedagógica y el trabajo colaborativo. Existe una relación de respeto entre la mayoría de los docentes quienes aprenden a compartir lo que saben, asimismo, los docentes no sólo comparten sus experiencias y conocimientos en sus horas colegiadas, también lo hacen a través del “Blog del área” que se han diseñado con este fin.

Se puede decir que se dan las condiciones para la puesta en marcha de las CPA, siguiendo la definición de Comunidades Profesionales de Aprendizaje que plantea Bolívar (2000), la CPA es una estrategia de mejora del desarrollo profesional del docente que se fundamenta en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y se sostiene en la reflexión acción de la práctica docente, en el liderazgo compartido y en el trabajo colaborativo. Aunque podríamos considerar que es una tarea difícil si tomamos en cuenta el contexto actual y sobretodo el de nuestro país, en el cual aún es difícil apostar por una cultura de trabajo colaborativo; en su mayoría, los docentes prefieren trabajar en forma aislada, cumplen con su labor tratando o no de desarrollar experiencias innovadoras, son reacios a compartir sus experiencias y mucho menos lo que saben. No se gestiona el conocimiento.

En nuestro país, La Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA), se presenta como un nuevo modelo de desarrollo profesional docente, cuyo objetivo es propiciar el aprendizaje colectivo para mejorar la práctica docente. Debemos considerar que es un cambio, lento y que requiere de mucho esfuerzo para encaminar la praxis a una experiencia de trabajo colaborativo entre todos los profesores de la IE buscando enriquecer técnicas, estrategias y desempeños con el fin máximo de ofrecer a los estudiantes una educación de calidad.

Los estudios demuestran que la implementación de las CPA está logrando que las instituciones educativas consigan los objetivos que se proponen. Toda la comunidad educativa trabaja por lograr una meta en común y luego de un tiempo, ese sueño compartido se hace realidad. Si bien es cierto que los docentes muestran debilidades en su práctica, se puede afirmar que a partir del trabajo colaborativo, se sienten más seguros y se arriesgan a implementar nuevas estrategias y a compartirlas con sus pares.

Por otra parte, se valora la construcción del conocimiento en las CA, que responde a un proceso social como resultado de consensos que se realiza a través de la interacción entre individuos que pertenecen a una institución. El objetivo es que, a través de esta estrategia que se fundamenta en el espacio de reflexión profesional en comunidad, los docentes tengan la oportunidad de evaluar su práctica docente y proseguir con su proceso de desarrollo profesional.

Por estas razones expuestas, la presente investigación responde a la necesidad de verificar, cuál es la incidencia de las CPA en el desempeño docente, en la I.E.E. Melitón Carvajal de Lince, al interpretar los datos aportados por los maestros que constituyen la unidad de análisis. Asimismo, esta investigación permitirá comprobar cuál es el nivel de desarrollo de las CPA en la I.E., a partir de las dimensiones propuestas por M. Bolívar.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional: En relación a las variables de estudio, se hallaron las siguientes investigaciones:

Cantarero (2017) en su tesis titulada “Las comunidades de aprendizaje para el desarrollo profesional docente. Un estudio de caso en el contexto chileno”. Presentado en la Universidad de Alcalá para optar el título de Doctor, trata de un estudio de investigación implementado en la escuela Reina de Suecia, del 2013 al 2017, con el propósito de mejorar la práctica educativa de sus docentes y lograr mejores aprendizajes en los estudiantes. El problema que se planteó fue “Cómo es percibido, desde el interior de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, las posibilidades que ofrecen para la formación docente en aras de la mejora y el desarrollo profesional, así como identificar las contribuciones y dificultades que tienen que afrontar los que las componen.”

Las conclusiones a las cuales arribó fueron: Considerando el problema planteado “Los maestros valoran la experiencia de las Comunidades de Aprendizaje y la reconocen como una estrategia que favorece la calidad de la reflexión, estimula el trabajo colaborativo y la consideran una importante instancia de desarrollo profesional, al ofrecer las condiciones para una práctica reflexiva y su participación de manera contextualizada” (p.248). De la misma forma, se señala que la formación y la puesta en marcha de las Comunidades de Aprendizaje no pueden ceñirse a un patrón pre fijado al considerar que cada escuela responde a una cultura peculiar.

Por otra parte, concluye en que el diálogo colaborativo permite la construcción del conocimiento y es necesario brindar las condiciones para mantener un clima de confianza las cuales aseguran que se desarrolle este diálogo y la reflexión entre los profesores. Además de gestionar el tiempo y el espacio necesarios para facilitar el desarrollo de las CPA. La autora destaca también, la actitud de los docentes al reconocer el trabajo que realizan sus compañeros, se resalta la apreciación al aporte que reciben de ellos, la colaboración, la disposición a compartir sus experiencias y la reflexión que realizan sobre su práctica. Asimismo, se valora el desarrollo y alcances del liderazgo compartido en las escuelas que se

convierten en CPA. Finalmente, se señala la importancia de tener siempre presente el horizonte y la meta trazada desde un inicio, las que convocan a las CPA que es la mejora de la calidad educativa a través de la práctica docente.

La tesis de **Krichesky** (2013) titulada “El desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas.”, presentada en la Universidad Autónoma de Madrid para optar el título doctoral, es el resultado de cuatro años de estudio y responde a la necesidad de averiguar cuáles son las características de una CPA puesta en marcha en Madrid, considerando que todas las investigaciones realizadas al respecto procedían de Inglaterra y EEUU. La autora trata de dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Será posible encontrar una CPA en Madrid? ¿Cuáles serán sus principales características? ¿Qué procesos y condiciones optimizarán su desarrollo? El objetivo general de la investigación es: Comprender cuál es el proceso de mejora escolar a través del desarrollo de una CPA, la metodología de estudio es cualitativa, en razón a la naturaleza exploratoria y descriptiva que caracteriza a los propósitos del estudio, se utilizaron una variedad de estrategias para recoger la información, siendo los más resaltantes las entrevistas semi-estructuradas.

El trabajo se divide en siete capítulos: Los primeros cinco se refieren al marco teórico que encaminó al estudio abordado y sostiene las decisiones adoptadas durante la investigación. Se consideran los diferentes enfoques del cambio educativo que sobresalen a través de la historia, hasta llegar a la propuesta de las CPA. Sobre este modelo se presentan sus características, dimensiones y las condiciones de desarrollo de algunas experiencias más significativas, asimismo, el efecto causado en los aprendizajes de los docentes y estudiantes.

A partir de la teoría revisada sobre las CPA, Krichesky se compromete con este modelo, avizorado como una alternativa eficaz para mejorar las capacidades de los docentes y sobretodo la calidad educativa en los centros educativos. “Se trata, en definitiva, de profundizar sobre procesos y estrategias que descansan sobre el anhelo de transformar a los centros educativos en espacios más

enriquecedores, en donde primen el entusiasmo y la motivación por hacer de cada escuela un lugar cada vez mejor” (p.21).

Con los argumentos teóricos que se presentan, la autora trata de explicar y justificar la necesidad de transformar las escuelas en CPA, asimismo, presenta el estudio de casos de dos centros educativos de Educación Secundaria, que evidencian procesos de mejora a partir de la implementación de las CPA. Se identifican los factores que intervienen en la aplicación del trabajo colaborativo entre docentes y sobre todo las motivaciones y condiciones para que se establezcan este modelo en las escuelas.

Finalmente, en los últimos tres capítulos se describen y analizan toda la información recolectada, se realizan comparaciones entre las dos instituciones, planteando algunas hipótesis relacionadas a las CPA y los respectivos contrastes con lo hallado. Por último, las conclusiones del trabajo realizado, entre ellas resalta que los dos centros educativos están en proceso para convertirse en CPA, mostrando ciertas condiciones y prácticas que los caracterizan: trabajo en equipo, apoyo entre los docentes, confianza en los colegas, entre otros. Asimismo, toman decisiones y proponen estrategias para mejorar el aprendizaje entre ellos mismos.

El trabajo de investigación de **Délano** (2015) “Comunidades Profesionales de Aprendizaje, condiciones para su instalación en la escuela Santa Clara”, Tesis para optar el grado de Magíster en Chile, responde a la necesidad de identificar los elementos que constituyen un modelo de CPA que aporte al cambio y a la mejora de la práctica pedagógica en la escuela Santa Clara. Se relaciona con el método cualitativo, aplicándose entrevistas con el fin de recoger las experiencias y diferentes opiniones de los docentes con respecto a la aplicación del modelo y poder construir una comunidad con intereses comunes.

Se pone en práctica la investigación-acción como método de investigación, y a través de la reflexión se aporte información para tomar decisiones acertadas y se propongan los cambios necesarios para mejorar la práctica misma y de esta forma se implemente un modelo de CPA acorde a las características de la comunidad docente.

En primer lugar se trabaja con cuatro docentes comprometidos, gustosos de participar en esta implementación, llamado “equipo viral de trabajo” debido a que serán los encargados de reproducir el modelo de CPA, los miembros de este equipo son también los coordinadores académicos los cuales se comprometen y aseguran la puesta en marcha del trabajo de investigación. Se utilizaron una variedad de estrategias para recoger los datos necesarios

Las conclusiones que presenta están relacionadas con las características consideradas como objeto de estudio, así se tiene: Las CPA promueven las buenas relaciones, a través de la práctica de valores comunes entre los docentes, centradas en brindar una educación de calidad. Se considera que los valores comunes como el respeto, solidaridad, compañerismo y los relacionados a su religión son importantes para establecer metas comunes y mejorar el logro de aprendizajes en los estudiantes. La escuela juega un rol muy importante en la localidad, las altas expectativas de los estudiantes es común entre los docentes. Es importante que los docentes reconozcan sus limitaciones y planteen propuestas en común para elevar sus capacidades profesionales, trabajando siempre en forma colaborativa. Es necesario que se establezca una cultura de aprendizaje entre los docentes para asegurar el mejoramiento de la educación que reciben los estudiantes.

Por otra parte, se concluye en la necesidad de identificar algunas características de CPA que deben desarrollarse en la escuela para su implementación dentro de la escuela como son: el sentido de comunidad aprendiendo a vivir en la diversidad, en un marco de buenas relaciones. El aprendizaje docente, enmarcado en la buena disposición de compartir experiencias y conocimientos, además del trabajo colaborativo con metas compartidas y haciendo uso de los recursos necesarios para lograr la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.

Por último, es importante resaltar la necesidad de insertar los cambios en la formación docente desde la misma escuela, respondiendo a sus necesidades y donde ellos son los personajes principales de las estrategias que se apliquen, trabajando siempre en forma colaborativa, innovando y resolviendo problemas. Finalmente se concluye que la escuela, al ser pequeña con todas las características

antes mencionadas y que se relacionan con los componentes de las CPA, adoptadas por el autor, cumple con las condiciones necesarias para construir la CPA que responda a las características y necesidades de la escuela.

A nivel nacional

Flores (2015) presenta su investigación “Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel González Prada” del distrito de Villa el Salvador, tesis presentada en la Universidad Cesar Vallejo para optar el título de Maestría, la cual responde al problema: ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño docente?, y tuvo como objetivo: determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente.

La investigación responde a un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional; asimismo, el método que se utiliza es el hipotético deductivo. La población está compuesta por 88 docentes y una muestra censal, a quienes se les aplicó cuestionarios sobre trabajo en equipo y sobre desempeño docente. Luego de la recolección de la información, relacionados a cada una de las dimensiones de CPA adoptada por el autor, así como el respectivo tratamiento y análisis de los resultados mediante la prueba de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa, moderada y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público “Manuel González Prada”

Zapata (2018) presenta su trabajo de investigación titulado “Comunidades profesionales de aprendizaje: una estrategia para mejorar la resolución de problemas de cantidad de los estudiantes del III ciclo de la I.E. N° 1107 Javier Prado” del distrito de La Victoria, desarrollado en la Universidad Peruana Cayetano Heredia para obtener el título de Segunda especialidad en Gestión Educativa. La investigación responde al propósito de resolver la problemática de los bajos resultados de aprendizaje en el área de matemática del tercer ciclo del nivel primario y de esta forma se pretende poner en marcha las CPA y a través de este

nuevo modelo, elevar los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Esta investigación se basa en la observación directa, se aplican técnicas e instrumentos de investigación cualitativos como encuestas y entrevistas.

Las referencias bibliográficas utilizadas dan fundamento al presente trabajo que considera las líneas de intervención a nivel curricular. Se trata de proponer, impulsar e implementar estrategias didácticas de acuerdo a las necesidades y características de los docentes. Practicar el acompañamiento y monitoreo de manera permanente y enfocado también, a las necesidades que presentan los docentes. Asimismo, es importante asegurar el desarrollo de una buena convivencia, entre todos los miembros de la comunidad educativa para asegurar la implementación de las CPA en la institución. De esta forma, se considera la formación continua de los docentes y como consecuencia la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Finalmente se concluye en que el liderazgo pedagógico es un factor fundamental para el éxito de la gestión directiva, se trata de asumir el reto de transformar la escuela en un lugar acogedor donde se atiendan las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, para que alcancen logros satisfactorios en su rendimiento escolar. Asimismo, considerar que las alternativas de solución no demanden de mucha inversión de recursos económicos, en base a estas medidas se asegura que los estudiantes logren las competencias esperadas, sobretodo en el área de matemáticas a través de la resolución de problemas de su entorno.

Santivañez (2018) en su trabajo de investigación “Comunidades de aprendizaje una alternativa para desarrollar la competencia pedagógica de habilidad social y el involucramiento de la familia en el CEBE N° 14 “Rotary Club La Molina”, desarrollado en la Universidad Peruana Cayetano Heredia para obtener el título de Segunda especialidad en Gestión Educativa, trata de dar respuesta al problema planteado relacionado al manejo inadecuado de las habilidades sociales de los docentes observadas en su labor diaria, lo cual pone en riesgo el logro de los aprendizajes en los estudiantes y se deteriora las relaciones con los padres de familia.

El trabajo de investigación propone fortalecer las habilidades sociales de los docentes aplicando estrategias y técnicas de manejo de conflictos y poniendo en marcha el desarrollo de la estrategia de CPA, de esta forma, alcanzar mejores logros en las competencias pedagógicas, así como, involucrar a los padres de familia para que participen en el desarrollo de los aprendizajes de sus hijos. Se plantean diversas actividades relacionadas a la puesta en marcha de las CPA para lograr los objetivos propuestos, considerando la formación continua de los docentes, el fortalecimiento de las habilidades sociales y la inclusión social, familiar y laboral de los estudiantes con apoyo de las familias, asegurando un mejor clima a nivel institucional y la mejora de los aprendizajes, tanto de los docentes como de los estudiantes.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. *Comunidades Profesionales de Aprendizaje*

Orígenes del concepto de Comunidades Profesionales de Aprendizaje

A través del tiempo, la sociedad siempre ha manifestado preocupación por la calidad de la educación, se han propuesto múltiples programas y reformas educativas con el fin de promover los cambios necesarios y de esta forma lograr las mejoras en el ámbito educativo. Las CPA tienen su origen en las Organizaciones que Aprenden (OA), término que a su vez, surge como respuesta a la necesidad de evitar el trabajo individualista y potenciar los productos a partir del trabajo en equipo. En el año 2007, se publica el libro “La Quinta Disciplina” de Peter Senge, puntualizando su teoría sobre las organizaciones y el desarrollo del aprendizaje, con propuestas innovadoras que se ajustaban más al campo empresarial y que dio realce al término de OA a nivel internacional, dando lugar a diversas investigaciones sobre su desarrollo en los diferentes campos.

Sin embargo, el aplicar el modelo de OA al sector educación no era tan simple, Se ponían en juego muchos factores, si bien es cierto que para mejorar la escuela era importante que los profesores se desarrollen de manera individual y colectiva, era preciso, también, que la escuela brinde las condiciones necesarias

para que los docentes aprendan en conjunto. Se entra en el campo del aprendizaje colectivo. No se puede determinar que el aprendizaje organizativo sea el resultado de la suma de los aprendizajes de cada individuo, el aprendizaje debe ser construido de manera conjunta a través del intercambio de experiencias y conocimientos de acuerdo a una meta en común.

Según Bolívar (2012), una OA aumenta su aprendizaje a través de la evolución de las capacidades profesionales y personales de todos los individuos que la conforman, del incremento de las expectativas de crecimiento de la organización y de la aplicación de nuevos métodos o conocimientos correspondientes. Por otra parte, también afirma que las escuelas no tienen la característica de ser organizaciones que brinden las condiciones necesarias para que se desarrolle las CPA, el liderazgo compartido no se da de manera natural, no es tan fácil el intercambio de experiencias y conocimientos, por lo tanto, tampoco existe la seguridad que los estudiantes aprendan. Si se pretende mejorar la educación es imprescindible que se organicen las instituciones para que los docentes aprendan en conjunto.

