



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la
Institución Educativa Ramón Castilla, Comas 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. De la Cruz Rivera, Olga María (ORCID: 0000-0001-6261-7581)

ASESOR:

Dr. Salvatierra Melgar, Angel (ORCID: 0000-0003-2817-630X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A la memoria de mi querida madre, Manuela Rivera Santiago, mi primera maestra, quién me enseñó a amar el aprendizaje. A Renzo y Wilfredo por su apoyo incondicional y aliento constante. Sin ellos no hubiera sido posible este logro.

Agradecimiento

A todos mis buenos amigos maestros que compartieron conmigo sus conocimientos de manera desinteresada y trabajan tesoneramente con la intención de brindar una mejor educación a sus estudiantes. Su ejemplo ha sido la mejor motivación para realizar este trabajo.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **DE LA CRUZ RIVERA, OLGA MARIA**

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 EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA, COMAS 2018

Fecha: 16 de mayo de 2019

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Francis Iburguen Cueva

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

VOCAL: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

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

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.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Olga María De la Cruz Rivera**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado **"Las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la institución educativa Ramón Castilla, Comas 2018"** presentada, en 135 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. 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.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. 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, febrero de 2019.



Olga María De la Cruz Rivera

DNI: 08842147

Presentación

Distinguidos miembros del jurado:

Cumpliendo las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” presento ante ustedes la tesis titulada “Las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la institución educativa Ramón Castilla, Comas 2018”

En este estudio se describen los hallazgos relevantes de la investigación, cuyo objetivo fue identificar la incidencia de las comunidades de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la institución educativa Ramón Castilla del distrito de Comas durante el año 2018.

La investigación está compuesta por siete secciones: la primera denominada Introducción describe el contexto en que se sitúa el problema, las investigaciones que sirvieron de antecedente, las teorías que sirvieron como marco teórico, la formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos; la sección II está referida a los elementos metodológicos; En la sección III están presentes los resultados a través de la correlación que se establece entre las variables de estudio; la sección IV está referida a la discusión de los resultados; en la sección V, se presentan las conclusiones; en la sección VI se exponen las recomendaciones y finalmente en la sección VII se consideran las referencias bibliográficas para luego culminar con los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	1
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	9
1.4 Formulación del problema	30
1.5 Justificación del estudio	32
1.6 Hipótesis	33
1.7 Objetivos	34
II. Método	36
2.1 Diseño de investigación	37
2.2 Variables, operacionalización de las variables	38
2.3 Población y muestra	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5 Métodos de análisis de datos	47
2.6 Aspectos éticos	48

III. Resultados	49
IV. Discusión	74
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias	84
Anexos	89

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje	53
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable nivel de desempeño docente	55
Tabla 3	Dimensiones de la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje	58
Tabla 4	Dimensiones de la variable Desempeño Docente	59
Tabla 5	Validación de juicio de expertos	60
Tabla 6	Niveles de confiabilidad	60
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad de Comunidades Profesionales de Aprendizaje	61
Tabla 8	Estadísticas de fiabilidad de Desempeño docente	61
Tabla 9	Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas	64
Tabla 10	Niveles del desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas.	65
Tabla 11	Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	66
Tabla 12	Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	68
Tabla 13	Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la disposición para la labor docente educativa docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	69

Tabla 14	Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	71
Tabla 15	Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas del docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	72
Tabla 16	Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	74
Tabla 17	Determinación del ajuste de los datos para las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes	75
Tabla 18	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	76
Tabla 19	Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas	77
Tabla 20	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	78
Tabla 21	Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes.	78
Tabla 22	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	79
Tabla 23	Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes.	80
Tabla 24	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	81
Tabla 25	Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes.	82
Tabla 26	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	83

Tabla 27	Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes.	84
Tabla 28	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	85
Tabla 29	Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de la labor educativa de los docentes.	86
Tabla 30	Pseudo coeficiente de determinación del módulo evaluación en la calidad de atención	87

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles de frecuencia de Comunidades Profesionales de Aprendizaje de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas	64
Figura 2. Distribución porcentual del desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	65
Figura 3. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	67
Figura 4. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018	68
Figura 5. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la disposición para la labor docente educativa docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	70
Figura 6. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la responsabilidad laboral del docente de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	71
Figura 7. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	73
Figura 8. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.	74

Resumen

La presente investigación, titulada “Las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla, Comas 2018”, tiene como objetivo determinar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la institución educativa Ramón Castilla del distrito de Comas, evaluando el nivel de ambas variables para establecer sugerencias en cuanto a su comportamiento y dimensiones.

Corresponde la presente investigación al nivel descriptivo explicativo, enmarcado desde un enfoque cuantitativo con diseño no-experimental. Para el análisis de los datos la muestra estuvo conformada por 29 docentes de una sola institución educativa, seleccionados de manera no aleatoria. Para la recolección de los datos se empleó el cuestionario para las comunidades profesionales de aprendizaje y la ficha de observación en cuanto al desempeño docente. La validez y la confiabilidad se demostraron aplicando la técnica de evaluación de expertos y el Alfa de Cronbach.

Se observaron los resultados obtenidos a través de la prueba estadística de Regresión logística ordinal, con el estadístico de Nagalkerke, que la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje influye positivamente en el desempeño docente de los maestros de la Institución Educativa Ramón Castilla, Comas, 2018.

Palabras Claves: Cultura organizacional, Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Desempeño Docente.

Abstract

The present investigation, titled "The professional communities of learning in the performance of the teachers of the Educational Institution Ramón Castilla, Comas 2018", has as objective to determine the incidence of the professional communities of learning in the performance of the teachers of the educational institution Ramón Castilla of the district of Comas, evaluating the level of both variables to establish suggestions regarding their behavior and dimensions.

The present investigation corresponds to the explanatory descriptive level, framed from a quantitative approach with non-experimental design. For the analysis of the data, the sample consisted of 29 teachers from a single educational institution, selected in a non-random manner. To collect the data, the questionnaire for the professional learning communities and the observation form regarding the teaching performance were used. Validity and reliability were demonstrated using the expert evaluation technique and Cronbach's Alpha.

From the results obtained it was observed through the statistical test of ordinal logistic regression, with the Nagalkerke statistic, that the variable Professional Learning Communities positively influences the teaching performance of the teachers of the Educational Institution Ramón Castilla, Comas, 2018.

Keywords: Organizational Culture, Professional Learning Communities, Teaching Performance.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Bajo nivel académico de los alumnos es el álgido problema que presenta la realidad educativa peruana, ocupar los últimos lugares en las diferentes pruebas internacionales así lo demuestra. Una de las causas a las que se le atribuye estos bajos resultados es la manera como los maestros realizan su labor ya que se considera que ellos son uno de los agentes fundamentales en los resultados de aprendizaje del grupo a su cargo. La labor de los profesores se encuentra vinculado directamente con su desarrollo profesional el cual comprende no solamente la etapa inicial de formación en las universidades o institutos sino todas las oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda su carrera docente.

Para poder identificar con claridad los problemas similares que atraviesan diferentes países en el campo educativo se implementó TALIS (2013), el primer trabajo internacional que analiza los contextos escolares en 33 países. Éste recoge la opinión de maestros y directores respecto a la labor que realizan, en su escuela y salones de clase. TALIS (2013) se centró en escuelas secundarias escogiendo 200 en cada uno de los países que participaban en el estudio, así como a 20 docentes de cada escuela. Solicitaban información a los maestros sobre los rasgos más significativos de su desarrollo profesional y su opinión respecto a la influencia que éste tenía en su trabajo como maestros. Se encontró que en líneas generales el porcentaje de participación de los docentes en actividades expositivas: talleres y seminarios, es mayor a la que posee una actividad de formato colaborativo en la que se utilice la interacción, la observación, las pasantías, la participación en redes educativas o la heteroevaluación entre colegas.

El 65% de los maestros abordados en el estudio mencionado manifestó que participaba en actividades de formación de tipo expositivo; tan solo un 34% expreso que participaba de manera cooperativa. También se observa una desigualdad entre las naciones. Los maestros de Portugal, España, Bélgica, Italia, Austria, Malta y Dinamarca tienen una asistencia menor al 25% en

cambio solo Corea e Islandia muestran una asistencia mayor al 50%. (pág. 1).

Otro resultado significativo obtenido en este estudio es que los docentes de los países solicitan mayor desarrollo profesional. Existe gran expectativa por participar en actividades que mejoren su desempeño, pero los docentes desean que se realicen en horarios que no afecten su tiempo libre y que los temas sean abordados de manera adecuada.

El 55% de maestros afirma que le gustaría asistir a más actividades de formación de lo que lo hizo en el año y medio anterior a la investigación. Se observa que en algunos, esta tasa es muy alta, sobrepasando las tres cuartas parte partes de los maestros en México (85%), los de Brasil (84%), además los de Malasia (83%) y finalmente Portugal (76%). Del mismo modo, se requirió a los docentes que señalen las dificultades que les impiden participar en mayor número de labores que le sirvan en su crecimiento profesional. En todos los participantes, los motivos señalados con más frecuencia fueron que el horario de las capacitaciones no era compatible con el horario de trabajo del profesor (47%) y que tenían la percepción de que no había un desarrollo profesional adecuado (42%). (pág. 2).

En las entidades pedagógicas estatales peruanas de secundaria predomina el trabajo por áreas de manera aislada con escasos mecanismos de integración y coordinación, por ello algunos estudiosos la han calificado como un “sistema débilmente articulado”. Los docentes defienden una autonomía funcional desconectada de los resultados. Las reglas institucionales son débiles y son aceptadas por una especie de mito. Las características organizativas: clima institucional, estructuras organizativas, grado de integración, relaciones entre los agentes, procesos locales, estilo del equipo directivo, etc. son elementos críticos que necesitan ser replanteados. Frente a esto las expectativas de desarrollo docente son muy bajas, los maestros muestran interés en asistir a capacitaciones, pero los desaniman los horarios incompatibles y la forma masiva en que se realizan que no

les permite aprender adecuadamente dando como resultado que no se sientan motivados a asistir cuando son convocados.