Dentro de una organización, el aprendizaje se puede dar a través de un programa formal de capacitación o a través de intercambios de experiencias y la reflexión sobre ellas. Bolívar (2000) hace mención a los cinco procesos fundamentales de un aprendizaje organizacional: la resolución de problemas, la experimentación sobre enfoques innovadores, la reflexión en base a la experiencia vivida, el aprender unos de otros y la transferencia de conocimiento a toda la organización y a cada uno de los miembros. Puntualiza, además, que el aprendizaje debe ser sistemático y continuo y debe responder a necesidades o problemas identificados de manera institucional.

Se han llevado a cabo diversas investigaciones sobre la importancia del aprendizaje entre pares, así como el de establecer la escuela como una comunidad de aprendizaje. Como lo señala Bolívar (2008) la noción de comunidad parte de las experiencias sobre las culturas de colaboración que se desarrollaban entre los docentes, de esta forma se da origen a las Organizaciones que Aprenden en respuesta a contrarrestar el individualismo que obstaculizan la resolución de los problemas cotidianos de la escuela.

El fin primordial que se persigue es enriquecer la práctica pedagógica de los docentes y como consecuencia, mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Para ello, una de las principales propuestas es el aprendizaje colaborativo. En este sentido Escudero (2011) sugiere:

... ir potenciando una cultura ... y una política interna ... como elementos importantes de y para la colaboración dentro de los centros, con los tiempos necesarios y los temas pertinentes a indagar reflexionar y decidir, disponiendo los apoyos convenientes y también la rendición de cuentas sobre lo que se hace y se logra. (p.133)

En resumen, podríamos decir que desde los nuevos enfoques de formación docente, los aportes de la concepción de las organizaciones que aprenden, unidos a la idea de comunidad en las escuelas se fue consolidando la propuesta de las Comunidades de Aprendizaje.

En Chile, al igual que en otros países, la propuesta de Comunidades de Aprendizaje también se dio inicio en el año 1996. A partir del Programa Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación Media (MECE Media), se forman los Grupos Profesionales de Trabajo (GPT), análogo a la concepción de CPA, estos grupos se presentan para responder a la necesidad de desarrollar las capacidades de los maestros, de manera personal, profesional y como miembros de una comunidad de educadores.

Se define a los GPT como una oportunidad para que los maestros se hagan cargo de su propio proceso de desarrollo. Estos GPT tenían la finalidad de fomentar el desarrollo personal, profesional y social de los maestros en las mismas comunidades a donde pertenecía, con el propósito de mejorar la práctica docente. A través de la ley 20903, que se promulga el año 2016, se promueve una nueva forma de desarrollo profesional docente fundamentado en el trabajo colaborativo y el desarrollo de las capacidades en el mismo centro educativo. Esta ley es considerada como un avance en el campo del magisterio chileno, aunque, no se puede afirmar que se aplique en todos los centros educativos.

Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Concepto y Características

Se puede encontrar diversas interpretaciones sobre las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA), desde diferentes puntos de vista y de acuerdo a la prioridad que se le dé a sus características. De acuerdo al interés de la presente investigación, según Alcedo, Y., Chacón, C. y Chacón, M. (2014) “las CPA constituyen una poderosa estrategia para potenciar la formación permanente de los docentes porque incentivan la investigación y formación crítica en grupo y de manera institucional” (p.485). Considera el diálogo reflexivo en torno a la práctica pedagógica, problemas y necesidades que se presentan en el aula y a nivel institucional, para proponer alternativas de solución consensuadas y desarrollarlas en comunidad.

Según Bolívar (2000) la CPA es una estrategia de mejora que promueve el desarrollo profesional del docente a partir de la reflexión sobre su práctica pedagógica, el trabajo colaborativo y el liderazgo compartido, surge en respuesta a las necesidades de los estudiantes relacionados a los logros de aprendizaje. Con respecto a la capacidad de reflexionar sobre la propia enseñanza, Fernández (2004) manifiesta que es una característica que define a un buen docente y es importante que la desarrolle para repensar su práctica pedagógica. El trabajo colaborativo es también muy importante porque permite la reflexión en conjunto, y se comparten experiencias buscando la mejora de los aprendizajes. Finalmente, el liderazgo compartido permite desarrollar el liderazgo entre los docentes y los compromete más en el logro de las metas institucionales.

De acuerdo a Krichesky y Murillo (2011), la CPA se concibe como una de las estrategias de mejora profesional más exitosa de los últimos años, que modifica el concepto tradicional de la escuela, brindando mayor importancia a los espacios de aprendizaje que se desarrollan en la institución educativa, al trabajo colaborativo y al apoyo entre pares, con el objetivo principal de mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Las CPA son en definitiva una herramienta de reforma que se nutre de factores como el liderazgo pedagógico y distribuido, la cultura de trabajo colaborativa, el desarrollo profesional basado en las necesidades de

aprendizaje del alumnado, la indagación y la reflexión sobre la práctica y el trabajo sistemático con evidencia, entre otros. (Krichesky y Murillo, 2011, p.66)

Hasta antes de ser considerado como una estrategia, las CPA se definían como: un grupo de profesionales comprometidos y que se apoyan mutuamente, que reflexionan en conjunto sobre su práctica pedagógica con el fin de mejorarla y que tienen como objetivo final, el logro de los aprendizajes de sus estudiantes. En esta línea están: Harris (2008), Mitchel y Sackney (2000), Pankake y Moller (2002), entre otros.

Por otro lado, desde la visión centrada en la escuela, Pankake y Moller, citado por Krichesky y Murillo (2011), manifiestan que una CPA es un grupo comprometido con una cultura de aprendizaje colectivo, con una visión compartida, enmarcado en un liderazgo distribuido, practica de valores que caracterizan a una CPA, normas de trabajo colaborativo y propuesta de prácticas más pertinentes, con una organización que facilita las condiciones necesarias.

Malpica (2017), resalta la importancia de los acuerdos que nacen de los mismos docentes, relacionados a todo lo que se necesita implementar para lograr la educación que se pretende brindar a los estudiantes. De esta forma el aprendizaje de los docentes será más significativo, garantizándose su formación continua y mejora de la práctica pedagógica. Además que toda relación y actividad en el marco de las CPA estarán siempre dirigidos a los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Al definir una CPA como un proyecto de transformación social y cultural de un centro educativo, se está asegurando que las escuelas están en la posibilidad de superar el fracaso escolar. Respondiendo a la pregunta de cómo se puede lograr:

A partir de una acción educativa basada en unas altas expectativas hacia cada uno de los niños y niñas, en la colaboración, en el diálogo igualitario y en la confianza en las familias, en las potencialidades educativas del entorno y del profesorado, para poner en el centro el aprendizaje y el progreso permanente. Ya en el primer paso de la transformación, el sueño, todo

empieza a cambiar gracias a la participación y al empuje colectivo, soñando sobre la base de estos principios la escuela que se desea. (Elboj, et al., 2006, p.130)

La CPA, requiere de equipos formados por profesionales que tengan un mismo objetivo, dispuestos a compartir experiencias, positivas o negativas, prestos a escuchar críticas para aprender de ellas, que comparten los mismos sueños de acuerdo al propósito que los convoca, con valores de tolerancia y respeto para asumir las propuestas de los demás y que, en forma conjunta, desarrollan sus habilidades profesionales. Pero, para formar una CPA, primero, es necesario que uno o varios miembros de la comunidad educativa tome la decisión de cambiar, y sea capaz de transmitir esa determinación a sus colegas, logrando que todos estén convencidos que sí se puede lograr la meta..

Por su parte, Dufour citado por Bolivar, M. R. (2012), establece tres principios fundamentales de un centro escolar como CPA:

1. Asegurar que todos los alumnos y alumnas aprenden. Lo que origina la responsabilidad colectiva para lograr en conjunto lo propuesto.
2. Una cultura de colaboración. Transformar la escuela en una comunidad de aprendizaje profesional a partir del trabajo colaborativo.
3. Un enfoque en los resultados. Determinar en conjunto el propósito de la CPA relacionado a los aprendizajes de los estudiantes.

Asimismo, García, Higuera y Martínez (2018) consideran una serie de condiciones para la constitución de un centro educativo en comunidad profesional de aprendizaje:

- Una misión común y valores compartidos enfocados hacia la mejora de los aprendizajes de los alumnos.
- Responsabilidad en conjunto.
- Trabajo colaborativo.
- Creación de un entorno favorable para el éxito de la enseñanza y el aprendizaje de todos, donde predominen el respeto, la confianza y el apoyo entre compañeros.

- Deben establecerse tiempos y espacios para el diálogo, reflexión y trabajo conjunto de los profesionales implicados.
- Favorecer el liderazgo distribuido.
- Apertura de redes y alianzas para establecer vínculos con el exterior,

En conclusión, la comunidad profesional de aprendizaje es una estrategia de mejora para potenciar la formación permanente de los docentes porque incentivan la investigación y formación crítica en grupo y de manera institucional. La idea de desarrollar las CPA en las escuelas, es interesante como estrategia de mejora y cambio, pero, además, es importante resaltar el profesionalismo que emerge ante las demandas actuales.

Reflexiones sobre las Comunidades Profesionales de Aprendizaje

En respuesta a los cambios que se vienen dando a nivel mundial en la sociedad como consecuencia de la globalización, las redes transnacionales, movimiento de personas a nivel internacional, entre otros, se consideran los cambios al interior de las organizaciones de trabajo y de relaciones personales. En el campo de la sociedad de la información, con el avance de la tecnología y el internet se tiene acceso a todo tipo de información lo que permite la comunicación de manera inmediata, entre personas que se encuentran totalmente distantes geográficamente, se puede hablar de la comunicación y el aprendizaje colectivo. Estos cambios también obligan a que la educación dentro de las aulas se modifique y se le dé la importancia necesaria para estar al mismo nivel que en los otros ámbitos donde se configura de manera natural toda esta transformación.

Ante esta realidad, surgen las Comunidades de Aprendizaje como respuesta a los cambios y retos, tanto sociales como educativos. Es un proyecto que se sostiene en las teorías de la comunidad científica internacional con una sólida base científica. Responde a una serie de actuaciones que han demostrado tener éxito en la mejora de la práctica pedagógica y de la convivencia en todos los casos donde se ha implementado. Se puede mencionar algunas experiencias de éxito como la participación de las familias en el aula que traen como beneficio la mejora del rendimiento de los estudiantes. Asimismo, las tertulias literarias dialógicas, donde

los estudiantes leen los clásicos de la literatura universal y en el proceso y lo transfieren a su vida cotidiana.

Las CPA responden, también, a las propuestas del MINEDU y del estado Peruano, a través del Proyecto Educativo Nacional al 2021, que señala en su objetivo 2 “Estudiantes e instituciones que logran aprendizajes pertinentes y de calidad” y en el objetivo estratégico 3 “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, objetivos que nos obligan a buscar estrategias para lograr que se brinde una educación de calidad en la Institución Educativa.

La escuela debe responder a las necesidades e intereses de los estudiantes, que estimule al aprendizaje y al desarrollo profesional de los docentes a través del trabajo colaborativo. Es necesario que el docente esté preparado para responder a las innovaciones que vienen desde fuera, no solo por parte del estado y las corrientes pedagógicas del exterior, también a los cambios naturales de una sociedad moderna. Para asegurar que el docente esté en la capacidad de afrontar esta situación, es necesario que en las escuelas se brinden las condiciones necesarias para implementar las CPA, donde el maestro sea el artífice de su formación docente, que parte de necesidades concretas consensuadas con sus colegas y donde a través de la reflexión de su práctica, el compartir sus experiencias, proponer soluciones en conjunto, aprender unos de otros en un marco de respeto, compromiso y buenas relaciones se logren los objetivo y metas propuestas en común acuerdo.

Dimensiones de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Bolívar (2012), en base a los estudios de Hipp & Huffman, propone cinco dimensiones de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje: Liderazgo compartido, Valores y visión compartidos, Trabajo colaborativo, Intercambio de experiencias y Condiciones de apoyo, las cuales se pasan a describir:

Liderazgo compartido:

Los directivos comparten el liderazgo, delegando en diferentes oportunidades, la autoridad y la toma de decisiones en forma democrática. De esta forma, se impulsa el liderazgo entre los docentes. Esta dimensión es sumamente importante en una cultura que fomenta el aprendizaje permanente y colaborativo, de esta forma se empodera a los docentes, se establece una relación horizontal, de mayor confianza, fundamental para mantener un buen clima institucional, necesario a su vez, para establecer las CPA.

Valores y visión compartidos:

Los docentes y todo el personal de la institución educativa comparten la misma visión de su escuela, considerando siempre como meta principal el aprendizaje de los estudiantes. Se comparten también los valores para apoyar en una buena convivencia necesaria para el trabajo en CPA. Toda la comunidad educativa debería consensuar en la visión de la escuela en su totalidad, de modo que las creencias y los objetivos de cada docente sean coherentes con los del centro, determinando objetivos comunes en beneficio de todos los alumnos. En definitiva, sin valores y metas compartidas no existe el sentido de “comunidad”.

Trabajo colaborativo:

Los docentes comparten información y trabajan en conjunto para planificar, resolver problemas y mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes. Indagan y buscan juntos conocimientos y estrategias para aplicarlos en su tarea educativa, siempre bajo una misma meta. El trabajo colaborativo es fundamental para el desarrollo profesional docente porque permite que los docentes estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas en un contexto determinado.

Intercambio de experiencias:

En el marco de las CPA, la práctica docente adquiere una connotación distinta, deja de ser una experiencia privada para convertirse en un trabajo de dominio público. Los colegas revisan y hacen comentarios y/o sugerencias basadas en las

evidencias recopiladas de las prácticas docentes en el aula, con el fin de obtener mejores resultados de aprendizaje de los estudiantes. La práctica personal compartida implica que los docentes aprendan unos de otros a través de observación mutua de su trabajo en el aula, revisen las estrategias empleadas, reflexionan sobre su práctica y ofrezcan ayuda para la mejora individual y comunitaria.

Condiciones de apoyo (materiales, estructurales, competencias del personal):

En una CPA debe garantizarse ciertos elementos que aseguren las condiciones de espacio, equipos necesarios, tiempo y apoyo profesional adecuadas para el trabajo colectivo en la institución educativa. Considerando esta propuesta, debe proveerse los recursos requeridos como, materiales de trabajo, información, sistema de comunicación, asesores externos u otros elementos necesarios, de modo que la comunidad educativa pueda reunirse para llevar a cabo el aprendizaje colaborativo. Asimismo, asegurar que las Relaciones de colaboración se desarrollen en base al respeto y la confianza para que el intercambio de experiencias fluya con naturalidad.

1.3.2. Desempeño Docente.

Concepto de Desempeño docente

No cabe duda que cuando se habla de un docente, nos trae a colación, de manera espontánea, a una persona íntegra que ha desarrollado una serie de competencias mínimas que lo deben identificar y calificar, porque estamos hablando de la persona que tiene la responsabilidad de educar a todos los niños y jóvenes futuros ciudadanos del país. Podemos decir, entonces que todo profesional debe ser competente de acuerdo a la particularidad de la profesión que ejerce.

El desempeño docente, tiene que ver con todo lo que tiene que hacer, así como lo que debe demostrar y reflejar el maestro en el aula, pudiéndose medir los efectos y resultados del proceso enseñanza – aprendizaje, pero también con su actuar en la institución educativa y en la comunidad. Valdés (2004) afirma que en los últimos diez años

...se ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. ... el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. (p.1)

Al igual que Montenegro, otorga un valor muy especial al desempeño docente en el éxito o fracaso del sistema educativo. Para lograr un buen desempeño es necesario contar con el compromiso de los docentes y que reconozcan que su labor es el factor principal para su desarrollo individual y social.

Según Valdés (2009) el desempeño docente se define como el real cumplimiento de las funciones que debe ejercer un profesional de la educación, ya sea las asociadas a su tarea como docente, a las que lo interrelacionan con el estudiante, como aquellas vinculadas dentro y fuera de su entorno. En lo más amplio, el docente se relaciona con el contexto socio-cultural; en el cual está inmersa la institución educativa. En el contexto más situado se encuentra la relación institucional y dentro de esta, su campo principal es el estudiante, con el cual interactúa a través de la relación pedagógica. Además, el docente realiza una

acción reflexiva, una tarea consigo mismo, mediante la cual desarrolla conocimiento y control sobre su acción pedagógica.

Montenegro (2003) nos habla de Competencias básicas que se pueden tomar en cuenta como criterios fundamentales en el perfil del estudiante o profesional y que deberían ser agrupados en desempeños propios de la labor que realizan. Como refiere Cerda (citado por Montenegro, 2003) “las competencia sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación” (p.18). En el caso de los docentes, propone cuatro dominios relacionados con: el entorno, el aspecto institucional, lo pedagógico y la parte intrapersonal, a las cuales relaciona ciertas competencias.