La escuela secundaria se encuentra entonces en un círculo peligroso: bajos logros de aprendizaje – deficiente desempeño docente – desmotivación por la formación en servicio. Grave problema que se afronta desde hace varios años, no se ha demostrado hasta el momento en la práctica que haya por parte de las autoridades educativas la capacidad de destinar una cantidad suficiente de especialistas, recursos y logística para atender de manera adecuada las necesidades de aprendizaje de todos los docentes. Frente a esta problemática surge como estrategia transformar las instituciones educativas, orientándolas a convertirse en lugares de aprendizaje de sus docentes a través del aprendizaje colaborativo con la finalidad de mejorar el desenvolvimiento de los maestros en el aula, lo cual incidirá directamente en los resultados que obtengan los estudiantes. Los docentes aprenden en sus mismos centros de trabajo y lo hacen de manera colegiada en base al diálogo y la reflexión, orientados por valores comunes, compartiendo una visión, trabajando en equipo.

1.2 Trabajos previos

Para elaborar esta tesis se ha revisado diversas investigaciones que contienen las variables en estudio. Cada uno de ellos ha aportado significativamente a la presente investigación por lo que se ha tenido a bien considerarlos como trabajos previos. Seguidamente, se presentan algunas investigaciones que guardan relación con este estudio.

Krichesky (2013), desarrollo un trabajo de investigación en el que analizó los elementos de reforma para el avance de los colegios a través de las comunidades profesionales. Esta investigación surge del compromiso con la reforma y el progreso en educación, con el ánimo de contribuir a la mejora en los estudios sosteniendo la idea de que es posible transformar las escuelas en lugares en los cuales predominen el entusiasmo y el deseo de realizar una buena labor, señala que es necesario desarrollar una escuela que utilice el trabajo colaborativo para aprender y mejorar,

para ello se propuso entender de qué manera se desarrollaba esta ruta de cambio hacia una comunidad profesional de aprendizaje.

La investigación utilizó una metodología cualitativa y para recoger los datos los investigadores registraron diariamente por escrito lo que observaban y también sus propias apreciaciones. Como método optaron por el estudio de casos porque consideraron permitía sostener una visión general y significativa de los sucesos diarios haciendo posible su comprensión y análisis, de acuerdo con la tipología propuesta por Stake (1998), corresponde a un estudio de casos instrumental. También se revisaron y analizaron documentos pero la más importante fuente de información fueron las entrevistas individuales semiestructuradas las que posibilitaron conocer la realidad cotidiana de cada institución. Esta investigación abordó el estudio de dos escuelas durante un periodo de cuatro años arribando a la conclusión de que el aprendizaje entre docentes contribuye significativamente a mejorar la calidad del servicio educativo impartida en los salones de clase y que es posible cambiar y mejorar las escuelas, mediante la implementación de comunidades profesionales de aprendizaje.

Délano (2015), presentó un estudio de investigación-acción cuyo propósito fue comprobar si la cultura escolar de la institución elegida presentaba alguna de las características que en literatura de los países del hemisferio norte existía sobre el tema y además de qué manera se podría transformar dicha cultura escolar hacia un trabajo colaborativo utilizando para ello las ideas de los mismo profesores y directivos del colegio. Utilizó un enfoque cualitativo para obtener una descripción de la cultura organizacional y en base a ello descubrir los conceptos y relaciones necesarios para proponer un ideal de comunidad profesional de aprendizaje que pudiera ser aplicado en la misma escuela a mediano plazo. Escogió la metodología del estudio de casos por ser la que más se adecuaba al tipo de investigación, para ello los instrumentos utilizados fueron el trabajo de campo, entrevistas, focus group y estudio de documentos. Trabajó en un inicio con cuatro maestros quienes poseían habilidades para el trabajo colaborativo y presentaban un buen desempeño. Posteriormente incorporó a otros dos docentes y con este equipo elaboró un cuestionario que luego

fue aplicado a maestros seleccionados que hubieran mostrado algún interés en el trabajo colaborativo. Al término del estudio se determinó que es necesario que los docentes establezcan su propio aprendizaje como un rasgo fundamental de la cultura escolar para que pueda existir un avance en el aprendizaje de los estudiantes.

Bolívar (2017) presentó un estudio en el cual se planteó el objetivo de analizar cuáles eran los mejores instrumentos para medir el aprendizaje organizacional, proceder a su revisión y seleccionar uno de ellos para realizar su adaptación y validación. Su aplicación se centró en los colegios de Andalucía de nivel Primaria y nivel Secundaria que hubieran sido focalizados en un programa de mejora del rendimiento escolar, para conocer su grado de aproximación hacia las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Utilizó el método cuantitativo aplicando cuestionarios para las siete dimensiones de estudio. Esta investigación tuvo como una de sus conclusiones que orientar a los colegios hacia las Comunidades Profesionales de Aprendizaje se ha establecido una ruta segura para mejorar el desarrollo de las escuelas y los aprendizajes.

Alvarez (2011) en su tesis plantea como objetivo investigar respecto a la transferibilidad de las buenas prácticas que se dan en Comunidades de Aprendizaje a escuelas en Latinoamérica para implementarlas sólidamente en Latinoamérica y además para obtener conclusiones que ayuden a futuras implementaciones en otros contextos educativos. Su trabajo abarcó el análisis de este proceso en seis países. El enfoque utilizado fue el comunicativo, para la recolección de información utilizó diferentes técnicas, entre ellas, la verificación de la documentación, entrevistas semiestructuradas y análisis comunicativo arribando a la conclusión de que las Comunidades tienen un sentido transformador pues hace que todas las personas se sientan implicadas y se comprometan con la mejora de los resultados.

Salas (2013) por su parte realizó una investigación que tuvo como objetivo aportar a la evaluación de las variables que apuntaran hacia el liderazgo transformacional y presentar un instrumento que permitiera medir la felicidad en el centro de trabajo.

Chanamé (2018), presentó su investigación, en la que propuso la aportación de los profesores en la administración de las escuelas con elevado número de estudiantes pensando en garantizar una buena educación a los estudiantes en Ferreñafe. Concluyendo en que era necesario fomentar una gestión participativa de todos los actores educativos para lograr los aprendizajes esperados. Concluyó además que el cambio en la escuela era necesario, abriendo las puertas a la comunidad para ejercer el genuino papel que le corresponde a la escuela.

Merma (2015) , en su trabajo de investigación titulado “Estrategia pedagógica basada en comunidad de aprendizaje para desarrollar indagación científica en estudiantes del VI ciclo” concluye en que lo más importante es el camino de transformación de la escuela hacia la Comunidad de aprendizaje, promoviendo los grupos de diálogo, y el aprendizaje con intención, diálogo y cooperante. Utilizó metodología de investigación aplicada proyectiva, enfoque cualitativo y método teórico, empírico. La muestra estuvo constituida por tres docentes, dos padres de familia y diez estudiantes, los instrumentos empleados fueron el cuestionario y la guía de entrevista semiestructurada.

Espinoza (2014) , se planteó el objetivo de conseguir información respecto al desempeño docente en sus principales ámbitos de gestión. Este trabajo se aplicó sobre una población de cinco maestros. Utilizó la investigación bibliográfica, encuesta y la observación de aula, concluyendo en que los maestros participan en la planificación a nivel de la escuela utilizando el currículo vigente, empleando la colectividad sus propios medios y materiales educativos que tienen en la escuela pero que no están en la capacidad de realizar adaptaciones curriculares para los estudiantes que lo necesitan.

Tituaña (2013), en su tesis, planteó como finalidad instituir la influencia del trabajo del maestro en el avance académico de sus estudiantes, motivado por la necesidad de plantear una propuesta de mejora para el centro. Fue una investigación exploratoria, descriptiva y correlacional la cual se efectuó sobre toda la población concluyendo en que los resultados académicos se relacionan directamente con

tres ámbitos importantes que son parte de la labor de los docentes: actitud profesional, liderazgo y gestión, sosteniendo también que la interiorización de valores, el liderazgo y la proactividad son fundamentales para conseguir óptimos resultados de aprendizaje. Recomienda que en el trabajo colaborativo entre docentes se intercambien experiencias innovadoras y que la escuela implemente espacios de discusión de la práctica docente para que sean analizadas y se generalicen las buenas prácticas.

Ruiz (2016) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo obtener información que le permitiera conocer la manera cómo desempeñaban su labor los maestros que enseñaban Lenguaje llegando a concluir que la calidad en las prácticas docentes dependía de un modelo educativo que fue consensuado por los miembros de la entidad pedagógica y cuyo objetivo central estuvo enfocado en los procesos pedagógicos.

Tipiana (2017), en su tesis quiso determinar el vínculo que entre el aprendizaje organizacional y la práctica docente. Su intención era hacer que todos los miembros de las comunidades educativas tomen conciencia respecto a la relevancia de este estudio y la práctica del aprendizaje organizacional para el mejor desempeño docente, ya que ello permitirá acrecentar los conocimientos, expectativas, la visión y misión institucional, la mejora de las interacciones y juicios críticos que permitirán el crecimiento personal, laboral e institucional. Tuvo como resultado que el 47,5% de los docentes manifestaran que el aprendizaje organizacional era moderado y el 45% de los directores y subdirectores, sostuvieron que la labor del docente en el aula se sitúa en la categoría desarrollo, por lo tanto se recomendó que se siga potenciando el aprendizaje organizacional a fin de mejorar la función del profesor.