Siguiendo la definición de competencias, los desempeños se pueden definir como parte de sus acciones específicas. “El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (Montenegro, 2000, p.19). Además, para elevar la calidad del aprendizaje, es necesario evaluar el desempeño de los docentes. A través de los diferentes estudios, se puede afirmar que ambos están relacionados directamente. Finalmente, si se trata de la evaluación del desempeño docente, entonces, es necesario considerar los estándares que constituyan la base del proceso de valuación.

Montenegro (2000) nos presenta las siguientes competencias específicas del docente:

- La relación con el entorno, referida a como el docente interactúa de forma armónica con el entorno donde se encuentra la escuela.
- La relación institucional, referida a cómo el docente participa en la construcción de un ambiente propicio para un proyecto institucional compartido y consensuado.
- La relación pedagógica referida a cómo el docente conoce y orienta al estudiante y como diseña su trabajo pedagógico, en función a un currículo contextualizado.

- La relación intrapersonal, referida a cómo el docente se reconoce como profesional docente y desarrolla los procesos de autorreflexión de su propia práctica.

Cuando nos referimos a desempeño docente, debemos relacionarlo al quehacer del docente, lo que puede demostrar y manifestar a través de sus acciones, tanto dentro del aula, desde la programación hasta la ejecución de su práctica pedagógica, como, a nivel institucional y con el entorno, tratándose de las relaciones interpersonales con toda la comunidad. Asimismo, se alude al compromiso institucional, participando de la gestión para que todo el centro logre mejoras educativas y a no dejar de lado la responsabilidad para con la comunidad.

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. (Fernández, 2002. p.390)

Asimismo, para Fernández (2002), el desempeño docente es el conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. A su vez considera que cuando el Desempeño Docente se aborda desde una perspectiva subjetiva, se puede asociar con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella; cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan.

Años más tarde, luego de una serie de investigaciones, Fernández (2008) consideraría al desempeño docente como una autovaloración que el docente realiza de sí mismo, de sus funciones, de la calidad y efectividad con que desarrolla ese conjunto de acciones, que lleva a cabo con el único propósito de construir aprendizajes en el marco de su labor diaria. En tal sentido, señala que el desempeño docente no sólo abarca las tareas realizadas dentro del aula, sino

también aquellas que se realizan dentro de las escuelas que incluyen aspectos como: la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa, etc.

Para finalizar, se puede decir que el desempeño docente abarca dos aspectos, dentro del aula y dentro de la escuela, que es considerada como una organización.

Para Enríquez (2006), el docente debe ser es un profesional con dominio de saberes particulares y complejos, capaz de asimilar que pertenece a un importante estamento de la sociedad y que ésta espera mucho de él; por tal motivo, debe contar con altos niveles de autonomía y de toma de decisiones en cuanto a competencias, capacidades, estándares de aprendizaje que espera alcanzar con sus estudiantes, así como la amplia gama de procedimientos y habilidades con los que pueda asegurar el éxito aún con la heterogeneidad de los mismos. Se debe mostrar organizado e intervenir de diversas formas para lograr consenso en los procesos de construcción de aprendizajes, reconociendo desde las necesidades particulares mínimas hasta las más complejas en las que están inmersas cada uno de sus estudiantes.

Según Valdés (2009) propone que el Desempeño Docente no sólo busca reconocer los aspectos positivos y negativos del trabajo en el aula, sino que el propio docente sea capaz de reconocer a través de una autorreflexión sus capacidades, bondades, habilidades y actitudes, así como falencias, debilidades y amenazas que le permitirán plantearse futuras tácticas que incidirán en el mejoramiento del sistema educativo y por ende de sus estudiantes. También podemos reconocerlo como un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica docente, que nos lleva a organizar espacios reales de desarrollo profesional, en los que se fortalece el ejercicio docente a través de buenas prácticas y con ella se pueda generalizar acciones que contribuyan a su masificación.

Entonces, el desempeño puede definirse como el real cumplimiento del deber como algo o alguien que actúa, como la ejecución de las tareas propias de la profesión, cargo u oficio, como el ejercer, trabajar y dedicarse a una actividad con un alto grado de satisfacción.

Características de un buen Desempeño Docente

El Conceso Nacional de Educación (2011) recoge una serie de características del Buen Desempeño Docente, de las cuales resaltan:

- Es un formador nato que se desempeña espléndidamente, trabajando en equipo de forma colaborativa, con compromiso ético, social y coherente con la axiología de su Institución.
- Es buen comunicador, claro y preciso.
- Es un líder pedagógico, crítico, investigador e innovador que impulsa a sus estudiantes hacia un mejor aprendizaje.
- Respeto las individualidades de sus estudiantes y se adecua a sus diversos estilos de aprendizaje.
- Aplica múltiples estrategias metodológicas para lograr mejores aprendizajes, de acuerdo a procesos y resultados.
- Es Proactivo, emprendedor, abierto al cambio, siempre está en búsqueda de clases efectivas, para lograr aprendizajes significativos.
- Siente avidez por aprender y enseñar, buscando fortalecer su desarrollo profesional.
- Valora el medio que le rodea y lo aprovecha para estimular el aprendizaje de sus estudiantes.
- Es poseedor de un alto sentido de responsabilidad, al asumir cualquier tarea encomendada o realizar las propias.
- Es Culto y competente en el área de su especialidad y promueve innovaciones a partir de la investigación, planificación, organización, registro, administración de las tareas y autoevaluación constante como la clave de su éxito.

Dimensiones del desempeño docente

Para medir el nivel del desempeño docente es primordial, elegir un sistema de indicadores, partiendo, en primer lugar, de la selección de las dimensiones, según el tipo competencias a evaluar y el tipo de evaluación a realizar. “El indicador es un elemento informativo, específicamente cuantitativo, ..., que pueden servir como

fundamentos para elaborar juicios sobre los fines, los contextos, los insumos, los procesos o los productos de la educación” (Valdés, 2004, p.43).

Aunque se trata de una tarea difícil, si queremos evaluar el desempeño docente, también hay que considerar que el trabajar con 30 estudiantes o más, es indispensable comprender que cada uno es diferente del otro, con sus propios problemas e intereses, el maestro debe entender y asumir las diferencias del contexto en el que viven y adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos, el profesor necesita estar capacitado para lograr que niños y jóvenes crezcan no sólo en conocimientos, sino también en otros aspectos como el ético y moral, lo que exige de los profesores capacidad para promover el desarrollo personal y moral de los estudiantes.

Aún así, es necesario determinar cuáles serán las dimensiones a considerar, en este caso, se considera la propuesta que plantea Valdés (2006): Capacidades pedagógicas, Disposición para la labor docente, Responsabilidad laboral, Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas, finalmente, Principales resultados de su labor educativa

Capacidades pedagógicas

Según Petrovski (citado en Valdés 2004) las capacidades son "particularidades psicológico – individuales de la personalidad que a su vez son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y que revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios" (p. 62). La actividad pedagógica es uno de los campos más complejos del desarrollo humano. Su realización exitosa propone al maestro la necesidad de tener una sólida formación científica, ética y moral, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas.

Ante esto, entendemos a la actividad pedagógica profesional como aquella que se orienta a la transformación del conocimiento y la personalidad de los niños y jóvenes, en función de los objetivos que la sociedad sugiere para la formación de las nuevas generaciones. Tal cambio se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas tanto de carácter instructivo

como educativas, y sobre todo, en condiciones de plena comunicación entre el docente, los estudiantes, el colectivo escolar y pedagógico, las familias y las organizaciones estudiantiles. (García, 1996, p.15)

Según Valdés (2004) las actividades pedagógicas las podemos caracterizar de la siguiente manera:

- Tienen un carácter transformador.
- Son actividades eminentemente creadoras.
- Posee un carácter humanista.
- Tiene como elementos básicos a: los motivos y las tareas docentes; las acciones docentes y las acciones de control y evaluación de los escolares.
- Son procesos dinámicos que requiere de un alto nivel de planificación y proyección.
- Está orientado hacia el cumplimiento de los objetivos y metas trazados.

Disposición para la labor docente

Las Reformas Educativas cada vez incluyen nuevas y mayores prestaciones de servicio de parte de los docentes. Alcanzar los objetivos nacionales en educación demanda de un cuerpo docente adecuadamente calificado, poseedor de un vasto conocimiento y experiencia de campo, con el fin de alcanzar dichos objetivos con garantía de cumplimiento de unos estándares mínimos de calidad educativa. Esto se refleja en los nuevos modelos y planes nacionales de educación que el Minedu está llevando a cabo.

Para avanzar en nuevos modelos educativos a tono con las demandas actuales y la visión de que todo estudiante debe lograr determinados estándares de aprendizaje con competencias para el mañana, es necesario contar con un equipo docente preparado y competente, profesionales en educación que desarrollen roles y modelen la disposición que se espera de todo educador. Un docente comprometido con su labor, que se dispone plenamente para desarrollar dicha labor docente; se le puede ver como un experto que domina su materia y que, a través de métodos y estrategias pertinentes, facilita los medios necesarios para

que sus estudiantes puedan entender el mundo que les rodea desde diversos aspectos, aprender a convivir con los demás y ser mucho más productivos.

Nuestro país necesita hoy de maestros capaces de convertirse en líderes, siendo intermediarios efectivos entre la sociedad y el conocimiento, y modelo de persona frente a sus estudiantes, demostrando características que todo buen ciudadano debe observar, respetuoso de la ley y con amplias convicciones democráticas; dotado con la actitud, disposición, saberes y los medios necesarios para superar el esquema tradicional de la enseñanza y aprendizaje, centrado en la información y la memoria, que ya hoy no permite lograr buenos resultados en un mundo que se orienta hacia modelos de desarrollo de competencias.

Responsabilidad laboral

La responsabilidad laboral del docente tiene que ver con el desempeño, con respecto a los logros en el aula, en cómo se concretiza en la práctica los objetivos trazados, asimismo la responsabilidad juega un papel importante que tiene que ver con el rol que va a cumplir como docente, por esta razón, se observa el trabajo adicional que otorgan a sus estudiantes, planificando y llevando a cabo la retroalimentación y así asegurar el logro de los aprendizajes.

Por ello, estamos convencidos que la responsabilidad profesional tiene que ver con el desempeño a cabalidad de la función docente que realiza este profesional, la cual se relaciona con el ejercicio permanente de sus compromisos educativos, normativos y participativos, tanto como docentes cuanto como miembro de una organización que es la escuela, así como con su formación y desarrollo profesional. Es decir, el buen desempeño docente conlleva mucho más de lo que pueda significar la labor en aula o el cumplimiento de todos los aspectos netamente pedagógicos. Conlleva a una responsabilidad con los estudiantes, con los colegas, con la institución, la comunidad y consigo mismo.

Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas

La escuela siempre ha ocupado un lugar estratégico en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los individuos de una comunidad, ya que en ellas se inicia y se

desarrolla progresivamente la formación educativa de los futuros ciudadanos de dicha comunidad. En sus ambientes conviven diversos estamentos que acompañan el proceso educativo, tales como directivos, padres de familia, el cuerpo de docentes, los mismos estudiantes, y otros actores que se involucran directamente con el fenómeno educativo como autoridades locales, instituciones y organizaciones civiles diversas. Al formar parte de esta organización, cada uno de los actores depende fundamentalmente de las posibilidades y capacidades de interrelación que pueda forjar en ésta, las cuales también se ven influidas por la dinámica propia de cada organización, en las que interactúan una serie de factores personales, estructurales y organizativos que la dotan de una identidad propia.

Dentro de esta organización, los protagonistas indiscutibles son los docentes, que siguen siendo vistos como los responsables inmediatos de este proceso, aunque en éstos tiempos sabemos que la educación de las personas es tarea inherente de diversos agentes como la familia, Estado, medios de comunicación, etc. Las actitudes, motivaciones, anhelos, preocupaciones y comportamientos del desempeño profesional de los docentes van a influir directamente en su actividad laboral, en sus relaciones de trabajo con sus colegas y directivos, así como en sus relaciones interpersonales con los padres de familia y sus estudiantes; es por ello que se deben buscar los mecanismos para lograr la satisfacción laboral del docente y así garantizar el pleno funcionamiento y organización de la escuela

Las relaciones interpersonales que establecen los maestros con sus estudiantes depende del tipo de maestro al que responda, si es de los maestros que se preocupan por la parte académica y se conforman con ello, o son del grupo de docentes que se compenetran más con sus estudiantes y logran un vínculo más afectivo. En estos tiempos, es el segundo tipo de maestros, el que está cobrando mayor importancia en las escuelas, tan es así que hoy, para ser un “buen profesor”, no se necesita tener muchos conocimientos y darlos a conocer. Un buen maestro es aquel que tiene los conocimientos necesarios y los sabe aplicar, pero también, tiene unas características personales que van a favorecer el aprendizaje de los estudiantes, sus relaciones interpersonales y su desarrollo profesional.

La gran mayoría de profesores coincide en que la participación de los padres de familia en la educación escolar de sus hijos es relevante; pero la relación que éstos entablan con los padres es, en muchas ocasiones, fuente de malestar para los padres pues cada uno tiene una forma particular de observar la educación que debe recibir su hijo. En cuanto a la satisfacción de los profesores respecto a las relaciones con sus compañeros de trabajo y su influencia en su desarrollo profesional, los que se encuentran muy satisfechos en el trabajo, son también los que manifiestan mayor grado de satisfacción en sus relaciones con sus pares.

Principales resultados de su labor educativa

Para entender esta dimensión del Desempeño Docente, vamos a citar al famoso pedagogo A. Desterweg (citado en Valdés, 2004) quien señaló: "nadie puede dar a otro lo que no tiene, así como tampoco puede educar e instruir a otros, aquel que no sea, educado e instruido... Él sólo será capaz de educar e instruir mientras él mismo trabaje en su propia educación e instrucción" (p.75). Según las palabras de este pedagogo, el profesor, para poder realizar su labor docente, debe ser ejemplo, contribuyendo de esta forma en cada una de sus clases con la educación de sus estudiantes. Por ello debe demandar en cada una de sus sesiones de aprendizajes grandes esfuerzos, que garanticen buenos resultados, que redundará en el éxito de su labor educativa. Se valora el desarrollo profesional del docente y los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

La formación profesional siempre va a demandar de todas las capacidades de los maestros para que su influencia permita el logro de dicha tarea, cada sesión de aprendizaje debe permitir la formación de vivencias positivas en los estudiantes para que su aprendizaje sea motivacional, por lo que mediante el contenido de la asignatura se crearán las posibilidades de formar cualidades inherentes a las habilidades que cada uno pueda posea.

Es importante que se considere la reflexión como un aspecto fundamental en el aprendizaje del propio docente sobre su docencia, como lo propone Schön (1998). La reflexión docente se constituye, en un requerimiento fundamental para evaluar el desempeño profesional de un profesor, sobre todo si la propuesta de evaluación contempla procesos de autoevaluación. Es precisamente este

instrumento, el que tendrá validez, en la medida que se garantice una autoevaluación centrada en la reflexión del quehacer docente (Airasian y Gullickson, 1999).

De la misma forma, Restrepo (2003), en el marco de la investigación-acción afirma: “La reflexión, en verdad, se encuentra al comienzo del ciclo, en la planeación y en la evaluación o seguimiento de la acción instaurada para transformar la práctica”. La autorreflexión de la práctica docente se materializa en una autoevaluación, que exige una reflexión basada en la introspección de sus prácticas docentes. La autoevaluación se define, entonces, como una estrategia educativa que implica la valoración del análisis crítico por parte de uno mismo. Que además, requiere de la responsabilidad que adquiere el docente de ser su propio evaluador, como así también en la toma de conciencia acerca de su progreso personal.

Para alcanzar el éxito de su labor educativa en la clase, se hace necesario que el docente haya logrado el desarrollo de la habilidad de dirigir el proceso educativo, el cual incluye las habilidades de: planificación, organización, y control entre otras.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince?

Problemas específicos

¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018?

¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018?

¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018?

¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018?

¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Por una parte, siendo que, el mejoramiento del desempeño docente es una de las mayores preocupaciones de las autoridades, no solo educativas, sino, del ámbito político y social, al considerarlo como uno de los factores principales para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y por otra parte, tomando en cuenta que las comunidades profesionales de aprendizaje está siendo contemplado como una estrategia moderna y efectiva para el desarrollo profesional docente a nivel internacional y nacional. Se crea la necesidad de verificar el grado de incidencia de las CPA en el desempeño docente en la I.E.E. N° 1070 Melitón Carvajal, en atención a la experiencia de las CPA que se viene desarrollando en la institución, sobretodo en el nivel Secundaria por ser de Jornada Escolar Completa.

En el marco de la necesidad de contar con una estrategia de formación permanente en los docentes, se presenta esta estrategia como una alternativa que contempla varios aspectos formativos del profesional de la educación, no solo lo correspondiente a su desempeño pedagógico, sino también en su formación personal y profesional: desarrollo de las habilidades sociales, liderazgo, Trabajo colaborativo, autoevaluación, reflexión acción, gestión del conocimiento, valores, ... una serie de capacidades y habilidades que en definitiva debieran coadyuvar en el desarrollo integral del docente. Aunque, es necesario, contemplar la situación real en que se desenvuelven los maestros, no acostumbrados a trabajar en equipo, a compartir experiencias, ni conocimientos. Por ello es preciso, antes, verificar el nivel de desarrollo de esta práctica en nuestra institución.

Asimismo, es importante contemplar los aspectos positivos que se dan en la I.E. para el desarrollo de las CPA en la I.E.: condiciones de espacio, tecnología y tiempo que ofrece la institución y el Programa JEC para un desarrollo óptimo de esta estrategia, descubrir cuáles son las dimensiones que hacen falta potenciar. De esta forma, si es necesario, proponer alternativas de mejora para obtener el máximo logro, tanto en el desarrollo de las capacidades de los docentes como en los estudiantes.

1.6. Hipótesis

Según Hernández (2014) las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno que se investiga y se enuncian como afirmaciones, se puede decir que son posibles respuestas que se formulan ante las preguntas que conducen la investigación. En el presente trabajo se tiene la siguiente hipótesis:

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Es un tipo de hipótesis causal. “Este tipo de hipótesis no solamente afirman las relaciones entre dos o más variables y cómo se dan dichas relaciones, sino que además, proponen un “sentido de entendimiento” entre ellas”. (Hernández, 2014, p.86)

Hipótesis específicos

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018.

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018

1.7. Objetivos

Objetivo General

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018

Objetivos específicos

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018.

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018.

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018.

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018.

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018

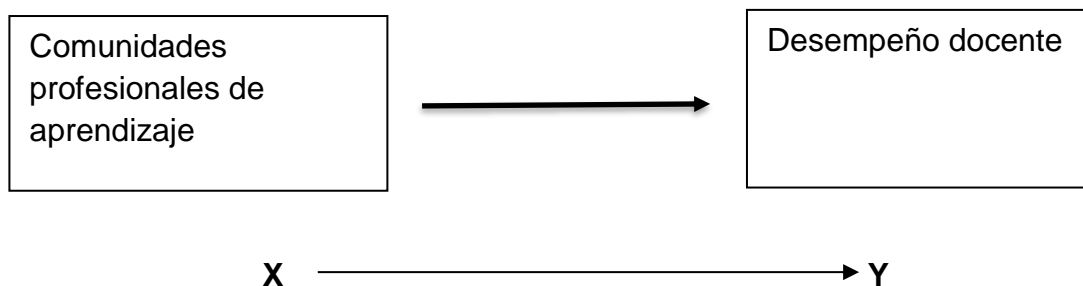
II. Método

2.1. Diseño de investigación

La investigación es de “Enfoque cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (Hernández, 2014, p.4). Se ha elaborado considerando el diseño no experimental, de tipo transeccional, considerando la dimensión temporal en la que se realiza, los datos se recolectan en un solo momento. Además, es de corte Correlacional/causal porque el propósito de la investigación es analizar la incidencia de una de las variables sobre la otra. Es necesario establecer la relación que se genera entre ambas variables, en este caso se considera una relación entre las variables con proceso de causalidad. Se observa la influencia que puede ejercer una variable sobre la otra en su contexto natural.

Hernández, (2014) afirma “Los diseños transeccionales correlacionales/causales, buscan describir las correlaciones entre las variables o relaciones causales entre variables, en un momento determinado” (p.196). Solo necesita un grupo al cual se le aplica los instrumentos de medición una sola vez, sin la aplicación de ninguna influencia, luego los resultados de los instrumentos se tabulan estadísticamente para ver la correlación entre variables; el esquema se presenta a continuación:

La hipótesis responde a un esquema de relación causal bivariada:



2.2. Variables, operacionalización

Según Hernández (2014) “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse y observarse” (p.105). En una investigación científica las variables toman valor cuando se relacionan con otras variables, entonces, forman parte de una hipótesis. Las variables consideradas en el presente trabajo son Comunidades profesionales de aprendizaje y Desempeño docente, ambas son variables discretas porque pueden tomar sólo ciertos valores entre sus valores máximo y mínimo y son del tipo Ordinal, considerando que los valores pueden ser ordenados.

Concepto operacional de Comunidades Profesionales de Aprendizajes

Nivel de desarrollo de las Comunidades Profesionales de Aprendizajes (CPA) en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal a través del grado de desarrollo en cinco dimensiones: Liderazgo compartido, Visión compartida, Trabajo colaborativo, Intercambio de experiencias y Condiciones de apoyo, a través de escalas tipo Lickert: Siempre, Casi siempre, Alguna veces, Pocas veces y Nunca.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Comunidades profesionales de aprendizaje

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Dimensión 1 Liderazgo compartido	Generación de oportunidades para que los docentes desarrollen su capacidad de liderazgo	1, 2		2-3 Insatisfactorio 4-5 En proceso 6-7 Satisfactorio 8-10 Destacado
Dimensión 2 Visión compartida	Visión consensuada de la escuela, con valores y metas compartidas	3, 4, 5	Ordinal tipo Lickert 5= Siempre 4= Casi siempre 3= Alguna veces 2= Pocas veces 1= Nunca	3-5 Insatisfactorio 6-8 En proceso 9-11 Satisfactorio 12-15 Destacado
Dimensión 3 Trabajo colaborativo	Intercambio de información y trabajo en conjunto, para planificar y resolver problemas	6, 7, 8		3-5 Insatisfactorio 6-8 En proceso 9-11 Satisfactorio 12-15 Destacado
Dimensión 4 Intercambio de experiencias	Práctica profesional personal compartida, los docentes aprenden unos de otros	9, 10, 11		3-5 Insatisfactorio 6-8 En proceso 9-11 Satisfactorio 12-15 Destacado

Dimensión 5 Condiciones de apoyo	Relaciones de colaboración en base al respeto, y la confianza	12,	1- Insatisfactorio 2 En proceso 3 Satisfactorio 4-5 Destacado
	Condiciones adecuadas de espacio, tiempo y recursos para el trabajo colectivo, garantizados en la institución educativa.	13, 14, 15,	3-5 Insatisfactorio 6-8 En proceso 9-11 Satisfactorio 12-15 Destacado
Operacionalización General	Comunidades profesionales de aprendizaje	1 - 15	15-29 Insatisfactorio 30-44 En proceso 45-59 Satisfactorio 60-75 Destacado

Concepto operacional de Desempeño docente

Nivel de desempeño docente en el nivel secundaria en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal considerando cinco dimensiones: Capacidades pedagógicas, Disposición para la labor docente, Responsabilidad laboral, Relaciones interpersonales que establece con estudiantes, colegas, directivos y padres de familia y Resultados de su labor educativa, a través de escalas tipo Lickert: Siempre, Casi siempre, Alguna veces, Pocas veces y Nunca

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Dimensión 1 Capacidades pedagógicas	Manejo del currículo y de estrategias de enseñanza aprendizaje	1, 2, 3	Ordinal tipo Lickert 5= Siempre 4= Casi siempre 3= Alguna veces 2= Pocas veces 1= Nunca	3-5 Insatisfactorio
				6-8 En proceso 9-11 Satisfactorio 12-15 Destacado
Dimensión 2 Disposición para la labor docente	Compromiso con la labor que realiza	4, 5, 6		3-5 Insatisfactorio 6-8 En proceso 9-11 Satisfactorio 12-15 Destacado
Dimensión 3 Responsabilidad laboral	Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y en la entrega de sus documentos pedagógicos	7, 8, 9		3-5 Insatisfactorio 6-8 En proceso 9-11 Satisfactorio 12-15 Destacado

Dimensión 4			
Relaciones interpersonales que establece con estudiantes, colegas, directivos y padres de familia.	Relaciones interpersonales basadas en el respeto, afecto y colaboración.	10, 11, 12, 13	4-7 Insatisfactorio 8-11 En proceso 12-15 Satisfactorio 16-20 Destacado
<i>Dimensión 5</i>			
Relaciones interpersonales que establece con estudiantes, colegas, directivos y padres de familia.	<i>Autorreflexión de la práctica pedagógica.</i>	14,	1- Insatisfactorio 2 En proceso 3 Satisfactorio 4-5 Destacado
	<i>Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en el área que imparte</i>	15, 16	2-3 Insatisfactorio 4-5 En proceso 6-7 Satisfactorio 8-10 Destacado
Operacionalización General	Desempeño docente	1 - 16	16-31 Insatisfactorio 32-47 En proceso 48-63 Satisfactorio 64-80 Destacado

2.3. Población y muestra

Según Lepkowski (citado por Hernández, 2014) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). Se trata de la población o universo que será materia de estudio y sobre la cual se generalizarán los resultados. La población debe ser delimitada de acuerdo a las características y especificaciones que demanda la investigación.

La población muestral está constituida por 60 docentes, entre mujeres y varones, del nivel secundaria de la Institución Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal, UGEL 03 – Lima.

Muestreo

Hernández (2014) refiere que “Muestra es un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p.173). Por

su parte Ramírez (1997) afirma que la muestra censal es aquella en la que se considera a todas las unidades de investigación. Por otra parte, se tiene el tipo de muestra, que puede ser probabilística y no probabilística, en este último caso llamada también muestra dirigida porque la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

De acuerdo a lo descrito, en el caso de la presente investigación, se toma en cuenta a todos los docentes del nivel secundario de la institución educativa N° 1070 Melitón Carvajal, por lo tanto, se trata de una muestra censal no probabilística, compuesta por los 60 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal, UGEL 03 – Lima. La muestra es a su vez, la población y el universo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica empleada para la primera variable: Comunidades profesionales de aprendizaje, fue la encuesta autoadministrada, porque se entrega el instrumento directamente a los docentes que constituyen la unidad de medida. La encuesta tuvo por finalidad recoger la opinión de los docentes sobre el desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en la institución educativa. Para aplicar esta técnica se elaboró un cuestionario con el fin de medir el nivel de desarrollo de las comunidades profesionales, considerando las variables y sus respectivas dimensiones de acuerdo a M. Bolívar.

El instrumento utilizado es, entonces, el cuestionario estructurado de acuerdo a las dimensiones consideradas y a la muestra a la cual se aplicó. El cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir que puede ser con preguntas cerradas o abiertas, en el primer caso contempla opciones de respuesta que previamente fueron delimitadas

Para la variable Desempeño Docente, se utilizó la técnica de la observación, la cual nos permite identificar las habilidades que pone de manifiesto el docente en su quehacer diario. Como instrumento, una escala de estimación, diseñada de

acuerdo a las dimensiones que propone H Valdez. Su finalidad es medir el nivel de desempeño docente en la institución educativa. La fuente de recolección de información es directa porque se recogen los datos de la observación realizada en cuanto a la ficha de desempeño diseñada en base a una escala de estimación.

Instrumento

El instrumento utilizado para medir el nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E. es un cuestionario que responde a las dimensiones consideradas por M. Bolívar. Es de autoría propia, consta de 15 ítems con 5 escalas para cada una: nunca equivalente a 1 punto, pocas veces equivalente a 2 puntos, algunas veces equivalente a 3 puntos, casi siempre equivalente a 4 puntos y siempre equivalente a 5 puntos. El instrumento se validó por medio de la prueba estadística de Pearson donde se determinó la validez de ítems a través de la estadística donde podemos observar que los resultados fueron mayores a 0.21.

El instrumento para medir el Desempeño Docente es una escala de estimación, el cual ha sido elaborado considerando las dimensiones propuestas por H. Valdez, consta de 16 ítems con 5 escalas cada una: nunca equivalente a 1 punto, pocas veces equivalente a 2 puntos, algunas veces equivalente a 3 puntos, casi siempre equivalente a 4 puntos y siempre equivalente a 5 puntos. El instrumento fue validado por medio de la prueba estadística de Chi cuadrado determinándose la validez de los ítems a través de la estadística donde podemos observar que los resultados fueron mayores a 0.21.

Validez y confiabilidad del instrumento del nivel de desarrollo de Comunidades profesionales de aprendizaje

Se obtuvo la validez por juicio de dos expertos: los cuales evaluaron la redacción de los ítems de acuerdo a la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje y a las dimensiones que ésta presenta, como se detalla en los anexos y ficha técnica. La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto que se aplicó a 20 docentes de la Institución Educativa “Héroes de San Juan”, distrito de San Juan de

Miraflores, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa N° 01. La confiabilidad se dio a través del Alfa de Cronbach, obteniendo como valor 0,827, lo cual reafirma el grado de fiabilidad del instrumento al obtener como resultado un valor mayor a 0,8 y que puede ser aplicado para esta investigación.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento del nivel de desarrollo de Comunidades profesionales de aprendizaje:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	15

Validez y confiabilidad del instrumento del nivel de Desempeño docente.

La validez del instrumento se obtuvo por opinión de dos expertos. Se realizó a través de una escala de estimación que aplicó la directora de la Institución Educativa “Héroes de San Juan”, distrito de San Juan de Miraflores, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa 01-San Juan de Miraflores a 20 docentes de su institución, luego del cual se aplicó la validez estadística a través del alfa de Cronbach, dando como resultado el valor de 0,813, lo que demuestra la gran confiabilidad del instrumento para su aplicación en la presente investigación.

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento del nivel de Desempeño docente:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	16

Asimismo, se aplicó la validez por juicio de expertos: los cuales evaluaron la redacción de los ítems de acuerdo a la variable Desempeño Docente y a las dimensiones que ésta presenta considerándolos en una Escala de estimación, como se detalla en los anexos y ficha técnica.

2.5. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos aplicado es el hipotético deductivo de acuerdo a Hernández (2008), para el cual se ejecutó lo siguiente: 1º Aplicar los instrumentos para recolectar datos. 2º Vaciado de los datos en el programa Microsoft Excel. 3º Se trasladaron los datos al programa SPSS versión 22, para la tabulación estadística a través de barras para cada variable. 4º Se realizó el análisis e interpretación de cada tabla y gráfico correspondiente a las variables y a sus dimensiones. 5º Se realizó la comprobación de la hipótesis a través de Rho Spearman.

2.6. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se resguardó la individualización de cada uno de los participantes de la muestra de estudio, adquiriendo en consideración los aspectos éticos según corresponden, como son la confidencialidad, el consentimiento informado, la libre participación y el anonimato de la información. Confidencialidad: los resultados obtenidos de la investigación sólo se darán a conocer en la presente investigación para los fines que persigue. Consentimiento informado: este punto se tomó en cuenta desde la solicitud de autorización presentada a la dirección y hablando con cada participante de la muestra sobre el objetivo de la investigación. Libre participación: Abarcó la participación de los docentes que laboran dentro de la institución en mención. Anonimidad: se consideró en todo momento antes y durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

III. Resultados

Resultados descriptivos.