Juárez (2012), Planteó en su investigación señalar cual era la situación de la labor de los maestros de secundaria. Este trabajo fue de tipo descriptivo simple, para recoger los datos se utilizaron fichas en las que incluso los docentes se autoevaluaban y cuestionarios para los alumnos, concluyendo en que los maestros

muestran una buena categoría en su labor, posiblemente debido a que permanentemente son capacitados por entidades del Estado.

Maldonado (2012) en su tesis se propuso determinar si había relación entre estas dos variables. La población en estudio la constituían 335 alumnos de ellos se utilizó a 144 como muestra representativa de 1º a 5º grado. Como conclusión obtuvo que sí existe relación entre la percepción del desempeño docente con el aprendizaje cognitivo, procedimental y actitudinal.

Romero (2014) Buscó en su investigación señalar rasgos característicos del comportamiento en su labor de los profesores de secundaria en tres instituciones integrantes del consorcio Saco Oliveros, recabando la opinión de los estudiantes, así como de las personas que dirigen la institución. Concluyendo en que en esa institución cuentan con maestros capacitados y comprometidos con el aprendizaje de sus estudiantes; y que la característica más resaltante de su maestro y que incide directamente en los estudiantes es el conocimiento de la asignatura que dictan.

Espinoza, Vilca y Pariona, en su tesis presentada el año 2014 plantearon como premisa principal que existía una correspondencia relevante entre el desempeño docente y el rendimiento académico. Aplicaron esta investigación sobre una población de ciento cuarenta estudiantes y una muestra integrada por treinta y siete alumnos. Después de analizar los resultados se concluyó que las dos variables arriba mencionadas se vinculan de manera directa y significativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

A fin de comprender el funcionamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje es preciso considerar claridad respecto a los conocimientos básicos de estructura en los cuales se fundamentan y que guardan relación con el trabajo del docente. Esto es necesario a fin de proseguir en el camino de la calidad educativa debido a que está demostrado que un avance en la actuación profesional de los maestros hace posible un progreso en logros del aprendizaje. Empezaremos por definir los conceptos básicos del aprendizaje organizativo sustento teórico de las Comunidades profesionales de aprendizaje.

Aprendizaje organizativo.

Senge (1990) en su libro "La quinta disciplina" afirma que el Aprendizaje Organizativo es una idea que se utiliza para explicar la manera cómo se realizan las actividades y los procesos en una organización. Afirma que el aprendizaje de una persona o de un grupo en su conjunto puede llegar a cambiar la forma de trabajo de una empresa o institución. Este aprendizaje se da en base a la experiencia que se obtiene al realizar cotidianamente ciertos procesos y puede ser transferida ayudando a mejorarlos aumentando la eficiencia y la precisión. Se aprende en base a la experiencia por lo que su idea de aprendizaje organizativo se inscribe en una idea de la empresa como un sistema abierto al entorno, un enfoque de cambios continuos.

Organizaciones que saben aprender

Toda organización que sabe aprender es aquella que ha desarrollado en su interior estrategias que incrementan y maximizan el aprendizaje organizativo, es lo que sostiene Senge (1990). A éstas las denomina "organizaciones inteligentes" y las considera como las únicas que lograrán tener éxito en el futuro. Estas organizaciones, sostiene Senge se caracterizan por desarrollar cinco aptitudes o disciplinas: la primera de ellas es el Dominio o excelencia personal, que implica ser tolerantes y prepararse para tomar buenas decisiones. A la segunda la denomina Modelos mentales, que consiste en saber analizar los modelos que determinan el comportamiento de un individuo y que dado que no son conscientes no se acostumbra a revisar. La tercera disciplina consiste en la elaboración de una visión que todos los integrantes del grupo comparten, la cual debe orientar el actuar de personas y grupos hacia metas comunes. La cuarta disciplina es el Aprendizaje en equipo fundamentado en la buena comunicación, interacción entre sus miembros y confluencia de ideas que hacen que los resultados que se obtengan en equipo sea mayor que la suma de los aportes individuales de cada miembro. Por último, plantea una quinta disciplina: el pensamiento sistémico, que será el encargado de unir a las demás disciplinas amalgamándolas e impidiendo que actúen de manera separada. Desarrollar estas cinco disciplinas en conjunto es necesario para obtener el máximo de beneficios.

Un organismo que aprende es la visión de una institución activa que funciona teniendo institucionalizados procesos de reflexión, que aprenden de ellas mismas a lo largo de su desarrollo, que asimila aprendizajes fruto de la experiencia y en la que todos son aprendices transitando en busca de la mejora permanente. Para Senge (1990) una institución inteligente es aquella que aprende, expandiendo continuamente su talento creativo, su potencialidad radica en su capacidad de superar las adversidades, hacer frente a amenazas y aceptar nuevos desafíos.