Tabla 5

Niveles de las comunidades profesionales en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Insatisfactorio	2	3,3	3,3
En proceso	24	40,0	40,0
Satisfactorio	22	36,7	36,7
Destacado	12	20,0	20,0
Total	60	100,0	100,0

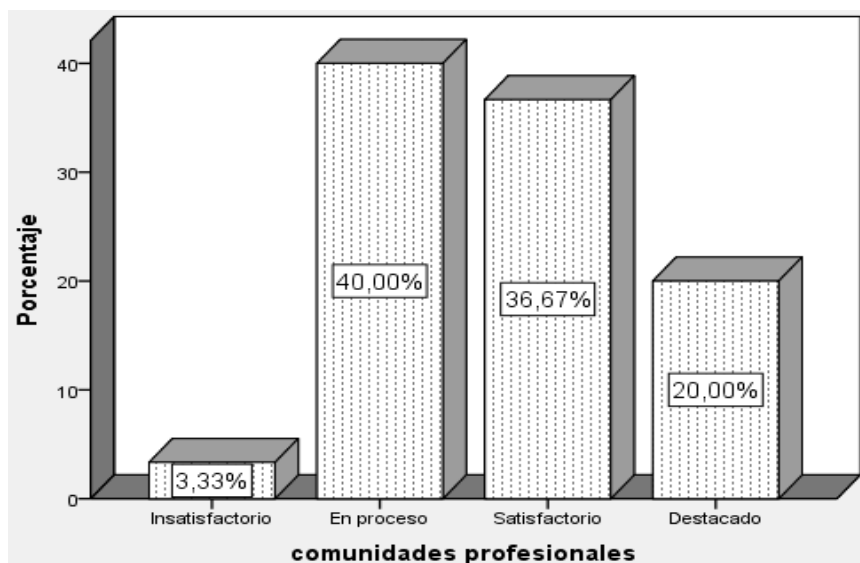


Figura 1 Niveles de frecuencias de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Los niveles de frecuencia que se muestran de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, se tiene que el 3.33% presentan nivel insatisfactorio, mientras que el 40% muestra que las comunicaciones profesionales se encuentran en proceso, así mismo, un porcentaje considerable de 36.67% se encuentra en nivel satisfactorio y el 20% se

encuentra en nivel destacado en las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Tabla 6

Niveles del desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Insatisfactorio	7	11,7	11,7
En proceso	23	38,3	38,3
Satisfactorio	16	26,7	26,7
Destacado	14	23,3	23,3
Total	60	100,0	100,0

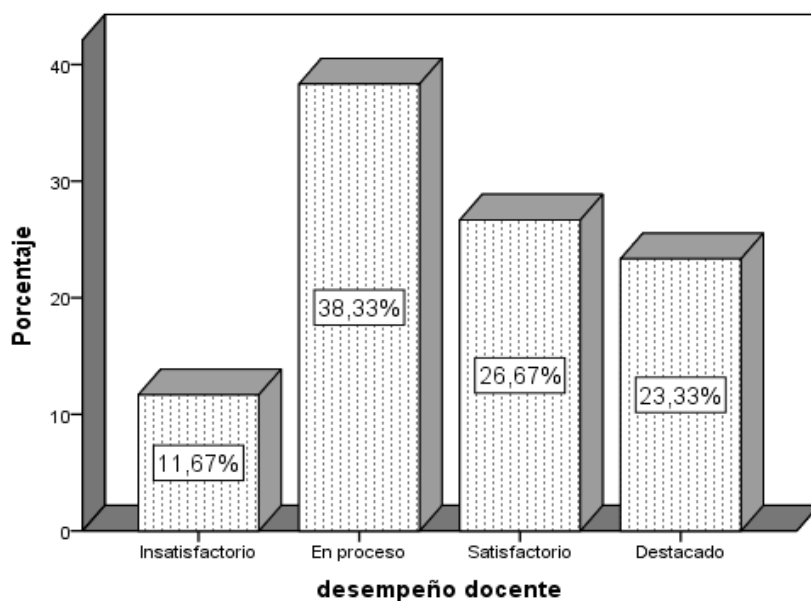


Figura 2. Distribución porcentual del desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Así mismo se tienen los resultado por niveles *del* desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, donde el 11.67% de los docentes se encuentra en un nivel insatisfactorio en cuanto al desempeño docente, mientras que el 38.33% se encuentra en nivel de proceso, así mismo el 26.67%, se encuentra

en nivel satisfactorio y el 23.33% en nivel destacado en cuanto al desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Tabla 7

Tabla cruzada entre niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince

		desempeño docente				Total	
		Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado		
comunidades profesionales	Insatisfactorio	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%	0,0%	3,3%
	En proceso	Recuento	3	10	7	4	24
		% del total	5,0%	16,7%	11,7%	6,7%	40,0%
	Satisfactorio	Recuento	3	7	5	7	22
		% del total	5,0%	11,7%	8,3%	11,7%	36,7%
	Destacado	Recuento	0	6	3	3	12
		% del total	0,0%	10,0%	5,0%	5,0%	20,0%
	Total	Recuento	7	23	16	14	60
		% del total	11,7%	38,3%	26,7%	23,3%	100,0%

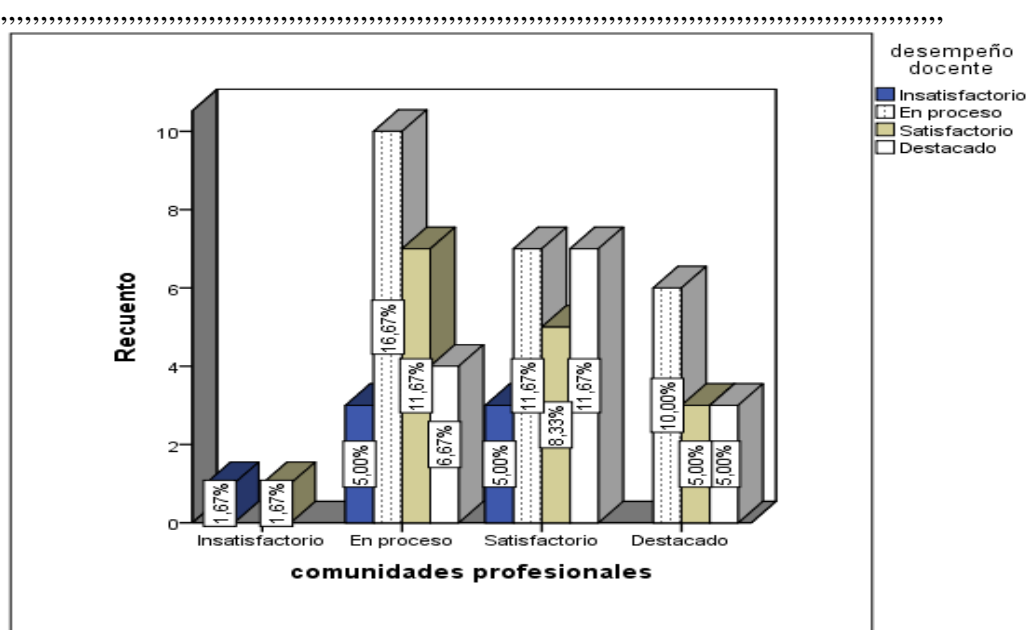


Figura 3. Distribución porcentual entre las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince

Asimismo se tiene los resultados adjuntos que se muestran en la tabla y figura en referencia a las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, se tiene al 1.7% de los docentes muestran un nivel de insatisfacción en el desempeño docente por lo que el nivel de desarrollo de las comunidades profesionales es insatisfactorio , asimismo el 16.7% presentan un desempeño docente en proceso por lo que en las comunidades profesionales se encuentran en proceso, mientras que el 8.3% de los docentes se encuentran en nivel satisfactorio en cuanto al desempeño docente por lo que el nivel de comunidades profesionales se encuentran también en el nivel satisfactorio y el 5% de los docentes muestran destacado desempeño por lo que se encuentran en nivel destacado en las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince

Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal, se asumirá la prueba no paramétrica que muestra la dependencia entre la variable independiente frente a la variable dependiente, posteriores a la prueba de hipótesis se basarán a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 8

Determinación del ajuste de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	125,311			
Final	,000	103	3	,000

Función de enlace: Logit.

Por su parte, del reporte del programa a partir de los datos que se muestran en la tabla, sobre las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal, el resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 103 y el p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 09

Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[dese_doce = 1]	-2,252	,630	12,758	1	,000	-3,487	-1,016
	[dese_doce = 2]	-,204	,536	4,144	1	,704	-1,253	,846
	[dese_doce = 3]	,999	,553	3,264	1	,071	-,085	2,083
Ubicación	[com_profe=1]	-1,435	1,429	1,009	1	,005	-4,236	1,366
	[com_profe=2]	-3,411	,644	4,407	1	,003	-1,673	,851
	[com_profe=3]	2,018	,651	4,001	1	,977	-1,257	1,293
	[com_profe=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En cuanto a los resultados de la regresión que se muestran en la tabla, se tienen los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en nivel 2 (en proceso) y al desempeño docente en nivel 1 (insatisfactorio) en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal, con el valor -3.411, lo que implica que las comunidades

profesionales de aprendizaje tiene cierta incidencia en el desempeño docente; existe cierta correlación entre ambas variables; esta afirmación es significativa puesto que el coeficiente de Wald igual a 4.407 y muestra significación ya que p_value es menor al 0.05.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince,

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince,

Tabla 10

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,611	,762	,607

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia la dependencia porcentual de la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince. De acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, se tiene que la variabilidad del desempeño docente se debe al 76.2% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince

Resultado específico 1

Las comunidades profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal

Tabla 11

Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[cap_ped = 1]	-1,403	,580	5,858	1	,016	-2,538	-,267
	[cap_ped = 2]	,566	,547	1,071	1	,030	-,506	1,639
	[cap_ped = 3]	2,442	,654	13,931	1	,000	1,159	3,724
Ubicación	[com_profe=1]	-,418	1,415	4,087	1	,001	-3,191	2,354
	[com_profe=2]	-,393	,652	4,364	1	,001	-,885	1,672
	[com_profe=3]	,225	,661	2,116	1	,043	-1,071	1,521
	[com_profe=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Asimismo en cuanto a los resultados de la regresión que se muestran en la tabla, se tienen los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en nivel 2 (en proceso) y al desempeño docente, en la dimensión capacidades pedagógicas, en nivel 2, también en proceso, en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal, con el valor de -0.393, que implica una incidencia moderada de las comunidades profesionales de aprendizaje sobre la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente. Esta afirmación es significativa puesto que el coeficiente de Wald es igual a 4.364 y muestra significación ya que p_value es menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Tabla 12

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,322	,412	,340

Función de vínculo: Logit.

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la dependencia porcentual de la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la dimensión capacidades pedagógicas en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince. De acuerdo al coeficiente de Nagalkerke, se tiene la variabilidad del desempeño docente en la dimensión capacidades pedagógicas con un 41.2% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Resultado específico 2

Las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal

Tabla 13

Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[dis_lab = 1]	-2,233	,670	11,119	1	,001	-3,546	-,921
	[dis_lab = 2]	,508	,562	,819	1	,366	-,593	1,609
	[dis_lab = 3]	2,761	,722	14,610	1	,000	1,345	4,176
Ubicación	[com_profe=1]	-2,342	1,530	2,346	1	,001	-5,340	,655
	[com_profe=2]	-,129	,675	4,037	1	,001	-1,194	1,452
	[com_profe=3]	-,257	,685	,141	1	,007	-1,084	1,599
	[com_profe=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Asimismo en cuanto a los resultados de la regresión que se muestran en la tabla, se tienen los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en nivel 2 (en proceso) y al desempeño docente, en la dimensión disposición para la labor docente, también en el nivel 2 (en proceso), en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal, con el valor -0.129 , lo que implica que si existe una incidencia moderada de las comunidades profesionales de aprendizaje; sobre el desempeño docente en la dimensión de la disposición para la labor docente. Esta afirmación es significativa puesto que el coeficiente de Wald es igual a 4.037 y muestra significación ya que p_value es menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Tabla 14

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,231	,321	,234

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la dependencia porcentual de la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente, en la dimensión Disposición para la labor docente. De acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, se tiene la variabilidad del desempeño docente en la dimensión capacidades pedagógicas que se debe al 32.1% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince

Resultado específico 3

Las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal

Tabla 15

Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[resp_lab = 1]	-2,467	,759	10,555	1	,001	-3,915	-,979
	[resp_lab = 2]	,885	,597	2,200	1	,138	-,284	2,055
	[resp_lab = 3]	2,644	,690	14,688	1	,000	1,292	3,996
Ubicación	[com_profe=1]	,712	1,464	4,236	1	,027	-2,158	3,582
	[com_profe=2]	-,391	,707	4,307	1	,004	-,994	1,776
	[com_profe=3]	1,076	,715	2,262	1	,003	-,326	2,477
	[com_profe=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Asimismo en cuanto a los resultados de la regresión que se muestran en la tabla N° 15, se tienen los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en nivel 2 (en proceso) y al desempeño docente, en la dimensión responsabilidad laboral, en nivel 1 (insatisfactorio) en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal, con el valor -0.391 , lo que implica que las comunidades profesionales de aprendizaje tiene cierta incidencia sobre el desempeño docente; en la dimensión responsabilidad laboral. Esta afirmación es significativa puesto que el coeficiente de Wald es igual a 4.037 y muestra significación ya que p_value es menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Tabla 16

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,413	,433	,328

Función de vínculo: Logit.

Asimismo en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la dependencia porcentual de la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente, en la dimensión responsabilidad laboral docente, en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince. De acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, se tiene la variabilidad del desempeño docente en la dimensión responsabilidad laboral que se debe al 43.3% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Resultado específico 4

Las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal

Tabla 17

Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el docente

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nat_rela = 1]	-4,088	,906	20,361	1	,000	-5,864	-2,312
	[nat_rela = 2]	-,739	,573	1,666	1	,197	-1,861	,383
	[nat_rela = 3]	1,796	,645	7,741	1	,005	,531	3,061
Ubicación	[com_profe=1]	-,805	1,466	,301	1	,583	-3,679	2,069
	[com_profe=2]	-,875	,686	5,626	1	,002	-2,219	,470
	[com_profe=3]	-,793	,694	5,305	1	,003	-2,154	,568
	[com_profe=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Asimismo, en cuanto a los resultados de la regresión que se muestran en la tabla, se tienen los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en nivel 2 (en proceso) y al desempeño docente, en la dimensión naturaleza de las relaciones interpersonales, también en el nivel 2 (en proceso), en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal, con el valor de -0.875 , lo que implica que existe una incidencia moderada de las comunidades profesionales de aprendizaje sobre el desempeño docente, en la dimensión naturaleza de las relaciones interpersonales. Esta afirmación es significativa puesto que el coeficiente de Wald es igual a 5.626 y muestra significación ya que p_value es menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Tabla 18

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,210	,303	,211

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la incidencia porcentual de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente, en la dimensión naturaleza de las relaciones interpersonales, en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince. De acuerdo al coeficiente de Nagalkerke, se tiene que la variabilidad del desempeño docente, en la dimensión naturaleza de las relaciones interpersonales, se debe al 30.3% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

Resultado específico 5

Las comunidades profesionales de aprendizaje en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal

Tabla 19

Presentación de los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[resul_lab = 1]	-2,467	,759	10,555	1	,001	-3,955	-,979
	[resul_lab = 2]	,885	,597	2,200	1	,138	-,284	2,055
	[resul_lab = 3]	2,644	,690	14,688	1	,000	1,292	3,996
Ubicación	[com_profe=1]	,712	1,464	4,236	1	,001	-2,158	3,582
	[com_profe=2]	-,391	,707	4,307	1	,002	-,994	1,776
	[com_profe=3]	-1,076	,715	2,262	1	,003	-,326	2,477
	[com_profe=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Finalmente, en cuanto a los resultados de la regresión que se muestran en la tabla, se tienen los coeficientes de las comunidades profesionales de aprendizaje en nivel 2 (en proceso) y al desempeño docente en la dimensión resultados de la labor educativa docente en nivel 2 (en proceso), en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal, con el valor -0.391 , lo que implica que existe una moderada incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje con respecto al desempeño docente, en la dimensión resultados de la labor educativa. Esta afirmación es significativa puesto que el coeficiente de Wald es igual a 4.307 y muestra significación ya que p_value es menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018

Tabla 20

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,363	,414	,244

Función de vínculo: Logit.

Asimismo en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se aprecia es la incidencia porcentual de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente, en la dimensión resultados de la labor educativa docente, en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince. De acuerdo al coeficiente de Nagalkerke, se tiene que la variabilidad del desempeño docente, en la dimensión resultados de la labor educativa, se debe al 41.4% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

IV. Discusión

En la presente investigación se puede observar que, a partir de la aplicación de los instrumentos se ha demostrado que la hipótesis planteada en su inicio es probablemente correcta, coligiendo que existe una importante incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la autorreflexión del desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince. Se podría también deducir que, mientras mejor se desarrollen las comunidades profesionales de aprendizaje en la institución educativa, mejor será el desempeño docente, considerándolo en todas sus dimensiones. Los resultados obtenidos están en la misma línea que las conclusiones a las cuales arribaron los autores tomados como referencia en los trabajos previos:

Cantarero (2017) a partir de la investigación realizada “Las comunidades de aprendizaje para el desarrollo profesional docente. Un estudio de caso en el contexto chileno” afirmó que “Los maestros valoran la experiencia de las Comunidades profesionales de Aprendizaje y la reconocen como una estrategia que favorece la calidad de la reflexión, ... y la consideran una importante instancia de desarrollo profesional, ...” (p. 248), respondiendo a su problema planteado de “Cómo es percibido, desde el interior de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, las posibilidades que ofrecen para la formación docente en aras de la mejora y el desarrollo profesional ...”. Lo cual confirma que la estrategia de CPA es considerada para mejorar las capacidades pedagógicas y otras que se relacionen con el desarrollo profesional.

Krichesky (2013) en su trabajo de investigación “El desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas.” también se comprometió con las CPA, la consideró como una alternativa eficaz para mejorar las capacidades de los docentes y sobre todo la calidad educativa en los centros educativos. Afirmó acerca de la influencia de las CPA en los docentes: “Se trata, en definitiva, de profundizar sobre procesos y estrategias que descansan sobre el anhelo de transformar a los centros educativos en espacios más enriquecedores ...” (p.21). En esta investigación realizó un estudio en dos escuelas para medir en qué nivel se desarrollaban las CPA en Madrid además de ver cuál era el proceso de mejora escolar a partir esta estrategia,

concluyendo que las escuelas estaban en proceso de convertirse en CPA y que sí se evidenciaba mejora en las capacidades de los docentes y sobretodo trascendía en la mejora escolar, lo que confirma que sí existe una incidencia de las CPA en el desempeño docente que es el tema que nos lleva a analizar en este caso.

Por su parte, Délano también consideró que las CPA aportaban al cambio y a la mejora de la práctica pedagógica, por ello en su trabajo de investigación “Comunidades Profesionales de Aprendizaje, condiciones para su instalación en la escuela Santa Clara”, apostó por su implementación en esta escuela y realizó un estudio sobre la influencia que ejercía en la comunidad educativa, concluyendo en reconocer las características de las CPA que se desarrollaron en los maestros como son: el trabajo colaborativo con metas compartidas, la práctica generalizada de la reflexión acción, el intercambio de experiencias, el fortalecimiento de las buenas relaciones, con lo cual se puede inferir que hubo una mejora en las capacidades de los docentes a partir de la implementación de las CPA, al igual que lo percibimos en la experiencia de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal. Aunque es necesario puntualizar que, en esta investigación, el nivel de incidencia de las CPA en las relaciones interpersonales es muy baja, lo cual se puede justificar porque la aplicación de la estrategia de CPA es aún muy incipiente al no tener mucho tiempo de aplicación como tal.

Al referirnos al trabajo de investigación de Flores (2015), solo ha considerado la incidencia del trabajo en equipo en el desarrollo del desempeño docente, pero que es valorado en esta investigación porque las CPA se fundamentan en el trabajo colaborativo. Relación que es tomada en cuenta en las conclusiones de la investigación que realizó, siendo la de mayor significancia para este trabajo: Existe una relación directa, moderada y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público “Manuel González Prada”, conclusión íntimamente ligada con los resultados de esta investigación. Como se vuelve afirmar: no existe CPA si no se desarrolla el trabajo colaborativo.

Con respecto a Zapata (2018) y Santivañez (2018), ambos presentan sus trabajos de investigación fundamentados en la implementación de las CPA en sus respectivas instituciones educativa, considerándolas como una estrategia para la mejora del desempeño docente, de esta forma buscan, de manera prioritaria, el

mejoramiento de los resultados de aprendizaje de los estudiantes, en el área de matemática abordada por Zapata y para la mejora de las habilidades sociales de los docentes, en el trabajo de Santivañez. Ambos investigadores concluyen que las CPA es una estrategia que posibilita la formación continua de los profesores, con lo cual se puede colegir que se trata de una estrategia para el mejoramiento del desempeño docente, lo cual se reafirma en la presente investigación.

V. Conclusiones

Primera

La variabilidad del desempeño docente se debe a un significativo 76.2% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, con lo cual se pudo demostrar que la hipótesis principal es probablemente correcta de acuerdo a los resultados obtenidos, es decir, sí existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.

La incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje se manifiesta sobre las dimensiones abordadas en la variable del desempeño docente, obteniendo como resultado que un considerable número de docentes (41.2%) mostró un buen manejo del currículo y de las estrategias de enseñanza aprendizaje, asimismo, un respetable porcentaje de docentes (43,3%) demostró una gran responsabilidad laboral, tanto para la asistencia y puntualidad como para la entrega de los documentos pedagógicos, finalmente la incidencia sobre el resultado de su labor educativa, un respetable porcentaje de docentes (41.4%) mostró buenos resultados de su labor educativa, que tiene que ver con su autorreflexión para la mejora de su práctica pedagógica y con el rendimiento académico alcanzado por sus estudiantes.

Con respecto a las dimensiones de disposición para la labor docente y las relaciones interpersonales que establece el docente con la comunidad educativa, se trata de una relativa incidencia considerando los porcentajes de variabilidad alcanzados: 32.1% y 30.3% respectivamente. Es importante resaltar que estas dos dimensiones están más ligadas al desarrollo del aspecto personal del docente, que, aunque son muy importantes en el desarrollo profesional, cuestan más mostrar un cambio significativo en un corto plazo.

Se puede colegir que mientras mejor se desarrollen las comunidades profesionales de aprendizaje en la institución educativa, mejor será el desempeño docente, considerándolo en todas sus dimensiones.

Segunda

La variabilidad del desempeño docente en la dimensión capacidades pedagógicas se debió al 41.2% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, es decir que el desarrollo de las CPA tienen una incidencia moderada en el mejoramiento de las capacidades pedagógicas de los docentes de la institución educativa.

Se concluye que un considerable número de docentes demostró un buen manejo del currículo y de estrategias de enseñanza aprendizaje: conoce el enfoque curricular de su área, pone en práctica diversas estrategias participativas en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje y adapta las estrategias metodológicas al contexto, características e intereses de sus estudiantes., tres aspectos considerados para medir esta dimensión.

Tercera

La variabilidad del desempeño docente en la dimensión disposición para la labor docente se debió al 32.1% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince. Se pudo apreciar que la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la autorreflexión de la disposición del maestro para la labor docente es relativa.

Un limitado número de docentes demostró un compromiso con la labor que realiza: Participa en la gestión del PEI, PCC, PAT y planes de mejora, trabaja en forma colaborativa para el logro de metas comunes institucionales y participa de las comisiones pedagógicas en la escuela, aspectos considerados para evaluar esta dimensión.

Cuarta

Se tiene que la variabilidad del desempeño docente en la dimensión responsabilidad laboral se debió al 43.3% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince,

con lo cual se puede reafirmar que sí existe una moderada incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la institución educativa.

Esta afirmación se demostró con la asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y en la entrega de sus documentos pedagógicos que mantiene un respetable número de docentes y específicamente se mostró al asistir regularmente a su jornada laboral, siendo puntual en el ingreso a la I.E y a sus horas de clase, de acuerdo a sus horarios y siendo puntual en la entrega de sus documentos pedagógicos.

Quinta

La variabilidad del desempeño docente en la dimensión de las relaciones interpersonales que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa se debió al 30.3% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, es decir existe una limitada incidencia de las CPA en el desempeño docente. En esta conclusión de acuerdo a los resultados si es preocupante porque se deduce que la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje sobre la autorreflexión de las relaciones interpersonales de los docentes es limitada, considerando que las CPA se fundamentan en el trabajo colaborativo, lo cual debiera influir mayormente en mejorar este aspecto del desarrollo del docente.

El desarrollo de esta dimensión se demostró en las Relaciones interpersonales basadas en el respeto, afecto y colaboración que observa el docente y se verificó al contribuir colaborativamente para hacer de la escuela un lugar acogedor y de sana convivencia, al realizar sus labores pedagógicas, de manera colaborativa, en coordinación con sus colegas y directivos de la I.E., al mantener una buena relación con sus estudiantes y los padres de familia.

Sexta

La variabilidad del desempeño docente en la dimensión resultados de la labor educativa se debió al 41.4% del comportamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince. Con estos resultados si se pudo evidenciar que existe una moderada incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje sobre los resultados de la labor educativa de los docentes de la institución educativa.

Esta incidencia se demostró en la autorreflexión de su práctica pedagógica y el buen rendimiento académico que logran sus estudiantes, evidenciado en los procesos de autorreflexión de su práctica pedagógica que desarrolla un considerable número de docentes con el fin de mejorar su desempeño; en el logro de las capacidades propuestas en la programación por parte de la mayoría de estudiantes, así como el logro satisfactorio de los aprendizajes traducido en sus calificaciones, lo cual es muy gratificante si consideramos que el fin supremo de la aplicación de estrategias innovadoras para una mejor performance del docente es la mejora de los aprendizajes y estos resultados confirmaron este logro.

VI. Recomendaciones

A partir de las conclusiones a las cuales se arribaron en esta investigación, siendo que la investigación demuestra que sí existe incidencia de las comunidades profesionales en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, es necesario que los directivos de todas las instituciones apuesten por la implementación de esta estrategia que parece ser una de las mejores alternativas que está brindando buenos resultados, a nivel internacional y nacional, con respecto al desarrollo de las capacidades de los docentes y que trasciende en el logro de mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, las autoridades de las instancias superiores, UGEL, DRELM y MINEDU deberían promover más el desarrollo de las CPA en todas las escuelas, con Programas establecidos que brinden las facilidades para su ejecución, así como considerar dentro de la jornada laboral por lo menos dos horas semanales para las reuniones de los docentes y de esta forma dar un paso para asegurar el desarrollo de las CPA.

Los resultados de esta investigación pueden ser considerados como inicio para otra investigación más profunda con respecto a la causalidad de las CPA sobre la variable del desempeño docente y los factores que influyen en su implementación. Se puede considerar las variaciones en la aplicación de las CPA, para poder afirmar si realmente existe una incidencia directa sobre el desempeño docente. Si hay cambios en el desarrollo de las CPA ¿cambiará el desempeño docente?

Con respecto a la incidencia moderada que ejerce las CPA en el mejoramiento de las capacidades pedagógicas de los docentes de la institución educativa, es recomendable que al inicio de la implementación de las CPA en las instituciones educativas, se cuente con especialistas para el seguimiento y refuerzo de las tareas a realizar dentro de este marco, de esta forma se estaría apoyando y asegurando el desarrollo posterior, de manera independiente, por parte de cada comunidad. Siempre quedan los rezagos de las costumbres arraigadas como es el trabajo individual y los celos por compartir lo que uno sabe, es importante contribuir con talleres que refuercen la autoestima y comprometa a los docentes en ser parte del cambio, dispuesto a gestionar el conocimiento y ser parte de una comunidad que aprende.

Si bien es cierto que de acuerdo a los resultados de la presente investigación no existe una considerable incidencia de las CPA en la disposición para la labor docente, sería recomendable investigar cuáles son los factores que interfieren en ello para poder proponer alternativas de solución y los maestros se sientan comprometidos con la I.E. donde labora, que es parte de una de las características de las CPA. No se puede desarrollar favorablemente una CPA si no existe el compromiso real de los maestros y esta dimensión está íntimamente relacionada con ello. Por su parte, los directivos deben buscar estrategias y espacios para lograr que el desarrollo de las CPA influya significativamente en la disposición para la labor docente, asimismo, estar alertas para incentivar y brindar atención y apoyo al docente para trabajar a gusto en la I.E.

Otro de los logros que se manifiestan en esta investigación es la incidencia que ejerce las CPA en la responsabilidad laboral de los docentes de la institución educativa. Se recomienda valorar esta actitud para que el maestro se sienta reconocido y sea un aliciente para poder comprometerse más con la escuela. Así mismo, si el maestro se siente satisfecho con su labor docente entonces, se podría colegir que tendrá también una mejor disposición para la labor que realiza.

Si bien es cierto que de acuerdo a los resultados de la presente investigación no existe una considerable incidencia de las CPA en las relaciones interpersonales que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa, sería recomendable investigar cuáles son los factores que están influyendo para este resultado, considerando sobretodo que la dimensión de las relaciones interpersonales que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa, se relaciona directamente con una de las características de las CPA, que es el crear un buen clima y fortalecer las relaciones humanas, tomando en cuenta que este es un factor que contribuye al logro de los aprendizajes de los estudiantes. Es recomendable que las autoridades establezcan mecanismos para que el desarrollo de las CPA tenga mayor incidencia en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales del docente.

Otro punto a resaltar es la incidencia de las CPA sobre los resultados de la labor educativa de los docentes, que es la que tiene que ver con el desarrollo de sus capacidades y sobretodo con los resultados del aprendizaje de los estudiantes,

siendo este un gran logro que beneficia a la educación en general y que tiene su base en la implementación de esta estrategia, con lo cual se reafirma la necesidad de brindar mayor importancia a las CPA por parte de las autoridades educativas.

Finalmente, sería importante realizar otras investigaciones dónde se pueda medir cómo las CPA influyen en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes, considerando que es la principal preocupación por parte de todos los sectores en toda sociedad.

VII. Referencias

- Airasian, P. y Gullickson, A. (1999). *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. Bilbao: Mensajero
- Alcedo, Y., Chacón, C. y Chacón, M. (2014). Las comunidades de aprendizaje: Estrategia de desarrollo profesional de los docentes de inglés. *Educere*, 18 (61), 483-494. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35639776010>
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: Promesa y realidades*. Madrid: La Muralla.
- Bolívar, A., Segovia, J., Escudero, J. y otros. (2007) Módulo 1: *El centro como contexto de Innovación*. Ministerio De Formación y Ciencia. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/235290095/T1-Lectura-Los-Centros-Como-Comunidades-Profesionales-de-Aprendizaje-a-Bolivar-1>
- Bolívar, A. (2008). Otra alternativa de innovación, las comunidades profesionales de aprendizaje. En C. Sierra (Presidencia), *Educación: Innovar para la transformación social*. Conferencia llevado a cabo en el XIII Congreso de UECOE (Unión Española de Cooperativas de Enseñanza), Granada, España.
- Bolívar, A. (2012). *Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo*. Archidona: Edic. Aljibe.
- Bolívar, M. R. (2012). La Cultura de Aprendizaje de las Organizaciones Educativas. Instrumentos de Diagnóstico y Evaluación. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10 (1), 143-162.
- Bolívar, M. R. (2012). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Instrumentos de Diagnóstico y Evaluación*. Recuperado de
<https://es.scribd.com/document/339329775/Comunidades-Profesionales-de-Aprendizaje-Instrumentos-Rosel-Bolivar>
- Borragán, S. (2006) *Descubrir, investigar, experimentar, iniciación a las ciencias*. España: Secretaría General de Educación.

- Cantarero, M. (2017). *Las comunidades de aprendizaje para el desarrollo profesional docente: Un Estudio de caso en el contexto Chileno* (Tesis Doctoral). Universidad de Alcalá, España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=136907>
- Casassus, J. (2006). *La educación del ser emocional*. Recuperado de <https://educacionyemociones.files.wordpress.com/.../las-emociones-en-la-educacion3b3...>
- Cifuentes, A y Fernández, M. (2010). *Proceso de transformación de un centro educativo en Comunidad de Aprendizaje: el Colegio “Apóstol San Pablo” de Burgos (España)*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Recopilado de <file:///C:/Users/Invitado/Documents/Dialnet-ProcesoDeTransformacionDeUnCentroEducativoEnComuni-3148942.pdf>
- Consejo Nacional de Educación. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima, Perú
- Consejo Nacional de Educación, (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Lima: CECOSAMI.
- Délamo, A. (2015). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje, condiciones para su instalación en la escuela Santa Clara* (Tesis de Maestría). Universidad Alberto Hurtado. Chile.
Recuperado de <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/7916/MGDEDelano.pdf?sequence=1>
- Elboj, C., Puigdellivol, I., Soler M., y Valls, R. (2006). *Comunidades de aprendizaje. Transformar la educación*. Barcelona: Editorial Grao.
- Enríquez, R. & Mata, G. (2006). *La innovación, proceso vital de la cultura organizacional educativa*. México: UNAM.

- Escudero, J. M. (2009). Comunidades docentes de aprendizaje, formación del profesorado y mejora de la educación. *Ágora para la EF y el Deporte*, 10 (3), 7-31.
- Escudero, J. M. (2011). Los centros escolares como espacios de aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes. En M.T. González (coord.), *Innovaciones en el gobierno y la gestión de los centros escolares*. (pp. 117-142). Madrid: Síntesis.
- Fernández, M. (2004). La profesionalización docente. Perfeccionamiento investigación en el aula. Análisis de la práctica. Ciudad de México: Siglo XXI.
- Fernández, M. (2002), Variables significativas en la tarea educativa del docente: Un estudio descriptivo en docentes de primaria. *Cultura*, 22(1), 275-304. Recuperado de:
http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_22_1_variables-significativas-en-la-tarea-educativa-del-docente-un-estudio-descriptivo-en-maestros-de-primaria.pdf
- Fernández, M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Univ. Psychol*, 7(2), 385-401. Recuperado de:
<file:///C:/Users/Otro/Downloads/125758331-DESEMPENO-DOCENTE-FERNANDEZ-ARATA-2007.pdf>
- Flores, A. (2015). *Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel González Prada*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- García, I., Higuera, M., y Martínez, E. (2018). Hacia la Implantación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje Mediante un Liderazgo Distribuido. Una Revisión Sistemática. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16 (2), p.117-132
- García, C., Leena, A. y Petreñas, C. (2013). *Comunidades de aprendizaje*. Scripta Nova Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona. Vol. XVII, núm. 427 (7), 20 de enero de 2013

- Hernández, C. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hi education.
- Krichesky G. J., y Murillo, F. J. (2011). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una Estrategia de Mejora para una Nueva Concepción de Escuela. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9 (1), 65-83.
- Krichesky G. J. (2013). *El Desarrollo de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Procesos y Factores de Cambio para la Mejora de las Escuelas* (Tesis doctoral). Universidad autónoma de Madrid, España. Recuperado de: <https://repositorio.uam.es/xmlui/handle/10486/13311>
- Malpica, F. (2017). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje: motor de la innovación pedagógica sostenible. En A. Domingo y R. Anijovich (Ed.) *Práctica Reflexiva: Escenarios y horizontes. Avances en el contexto internacional*. (pp.72-89). Buenos Aires: Aique.
- Malpica, F. (2018) Innovación Pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional. *INNOEDUCA*, 4 (1), 14-23.
- Martínez, M. (2018) Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *RED Revista de Educación a Distancia*. 56(10), 31-01. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/red/56/10>
- Montenegro, I. (2000). *Evaluación del desempeño. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio
- Restrepo, B. (2003). Aportes de la investigación-acción educativa a la hipótesis del maestro investigador: evidencias y obstáculos. *Educación y Educadores*, 6, 91-104. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83400607>
- Santivañez, C. (2018). *Comunidades de aprendizaje una alternativa para desarrollar la competencia pedagógica de habilidad social y el involucramiento de la familia en el CEBE N° 14 "Rotary Club La Molina"*.