La escuela como organización que sabe aprender

En la actualidad se vive una época de constante cambio, se observa el adelanto incesante de la ciencia, de la tecnología y la comunicación a gran escala. Todos estos factores han producido una circulación mundial de conocimientos en la que paradójicamente el cambio es una constante; en este contexto de cambios acelerados, la escuela permanece aislada, como una institución en la que su práctica habitual se desarrolla alrededor de una planificación, la cual es un proceso de señalar metas y calendarizar todas las actividades que hagan posible llegar a alcanzarlas, pero se ha demostrado que este modo de organización vertical no ha resultado efectiva, la escuela no está diseñada como un espacio en el que se espera que las personas se comprometan en una mejora continua de sus prácticas, por lo que es necesario pensar en nuevas formas de gestionar el cambio. La nueva visión de cambio es cómo los miembros o agentes de la escuela desarrollan su capacidad de cambiar.

Bolívar (2000) afirma que los cambios deben iniciarse desde dentro de la escuela, cambiando la forma de trabajo hacia un modo colectivo, motivando a todas las personas que laboran en la escuela a buscar sus propias metas de desarrollo. Es decir, transformar las escuelas por un proceso de autodesarrollo, rediseñarlas para que lleguen a convertirse en verdaderos centros en los cuales aprendan no solo los estudiantes sino también los maestros tal como sostiene Fullan (1998), se tiene que desarrollar la capacidad de aprender, aun en un entorno adverso. En el mismo camino Leithwood (1995) sostiene que pensar en las instituciones educativas como

entidades que aprenden parece ser una vía esperanzadora al cambio que se espera en ellas. En el mismo sentido Hargreaves (1998) sostiene que se debe apostar por variar la estructuración de las escuelas para así renovarlas a través del aprendizaje constante de la entidad. Un colegio diseñado como una entidad que estudia será innovadora, logrará acumular capital cognitivo y alcanzará su desarrollo.

El cambio institucional

Si la realidad cambia aceleradamente y de manera constante, entonces es necesario que la escuela aplique estrategias para responder a este nuevo escenario. Dejar de hacer las cosas del mismo modo para intentar caminos diferentes, diseñar otras formas de coordinación, nuevas competencias de acuerdo con lo que le demanda el contexto en el que se desenvuelve. El aprendizaje organizativo se transforma entonces en una necesidad para afrontar el cambio institucional. Este aprendizaje organizativo se produce en el momento en que los integrantes de una institución obtienen conocimiento del entorno y tienen la capacidad para procesar la información en beneficio de ella.

La nueva tarea es plantear cómo hacer que los agentes educativos desarrollen la capacidad de cambiar. Pensar en las escuelas como organizaciones que aprenden significa entender que si sucede el cambio y la mejora no será por factores externos sino principalmente porque los maestros serán expertos en planificar en concordancia con la información que obtienen del entorno. El cambio está en cada una de las escuelas, las oportunidades de mejora surgen en el seno de cada una de ellas.

Desarrollo de la escuela

El significado de las entidades que estudian comparte principios comunes con las estrategias de innovación y de mejora de las escuelas. Bolívar (2000) propone: Primero, visualizar a la escuela como el elemento en el que se produce el cambio, considerando a cada una con sus propias características. En ella convergen la política educativa, las necesidades del contexto y el estudio de los alumnos, por lo que los requerimientos de desarrollo han de ser determinadas por ella misma. Actuar desde

dentro de la escuela y considerarla como el centro del cambio. En segundo lugar, hay que aprender del cambio, es decir, más que implementar propuestas externas aprender de la experiencia propia de la escuela. En tercer lugar, hay que considerar como centro del cambio la forma de organización interna en la que funciona la escuela, se debe rediseñar las funciones y los estilos de trabajo, los procedimientos administrativos, las relaciones interpersonales, el uso de recursos, coordinación entre sus miembros y el trabajo colaborativo de manera que se produzca una transformación en la forma de trabajo de la escuela.

El desarrollo es el resultado de canalizar toda la potencialidad de la escuela de manera que genere competencias y capacidades propias, tales como metas compartidas, trabajo colegiado, enfoque de mejora continua, innovación. La clave está en transformar la organización de la escuela articulándola orgánicamente. Como cuarto punto, se debe entender que el objetivo último de las estrategias de cambio es su institucionalización, es decir, se debe implementar para que forme parte de los modos habituales de actuar en la escuela. (pág. 69).

Una de las características más importantes de las OA es que asimilan los factores imprevistos para ir aprendiendo de ellos. Según Peter Senge el hecho que exista esta dinámica compleja es uno de los principales motivos por los que se necesita mejorar las escuelas para que se desarrolle su capacidad para aprender y resolver problemas. El entorno es considerado entonces como un factor de aprendizaje.

Ciclos de cambio en la escuela

Cambiar una escuela es un largo camino de aprendizaje (Dalin, 1993) citado por Bolívar (2000) visualiza en tres ciclos en los cuales llegar al último significa haber transitado por los dos anteriores:

Primer ciclo: La escuela fragmentada. En ella el trabajo se realiza de manera individual, los posibles procesos de mejora son también el resultado de esfuerzos individuales y dependen de la presión que ejercen las autoridades o el entorno.