(Investigación de Segunda especialidad). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima.

Schön, D. (1987). *La formación de profesores reflexivos: Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Madrid: MEC

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Zapata, F. (2018). *Comunidades profesionales de aprendizaje: una estrategia para mejorar la resolución de problemas de cantidad de los estudiantes del III ciclo de la I.E. N° 1107 Javier Prado* (Investigación de Segunda especialidad). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima.

ANEXOS

FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS POR DIMENSIONES

Variable: Comunidad Profesional de Aprendizaje

Fiabilidad

Escala: Liderazgo compartido

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	2

Escala: Visión compartida

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	3

Escala: Trabajo colaborativo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	3

Escala: Intercambio de experiencias

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	3

Escala: Condiciones de apoyo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	4

Variable: Desempeño docente

Fiabilidad

Escala: Capacidades pedagógicas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	3

Escala: Disposición para la labor docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	3

Escala: Responsabilidad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	3

Escala: Relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	4

Escala: Resultado de su labor educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	3

Matriz de consistencia

Título: Las comunidades profesionales de aprendizaje y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal, de la UGEL 03 -. Lima
Autor: Consuelo Elizabeth Soto Meza

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018</p> <p>Objetivos específicos: 1. Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal</p>	<p>Hipótesis general: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal</p>	Variable 1: Comunidades Profesionales de Aprendizaje.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Liderazgo compartido	Generación de oportunidades para que los docentes desarrollen su capacidad de liderazgo.	1. La directora delega responsabilidades en los docentes. 2. Los docentes participan en la discusión y toma de decisiones sobre la mayoría de los asuntos de la escuela. 3. Las metas de aprendizaje se generan en consenso con los docentes y directivos 4. Los documentos de gestión y planificación responden a la visión de la escuela. 5. Las normas de convivencia se plantean en consenso. 6. Los docentes trabajan en forma colegiada para planificar y evaluar los resultados de la práctica pedagógica. 7. Los docentes trabajan en conjunto para encontrar soluciones a las necesidades de los estudiantes y buscar la mejora de los aprendizajes.	Ordinal tipo Lickert 5= Siempre 4= Casi siempre 3= Alguna veces 2= Pocas veces 1= Nunca	- Insatisfactorio - En proceso - Satisfactorio - Destacado
Visión compartida	Visión consensuada de la escuela, con valores y metas compartidas.						
Trabajo colaborativo	Intercambio de información y trabajo en conjunto, para planificar y resolver problemas						

<p>2. ¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018?</p>	<p>del distrito de Lince, 2018.</p> <p>2. Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018.</p>	<p>del distrito de Lince, 2018</p> <p>2. Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente en la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018.</p>	<p>Intercambio de experiencias</p>	<p>Práctica profesional personal compartida.</p>	<p>8. Los docentes comparten información y conocimientos para la mejora de su práctica pedagógica.</p> <p>9. Los docentes comparten sus experiencias y resultados de sus sesiones de aprendizaje.</p> <p>10. Se identifican logros y dificultades en el desarrollo de las sesiones compartidas para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>11. Se presentan alternativas de mejora a las experiencias desarrolladas.</p>		
<p>3. ¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018?</p>	<p>3. Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018.</p>	<p>3. Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018</p>	<p>Condiciones de apoyo</p>	<p>Relaciones de colaboración en base al respeto, y la confianza</p> <p>Se garantiza las condiciones adecuadas de espacio, tiempo y recursos para el trabajo colectivo</p>	<p>12. Las relaciones entre los docentes se basan en el respeto y la confianza, lo que favorece la ayuda mutua.</p> <p>13. Dentro de la jornada laboral se considera el tiempo para el desarrollo del trabajo colaborativo.</p> <p>14. Se cuenta con los ambientes, tecnología y materiales necesarios para el desarrollo del trabajo colaborativo.</p>		
<p>4. ¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el</p>	<p>4. Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales</p>	<p>4. Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa</p>			<p>15. Se proporciona asesoría y apoyo profesional para el aprendizaje continuo.</p>		
<p>Variable 2: Desempeño Docente</p>							
<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>			

<p>docente con los miembros de la comunidad educativa de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018?</p> <p>5. ¿Cómo inciden las comunidades profesionales de aprendizaje en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018?</p>	<p>que establece el docente con los miembros de la comunidad educativa de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018.</p> <p>5. Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018</p>	<p>de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018</p> <p>5. Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los resultados de la labor educativa del docente de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018</p>	<p>Capacidades pedagógicas</p> <p>Disposición para la labor docente.</p> <p>Responsabilidad laboral</p> <p>Relaciones interpersonal es que establece con estudiantes, colegas, directivos y</p>	<p>Manejo del currículo y estrategias de enseñanza aprendizaje</p> <p>Compromiso con la labor que realiza</p> <p>Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y en la entrega de sus documentos pedagógicos</p> <p>Relaciones interpersonales basadas en el respeto, afecto y colaboración.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce el enfoque curricular de su área. 2. Pone en práctica diversas estrategias participativas en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje. 3. Adapta las estrategias metodológicas al contexto, características e intereses de sus estudiantes. 4. Participa en la gestión del PEI, PCC, PAT y planes de mejora. 5. Trabaja en forma colaborativa para el logro de metas comunes institucionales. 6. Participa de las comisiones pedagógicas en la escuela. 7. Asiste regularmente a su jornada laboral. 8. Es puntual en el ingreso a la I.E y a sus horas de clase, de acuerdo a su horario. 9. Es puntual en la entrega de sus documentos pedagógicos. 10. Contribuye colaborativamente para hacer de la escuela un lugar acogedor y de sana convivencia. 11. Realiza sus labores pedagógicas, de manera colaborativa, en coordinación con sus colegas y directivos de la I.E. 	<p>Ordinal tipo Lickert</p> <p>5= Siempre</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>3= Algunas veces</p> <p>2= Pocas veces</p> <p>1= Nunca</p>	<p>- Insatisfactorio</p> <p>- En proceso</p> <p>- Satisfactorio</p> <p>- Destacado</p>
--	---	--	---	--	---	--	--

			padres de familia.		<p>12. Mantiene una buena relación con sus estudiantes.</p> <p>13. Mantiene una buena comunicación con los padres de familia de sus estudiantes.</p> <p>14. Desarrolla procesos de autorreflexión de su práctica pedagógica con el fin de mejorar su desempeño.</p> <p>15. La mayoría de sus estudiantes logran desarrollar las capacidades propuestas.</p> <p>16. La mayoría de sus estudiantes obtienen un nivel de logro satisfactorio en su área a cargo (calificativo entre 15 y 20)</p>			
			Resultado de su labor educativa.	<p>Autorreflexión de la práctica pedagógica.</p> <p>Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en el área que imparte</p>				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño: No experimental Transeccional y Correlacional – causal.</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: Todos los docentes (60), entre mujeres y varones, del nivel Secundaria de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilística</p> <p>Tamaño de muestra: Muestra censal conformada por los 60 docentes, entre mujeres y varones, del nivel Secundaria de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal</p>	<p>Variable 1: Comunidades Profesionales de Aprendizaje</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Consuelo Elizabeth Soto Meza Año: 2018 Monitoreo: Aplicación en un solo momento. Forma de Administración: Autoadministrada. Aplicación del cuestionario con escala tipo lickert durante 20 minutos. Ámbito de Aplicación: A los docentes del nivel secundaria de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal.</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño Docente</p> <p>Técnicas: Observación</p> <p>Instrumentos: Escala de estimación</p> <p>Autor: Consuelo Elizabeth Soto Meza Año: 2018 Monitoreo: Durante la recolección de datos. Forma de Administración: Directa e individual. Aplicación de la Escala de estimación en los diferentes espacios y momentos de la actividad pedagógica, de acuerdo a las dimensiones Ámbito de Aplicación: A los docentes del nivel secundaria de la I.E.E. 1070 Melitón Carvajal.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizó el programa SPSS para establecer la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de las I.E.E. 1070 Melitón Carvajal</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizó el programa SPSS para llevar a cabo deducciones en base a los datos previamente obtenidos sobre las variables comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente y las dimensiones de cada una.</p> <p>Mediante el SPSS se aplicó la pruebas de hipótesis a partir de los datos arrojados por la muestra utilizando el modelo de regresión logística ordinal</p>

MATRIZ DE DATOS																	
Variable: Comunidades Profesionales de Aprendizaje																	
	D1		D2			D3			D4			D5					
	I1		I2			I3			I4			I5	I6				
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4		Ítems
2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3		
3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4		
4	2	3	3	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3		
5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4		
6	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4		
7	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3		
8	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3		
9	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5		
10	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4		
11	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3		
12	5	3	2	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3		
13	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	3		
14	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4		
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5		
16	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	4	3	4	5		
17	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
18	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
19	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5		
20	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4		
21	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4		
22	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4		
23	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4		
24	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3		
25	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4		
26	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3		
27	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3		
28	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5		
29	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4		
30	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3		
31	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3		
32	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
33	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5		
34	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4		
35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3		
36	5	3	2	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3		
37	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	3		
38	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4		
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4		
40	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5		
41	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4		
42	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3		

43	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
44	2	3	3	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3
45	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	3
46	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	4	3	4	5
49	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
50	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
51	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
52	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
53	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
54	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
55	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
56	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
57	5	3	2	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
58	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
59	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3
60	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
Dimensiones															
D1	Liderazgo compartido														
D2	Visión compartida														
D3	Trabajo colaborativo														
D4	Intercambio de experiencias														
D5	Condiciones de apoyo														
Indicadores															
I1	Generación de oportunidades para que los docentes desarrollen su capacidad														
I2	Visión consensuada de la escuela, con valores y metas compartidas														
I3	Intercambio de información y trabajo en conjunto, para planificar y resolver problemas														
I4	Práctica profesional personal compartida.														
I5	Relaciones de colaboración en base al respeto, y la confianza														
I6	Se garantiza las condiciones adecuadas de espacio, tiempo y recursos para e														
Niveles															
1	Nunca														
2	Pocas veces														
3	Algunas veces														
4	Casi siempre														
5	Siempre														

MATRIZ DE DATOS																	
Variable: Desempeño Docente																	
	D1			D2			D3			D4				D5			
	I1			I2			I3			I4				I5	I6		
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	→ Ítems
1	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	
3	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	
4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	
7	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	
8	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	
10	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
12	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	
13	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
14	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
15	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
16	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	
17	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
18	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	
19	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	
20	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	
21	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	
23	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	
25	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	
26	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	
27	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
28	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	
29	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
31	4	3	3	2	2	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	
32	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	
33	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	
34	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	
35	4	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	3	
36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	
37	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
38	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
40	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	
41	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	
42	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	

43	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3
44	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
45	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
46	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
47	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
48	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3
49	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
50	4	3	3	2	2	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3
51	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
52	4	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	3
53	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
55	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
56	4	3	3	2	2	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3
57	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2
58	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
59	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4
60	4	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	3

Dimensiones

D1	Capacidades pedagógicas
D2	Disposición para la labor docente
D3	Responsabilidad laboral
D4	Relaciones interpersonales
D5	Resultado de su labor educativa

Indicadores

I1	Manejo del currículo y de estrategias de enseñanza aprendizaje
I2	Compromiso con la labor que realiza
I3	Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y en la entrega de sus documentos pedagógicos
I4	Relaciones interpersonales basadas en el respeto, afecto y colaboración
I5	Autorreflexión de la práctica pedagógica
I6	Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en el área que imparte

Niveles

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

CUESTIONARIO

NIVEL DE DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Estimado docente:

Este cuestionario es anónimo, tiene como fin, descubrir cuál es la incidencia de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje en el Desempeño Docente, como trabajo de investigación.

Para ello, se le pide que marque, en cada uno de los ítems, un aspa (X) en el nivel que considere Ud. de acuerdo a las prácticas habituales que utiliza en su quehacer profesional.

Gracias por su apoyo.

N°	Ítem	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	La directora delega responsabilidades en los docentes					
2	Los docentes participan en la discusión y toma de decisiones sobre la mayoría de los asuntos de la escuela.					
3	Las metas de aprendizaje se generan en consenso con los docentes y directivos.					
4	Los documentos de gestión y planificación responden a la visión de la escuela.					
5	Las normas de convivencia se plantean en consenso.					
6	Los docentes trabajan en forma colegiada para planificar y evaluar los resultados de la práctica pedagógica.					
7	Los docentes trabajan en conjunto para encontrar soluciones a las necesidades de los estudiantes y buscar la mejora de los aprendizajes.					
8	Los docentes comparten información y conocimientos para la mejora de su práctica pedagógica.					
9	Los docentes comparten sus experiencias y resultados de sus sesiones de aprendizaje.					
10	Se identifican logros y dificultades en el desarrollo de las sesiones compartidas para la mejora de los aprendizajes.					
11	Se presentan alternativas de mejora a las experiencias desarrolladas.					
12	Las relaciones entre los docentes se basan en el respeto y la confianza, lo que favorece la ayuda mutua.					
13	Dentro de la jornada laboral se considera el tiempo para el desarrollo del trabajo colaborativo.					
14	Se cuenta con los ambientes, tecnología y materiales necesarios para el desarrollo del trabajo colaborativo.					
15	Se proporciona asesoría y apoyo profesional para el aprendizaje continuo.					

ESCALA DE ESTIMACIÓN NIVEL DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE

N° encuesta: Docente: Fecha:

N°	Ítem	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	De acuerdo a las fichas de observación en aula					
1	Conoce el enfoque curricular de su área.					
2	Pone en práctica diversas estrategias participativas en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
3	Adapta las estrategias metodológicas al contexto, características e intereses de sus estudiantes.					
	Considerando la asistencia a las reuniones de comisiones					
4	Participa en la gestión del PEI, PCC, PAT y planes de mejora					
5	Trabaja en forma colaborativa para el logro de metas comunes institucionales.					
6	Participa de las comisiones pedagógicas en la escuela.					
	Tomando en cuenta el consolidado de asistencia de abril					
7	Asiste regularmente a su jornada laboral.					
8	Es puntual en el ingreso a la I.E y a sus horas de clase, de acuerdo a su horario.					
	A partir de los reportes del subdirector y coordinadores pedagógicos.					
9	Es puntual en la entrega de sus documentos pedagógicos					
10	Contribuye colaborativamente para hacer de la escuela un lugar acogedor y de sana convivencia.					
11	Realiza sus labores pedagógicas, de manera colaborativa, en coordinación con sus colegas y directivos de la I.E.					
12	Mantiene una buena relación con sus estudiantes.					
13	Mantiene una buena comunicación con los padres de familia de sus estudiantes.					
14	Desarrolla procesos de autorreflexión de su práctica pedagógica con el fin de mejorar su desempeño.					
15	La mayoría de sus estudiantes logran desarrollar las capacidades propuestas.					
16	La mayoría de sus estudiantes obtienen un nivel de logro satisfactorio en su área a cargo (calificativo entre 15 y 20).					

RESULTADOS ACADÉMICOS POR BIMESTRE

Bimestre:

Área: Grado: Sección:

Nivel de logro	N° de estudiantes	%
Satisfactorio (17 - 20)		
En proceso (14 - 16)		
En inicio (11 - 13)		
Previo al inicio (00 - 10)		
Total		

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Comunidades Profesionales de Aprendizajes (Bolívar, 2000, p.78)

Las Comunidades Profesionales de Aprendizajes (CPA), son equipos formados por profesionales que tienen un mismo objetivo, que comparten experiencias, sean exitosas o no, dispuestos a escuchar críticas y aprender de ellas, que comparten sueños relacionados al objetivo que los convoca, tener tolerancia, respetar las ideas de los demás y que se van desarrollando conjuntamente.

Las CPA es una estrategia de mejora que se sustenta en el liderazgo compartido, en una cultura de trabajo colaborativo, en el desarrollo profesional del docente fundamentado en las necesidades de aprendizaje que presentan los estudiantes y en la reflexión acción sobre la práctica misma.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Liderazgo de apoyo y compartido. Promoción del liderazgo entre los docentes. Brindar las oportunidades para que los docentes desarrollen su capacidad de liderazgo en diferentes áreas

Dimensión 2

Visión y valores compartidos. Los valores compartidos están relacionados también a la característica de trabajo colaborativo que se realiza, siendo necesario reforzar y poner en manifiesto ciertos valores como el respeto, la tolerancia, responsabilidad, etc. Visión consensuada de la escuela, con valores y metas compartidas en beneficio de los estudiantes

Dimensión 3

Aprendizaje colectivo y su aplicación. Todo el personal trabaja en forma colaborativa para mejorar el aprendizaje del estudiante. Compartir información y trabajar en conjunto, para planificar y resolver problemas, buscando la mejora de los aprendizajes

Dimensión 4

Práctica personal compartida. Los docentes aprenden unos de otros.

Dimensión 5

en base al respeto, y la confianza para la mejora individual y comunitaria. Es importante garantizar las condiciones de espacio, tiempo y recursos adecuados para el trabajo colectivo en la institución educativa.

Variable: Desempeño Docente

Manera en que lleva a cabo su actividad docente, dominio de los contenidos teóricos y de los procesos didácticos, así como de sus manifestaciones conductuales en el trato con los estudiantes.

“... actuación como de la idoneidad del docente, expresada esta última esencialmente en un conjunto de capacidades pedagógicas, necesarias para la realización de un ejercicio profesional eficiente y eficaz” (Valdés, 2006, p. 8)

“... el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”. (Valdés, 2006, p. 8)

Dimensión 1

Capacidades pedagógicas. El dominio de los contenidos, manejo del currículo y de estrategias de enseñanza aprendizaje del área a cargo

Valdés hace referencia a Krutetski, V.A. (1985, p. 335) “Se llaman capacidades pedagógicas el conjunto de peculiaridades psicológico –individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad” (Valdez, 2006, p.68)

Dimensión 2

Disposición para la labor docente educativa. Ligado a la “Emocionalidad”, según Valdez, esta dimensión se relaciona con la autoestima del docente, su vocación pedagógica y el nivel de satisfacción con la labor que realiza. (Valdés, 2006, p 73-74)

Dimensión 3

Responsabilidad laboral: La asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y en la entrega de sus documentos pedagógicos

Dimensión 4

Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con estudiantes, padres de familia, directivos y colegas. “

La flexibilidad para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos, padres, directivos y colegas respeto por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica. Nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos. Grado de cooperación y coordinación de influencias educativas que logra con los padres de familia, directivos, colegas y las organizaciones estudiantiles.

“Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales”. (Valdez, 2006, p.75)

Dimensión 5

Principales resultados de su labor educativa. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en el área que imparte

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	NIVELES
Variable Independiente Comunidades Profesionales de Aprendizaje	Liderazgo compartido	Generación de oportunidades para que los docentes desarrollen su capacidad de liderazgo.	1. La directora delega responsabilidades en los docentes. 2. Los docentes participan en la discusión y toma de decisiones sobre la mayoría de los asuntos de la escuela.	Ordinal	Siempre Casi siempre Alguna veces Pocas veces Nunca
	Visión compartida	Visión consensuada de la escuela, con valores y metas compartidas.	3. Las metas de aprendizaje se generan en consenso con los docentes y directivos 4. Los documentos de gestión y planificación responden a la visión de la escuela. 5. Las normas de convivencia se plantean en consenso.		
	Trabajo colaborativo	Intercambio de información y trabajo en conjunto, para planificar y resolver problemas.	6. Los docentes trabajan en forma colegiada para planificar y evaluar los resultados de la práctica pedagógica. 7. Los docentes trabajan en conjunto para encontrar soluciones a las necesidades de los estudiantes y buscar la mejora de los aprendizajes. 8. Los docentes comparten información y conocimientos para la mejora de su práctica pedagógica.		

	Intercambio de experiencias	Práctica profesional personal compartida.	<p>9. Los docentes comparten sus experiencias y resultados de sus sesiones de aprendizaje.</p> <p>10. Se identifican logros y dificultades en el desarrollo de las sesiones compartidas para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>11. Se presentan alternativas de mejora a las experiencias desarrolladas.</p>		
	Condiciones de apoyo	<p>Relaciones de colaboración en base al respeto, y la confianza</p> <p>Se garantiza las condiciones adecuadas de espacio, tiempo y recursos para el trabajo colectivo.</p>	<p>12. Las relaciones entre los docentes se basan en el respeto y la confianza, lo que favorece la ayuda mutua.</p> <p>13. Dentro de la jornada laboral se considera el tiempo para el desarrollo del trabajo colaborativo.</p> <p>14. Se cuenta con los ambientes, tecnología y materiales necesarios para el desarrollo del trabajo colaborativo.</p> <p>15. Se proporciona asesoría y apoyo profesional para el aprendizaje continuo.</p>		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	Niveles
Variable Dependiente Desempeño Docente	Capacidades pedagógicas	Manejo del currículo y de estrategias de enseñanza aprendizaje.	1. Conoce el enfoque curricular de su área. 2. Pone en práctica diversas estrategias participativas en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje. 3. Adapta las estrategias metodológicas al contexto, características e intereses de sus estudiantes.	Ordinal	Siempre Casi siempre Alguna veces Pocas veces Nunca
	Disposición para la labor docente.	Compromiso con la labor que realiza	4. Participa en la gestión del PEI, PCC, PAT y planes de mejora. 5. Trabaja en forma colaborativa para el logro de metas comunes institucionales. 6. Participa de las comisiones pedagógicas en la escuela.		
	Responsabilidad laboral	Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y en la entrega de sus documentos pedagógicos.	7. Asiste regularmente a su jornada laboral. 8. Es puntual en el ingreso a la I.E y a sus horas de clase, de acuerdo a su horario. 9. Es puntual en la entrega de sus documentos pedagógicos.		

	<p>Relaciones interpersonales que establece con estudiantes, colegas, directivos y padres de familia.</p>	<p>Relaciones interpersonales basadas en el respeto, afecto y colaboración.</p>	<p>10. Contribuye colaborativamente para hacer de la escuela un lugar acogedor y de sana convivencia.</p> <p>11. Realiza sus labores pedagógicas, de manera colaborativa, en coordinación con sus colegas y directivos de la I.E.</p> <p>12. Mantiene una buena relación con sus estudiantes.</p> <p>13. Mantiene una buena comunicación con los padres de familia de sus estudiantes.</p>		
	<p>Resultado de su labor educativa.</p>	<p>Autorreflexión de la práctica pedagógica.</p> <p>Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en el área que imparte</p>	<p>14. Desarrolla procesos de autorreflexión de su práctica pedagógica con el fin de mejorar su desempeño.</p> <p>15. La mayoría de sus estudiantes logran desarrollar las capacidades propuestas.</p> <p>16. La mayoría de sus estudiantes obtienen un nivel de logro satisfactorio en su área a cargo (calificativo entre 15 y 20)</p>		

Fuente: Elaboración propia.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor
Manuel Tomás Gonzales Benites
Presente

Asunto: Validación de Instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Docencia y Gestión de la UCV, en la sede Norte, promoción 2009, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Incidencia de las Comunidades de Aprendizaje en el Desempeño Docente en la I.E.E. N° 1070 Melitón Carvajal – UGEL 03 - Lince y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Soto Meza Consuelo Elizabeth
D.N.I: 09106634

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE EN LA I.E.E. MELITÓN CARVAJAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido.							
1	La directora delega responsabilidades en los docentes.	✓		✓		✓		
2	Los docentes participan en la discusión y toma de decisiones sobre la mayoría de los asuntos de la escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Visión compartida.							
3	Las metas de aprendizaje se generan en consenso con los docentes y directivos.	✓		✓		✓		
4	Los documentos de gestión y planificación responden a la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
5	Las normas de convivencia se plantean en consenso.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo colaborativo.							
6	Los docentes trabajan en forma colegiada para planificar y evaluar los resultados de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
7	Los docentes trabajan en conjunto para encontrar soluciones a las necesidades de los estudiantes y buscar la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
8	Los docentes comparten información y conocimientos para la mejora de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Intercambio de experiencias.							
9	Los docentes comparten sus experiencias y resultados de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Se identifican logros y dificultades en el desarrollo de las sesiones compartidas para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Se presentan alternativas de mejora a las experiencias desarrolladas.	✓		✓		✓		

Mag. Manuel T. González Perini
Docente

DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo.		Si	No	Si	No	Si	No
12	Las relaciones entre los docentes se basan en el respeto y la confianza, lo que favorece la ayuda mutua.	✓		✓		✓	
13	Dentro de la jornada laboral se considera el tiempo para el desarrollo del trabajo colaborativo.	✓		✓		✓	
14	Se cuenta con los ambientes, tecnología y materiales necesarios para el desarrollo del trabajo colaborativo.	✓		✓		✓	
15	Se proporciona asesoría y apoyo profesional para el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Manuel Tomás González Bonito DNI: 15335235

Especialidad del validador: Institución Educativa / Filosofía Práctico en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

26 de abril del 2018



Mg. Manuel T. González Bonito
Docente

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA I.E.E. MELITÓN CARVAJAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas							
1	Conoce el enfoque curricular de su área.	✓		✓		✓		
2	Pone en práctica diversas estrategias participativas en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Adapta las estrategias metodológicas al contexto, características e intereses de sus estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Disposición para la labor docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Participa en la gestión del PEI, PCC, PAT y planes de mejora	✓		✓		✓		
5	Trabaja en forma colaborativa para el logro de metas comunes institucionales.	✓		✓		✓		
6	Participa de las comisiones pedagógicas en la escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Asiste regularmente a su jornada laboral.	✓		✓		✓		
8	Es puntual en el ingreso a la I.E y a sus horas de clase, de acuerdo a su horario.	✓		✓		✓		
9	Es puntual en la entrega de sus documentos pedagógicos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales que establece con estudiantes, colegas, directivos y padres de familia.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Contribuye colaborativamente para hacer de la escuela un lugar acogedor y de sana convivencia.	✓		✓		✓		
11	Realiza sus labores pedagógicas, de manera colaborativa, en coordinación con sus colegas y directivos de la I.E.	✓		✓		✓		
12	Mantiene una buena relación con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Mantiene una buena comunicación con los padres de familia de sus estudiantes.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: Resultado de su labor educativa		SI	No	SI	No	SI	No
14	Desarrolla procesos de autorreflexión de su práctica pedagógica con el fin de mejorar su desempeño.	/		/			
15	La mayoría de sus estudiantes logran desarrollar las capacidades propuestas.	/		/			
16	La mayoría de sus estudiantes obtienen un nivel de logro satisfactorio en su área a cargo (calificativo entre 15 y 20).	/		/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Samuel Tomás González Benítez DNI: 15355235

Especialidad del validador: Invest. Gacem. Evaluación - Filosofía - Psicología en Educación

26 de abril del 2018

 M-29, Manuel T. González Benítez
 Docente

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor
Juana Dávila Amézquita
Presente

Asunto: Validación de Instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Docencia y Gestión Educativa de la UCV, en la sede Norte, promoción 2009, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Incidencia de las Comunidades de Aprendizaje en el Desempeño Docente en la I.E.E. N° 1070 Melitón Carvajal – UGEL 03 - Lince y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Soto Meza Consuelo Elizabeth
D.N.I: 09106634

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA I.E.E. MELITÓN CARVAJAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas							
1	Conoce el enfoque curricular de su área.	✓		✓		✓		
2	Pone en práctica diversas estrategias participativas en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Adapta las estrategias metodológicas al contexto, características e intereses de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Disposición para la labor docente.							
4	Participa en la gestión del PEI, PCC, PAT y planes de mejora	✓		✓		✓		
5	Trabaja en forma colaborativa para el logro de metas comunes institucionales	✓		✓		✓		
6	Participa de las comisiones pedagógicas en la escuela	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral							
7	Asiste regularmente a su jornada laboral.	✓		✓		✓		
8	Es puntual en el ingreso a la I.E. y a sus horas de clase, de acuerdo a su horario.	✓		✓		✓		
9	Es puntual en la entrega de sus documentos pedagógicos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales que establece con estudiantes, colegas, directivos y padres de familia							
10	Contribuye colaborativamente para hacer de la escuela un lugar acogedor y de sana convivencia	✓		✓		✓		
11	Realiza sus labores pedagógicas, de manera colaborativa, en coordinación con sus colegas y directivos de la I.E.	✓		✓		✓		
12	Mantiene una buena relación con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Mantiene una buena comunicación con los padres de familia de sus estudiantes.	✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSTGRADO

DIMENSIÓN 5: Resultado de su labor educativa		Si	No	Si	No	Si	No
14	Desarrolla procesos de autorreflexión de su práctica pedagógica con el fin de mejorar su desempeño.	/		/		/	
15	La mayoría de sus estudiantes logran desarrollar las capacidades propuestas.	/		/		/	
16	La mayoría de sus estudiantes obtienen un nivel de logro satisfactorio en su área a cargo (calificativo entre 15 y 20).	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): buena - excelente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Juana Felicitas Dávila Amézquita
DNI: 10241155

Especialidad del validador:

Especialista pedagoga en Investigación e Innovación Educativa

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26 de abril del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE EN LA I.E.E. MELITÓN CARVAJAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido.							
1	La directora delega responsabilidades en los docentes.	✓		✓		✓		
2	Los docentes participan en la discusión y toma de decisiones sobre la mayoría de los asuntos de la escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Visión compartida.							
3	Las metas de aprendizaje se generan en consenso con los docentes y directivos.	✓		✓		✓		
4	Los documentos de gestión y planificación responden a la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
5	Las normas de convivencia se plantean en consenso.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo colaborativo.							
6	Los docentes trabajan en forma colegiada para planificar y evaluar los resultados de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
7	Los docentes trabajan en conjunto para encontrar soluciones a las necesidades de los estudiantes y buscar la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
8	Los docentes comparten información y conocimientos para la mejora de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Intercambio de experiencias.							
9	Los docentes comparten sus experiencias y resultados de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Se identifican logros y dificultades en el desarrollo de las sesiones compartidas para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Se presentan alternativas de mejora a las experiencias desarrolladas.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo		SI	No	SI	No	SI	No
12	Las relaciones entre los docentes se basan en el respeto y la confianza, lo que favorece la ayuda mutua.	✓		✓		✓	
13	Dentro de la jornada laboral se considera el tiempo para el desarrollo del trabajo colaborativo	✓		✓		✓	
14	Se cuenta con los ambientes, tecnología y materiales necesarios para el desarrollo del trabajo colaborativo.	✓		✓		✓	
15	Se proporciona asesoría y apoyo profesional para el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se observó suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Mg.: **Juana Felicitas Dávila Amézquita**
 DNI: 10241155

Especialidad del validador:

Especialista pedagoga en Investigación e Innovación Educativa

26 de abril del 2018

Firma del Experto Informante.

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado
 ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA POS GRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SOTO MEZA CONSUELO ELIZABETH-

INFORME TITULADO:

LAS COMUNICACIONES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE Y SU

INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IEE. N° 1070 MELITON CARUASAL
DE LA UGEL 03 - LIMA.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

SUSTENTADO EN FECHA: 13 de julio 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Soto Meza, Consuelo Elizabeth
 D.N.I. : 09106634
 Domicilio : Av. Cesar Vallejo 1429 Dpto FOI - Lince
 Teléfono : Fijo : 623 7027 Móvil : 980 056 536
 E-mail : consuesm@yahoo.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en Educación
 Mención : Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Soto Meza, Consuelo Elizabeth

Título de la tesis:

Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje y su
 incidencia en el desempeño docente en la Institución Educa-
 tiva Emblemática N° 1070 Melitón Cervajal, de la UGEL 03-Lima

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 7-01-19



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Angel Salvatierra Melgar**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Las comunidades profesionales de aprendizaje y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal, de la UGEL 03 - Lima**" del (de la) estudiante Consuelo Elizabeth Soto Meza, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de junio del 2018



Angel Salvatierra Melgar

DNI: 19873533

Resumen de coincidencias X

19 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.upagu.edu...	2 %
2	repositorio.une.edu.pe	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
4	www.slideshare.net	1 %
5	hera.ugr.es	1 %
6	myslide.es	1 %
7	dspace.ucuena.edu.ec	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
 Universidad César Vallejo

Las comunidades profesionales de aprendizaje y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal, de la UGEL 03 - Lima

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACION CON MENSION EN:

Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Dr. Consuelo Elizabeth Soto Meza

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