Segundo ciclo: La escuela como proyecto conjunto de acción. En este tipo de escuelas se observa que los docentes están unidos en torno a un proyecto educativo que articula el inicio y coordinación de programas de mejora. Las demandas externas son adaptadas a las iniciativas existentes en el centro. La gestión moviliza la dinámica de trabajo y aprendizaje de las experiencias. Se observa una cultura de equipos de docentes que orientan su trabajo teniendo como meta propósitos comunes.

Tercer ciclo: La escuela que aprende. Se caracteriza por tener institucionalizados los procesos de cambio y de mejora que hacen que todos los actores se orienten hacia la mejora continua. (pág. 75).

Dos formas de concebir las escuelas

Bolívar (2000) sostiene que en educación lo que más se acerca a una organización en la que todos aprenden es una Comunidad Profesional de Aprendizaje". (pág. 84). Bajo esta percepción la escuela deja de ser solo un lugar de trabajo para convertirse en un lugar de aprendizaje y creación que tiene como centro un aprendizaje colaborativo de toda la escuela. Los agentes educativos comparten una misma visión, reconocen los objetivos, también las metas que deben ser alcanzadas, practican el trabajo en equipo y colaborativo como una de sus características principales. La institución aprende, la escuela se transforma en un espacio en el cual se discute, se analiza y se reflexiona en equipo. Como sostiene Fullan (1993) de lo que se habla es respecto a transformar la cultura de la escuela para que deje de ser una organización burocrática y orientarla hacia una comunidad de aprendices, de esa manera la escuela no solo motiva el deseo de aprender de los estudiantes sino también el de los docentes.

Tal como lo expresa Hargreaves y Fullan (1998) quienes sostienen que no es posible llegar a convertir en aprendices a los alumnos sin que los docentes lo sean también, continuamente. Los maestros tienen que saber ser mejores aprendices para que los estudiantes también lo sean. Resumiendo esta parte podemos decir que las

escuelas pueden concebirse como organizaciones formales burocráticas orientadas hacia la consecución de determinadas metas o como CPA en la que los profesionales se involucran responsablemente en las decisiones que afectan a la escuela, unidos no por contratos sino por el compromiso con el desarrollo de la institución.

Reculturización de las escuelas

El trabajo de los docentes se caracteriza por ser individualista, cada uno se responsabiliza por su planificación, por la metodología que emplea en sus clases, por sus instrumentos de evaluación, por los recursos que emplea en sus clases, en general por todo lo que corresponde a su trabajo pedagógico. Se consideran totalmente autónomos y evitan emitir opinión respecto al trabajo de sus colegas, así como compartir información importante. Para cambiar esta situación los trabajos de investigación se han orientado por rediseñar los lugares de trabajo y reculturizar las escuelas como formas de incentivar el trabajo colaborativo y el surgimiento de comunidades profesionales de aprendizaje. Se enfatiza cambiar la cultura de las escuelas lo que significa modificar patrones, formas de trabajo, maneras de interactuar. Se plantea imaginar una nueva escuela, nuevas funciones, nuevos roles, nueva forma de trabajar de los maestros a fin de promover el sentido de comunidad en la escuela, cooperación, colegialidad, que los involucre en el avance de la institución en la que laboran, incentivando el compromiso con la visión compartida y las metas comunes. Se necesita cambiar la cultura institucional para que favorezca el trabajo colaborativo, desarrollar contextos de relación cooperativa. Cambiar la idea de que pedir ayuda a los colegas es signo de incompetencia, pensar que proporcionar ayuda y recibirla forma parte del perfeccionamiento continuo y del nuevo modo de trabajar en la escuela.

El aprendizaje en toda la institución

Si se desea que una institución educativa tenga éxito entonces el aprendizaje debe afectar a todos los niveles de la escuela. El aprendizaje de la escuela representa un esfuerzo colectivo, las personas aprenden durante su labor diaria, cuando se

relacionan con otros y se vinculan con el entorno. La escuela aprende cuando obtiene retroalimentación del entorno y visualiza cambios posteriores. La escuela en su totalidad aprende. Se aprecian cuatro contextos que presentan las organizaciones abiertas al aprendizaje. En primer lugar, los estudiantes como aprendices potencian a los profesores y viceversa. En segundo lugar, una institución que aprende interactúa con el entorno, recibe mensajes y responde de manera pertinente a las necesidades de la comunidad, otros centros educativos y con el contexto político-social, es decir, el mundo exterior no puede quedar fuera de la escuela. Por último, una organización abierta al aprendizaje no limita el conocimiento al interior del centro, sino que busca compartir conocimientos con otras escuelas, universidades, empresas para una mejor toma de decisiones. Los profesores necesitan aprender en el trabajo, a través de la reflexión, formar conceptos y generalizaciones que permiten ser contrastados con nuevas situaciones. Aprender no es una variación en el comportamiento, sino que según lo que sostiene Kolb (1984) es una evolución por la que se produce conocimiento mediante la transformación de la experiencia.

Componentes que deben generarse en las organizaciones que aprenden

De acuerdo con lo que sostiene Fullan (1993), existen siete componentes que deben generarse en aquellos centros que quieran convertirse en organizaciones que aprenden. En primer lugar, deben tener un propósito moral, es decir deben buscar trascender en la vida de los estudiantes. En segundo lugar, tener un conocimiento didáctico profundo de la acción educativa, en tercer lugar deben unir el propósito moral de la escuela más ampliamente con la política educativa y el desarrollo social. En cuarto lugar, trabajar en modos interactivos y colaborativos, superando los posibles conflictos.

En quinto lugar, organizar el trabajo en nuevas estructuras: equipos, tiempo para planificar conjuntamente, relación con padres y comunidad, participar en redes de centros, entre otros. En sexto lugar deben desarrollar hábitos y destrezas de investigación y aprendizaje continuo, viendo nuevas ideas de dentro o fuera que pueden mejorar su acción. En séptimo lugar, Comprender la dinámica compleja del

cambio, asimilar que el conflicto es inevitable, que el individualismo y la colectividad coexisten en una tensión dinámica y que existen situaciones que pueden alterar lo que ya está planificado. (pág. 80). La docencia debe llegar a ser una profesión de constante aprendizaje, aprender en el trabajo diario, evaluar las acciones que se realizan, refinar estrategias, recibir retroalimentación para mejorar el desempeño docente, aprender de la escuela y del entorno. Estos siete componentes deben ser practicados por todos los miembros de la escuela para así lograr su avance y el de todos sus integrantes.

El aprendizaje en equipo

Es un componente fundamental del aprendizaje organizativo. Una organización que aprende es aquella en la que los grupos que la integran aprenden juntos como primer paso y luego se realiza con toda la organización en su conjunto formando una comunidad. Senge (1992) al respecto dice que es de urgente necesidad poder dominar el aprendizaje en equipo ya que ellos son claves en toda organización. También enfatiza que no debemos pensar que la suma de los aprendizajes individuales nos dará como resultado un gran avance en el aprendizaje organizativo porque no siempre es así. En cambio si hay un aprendizaje a nivel de equipo entonces toda la organización aprende.

Un equipo tiene miembros definidos que son dependientes entre sí, comparten conocimientos, información, tareas, tienen metas compartidas y funcionan en un contexto organizativo. El aprendizaje en equipo es un desarrollo continuo de meditación y acción sobre los resultados. Se caracteriza por plantear temas, recibir retroalimentación, experimentar, evaluar los resultados inesperados de las acciones emprendidas. Es por lo tanto, un aprendizaje constante basado en la autoevaluación y la búsqueda de la mejora continua.

Ventajas del trabajo en equipo

Kruse y Louis (1997), citados por Bolívar (2000) establecen las bondades que tiene para los docentes el trabajo en equipo y señalan seis grandes campos organizativos:

Primero, la distribución de la autoridad. El trabajo en equipo implica que progresivamente cada uno de ellos participa responsablemente tomando decisiones. Señalan que se debe delegar responsabilidades para dar fluidez al trabajo de las áreas pero el grupo ejecutivo debe ser el que tome las disposiciones de la institución como conjunto. Segundo, el procedimiento de tomar determinadas decisiones se democratiza al permitir que los equipos analicen los asuntos lo cual promueve la participación, pero siempre es necesario el papel de una dirección facilitadora que atienda los conflictos, implique a todo el personal y refuerce el cambio cultural. Tercero se produce un sistema personal de compensaciones, porque los equipos aportan apoyo emocional, asistencia intelectual, seguridad y aliento personal lo cual se hace extensivo a los nuevos integrantes.

En cuarto lugar, al panificar conjuntamente se potencializa la comunicación en el grupo, lo cual no debe quedar solamente ahí sino que debe ser extendido a toda la institución aun cuando sea de manera informal. En quinto lugar, se produce un incremento de eficacia porque el trabajo en equipo incrementa la identidad con la institución, los lazos de apoyo mutuo y de responsabilidad individual por mejorar la enseñanza. En este punto señalan que se debe tener especial cuidado de no fomentar la competencia entre equipos sino más bien buscar involucrar a todos los equipos en cuestiones que interesan a toda la institución. En sexto lugar se asume la responsabilidad colectiva por los resultados que obtengan los estudiantes en su aprendizaje, se promueve preocupación por todos los estudiantes y no solo por los que se tiene a cargo. Estos seis campos organizativos bien implementados aportan beneficios a todos los integrantes de la institución. (pág. 108).

Del aprendizaje en equipo a la escuela como totalidad

El centro del trabajo conjunto debe ser el currículo escolar y debe tener como meta primordial optimizar los logros en la enseñanza de todos los alumnos. Para que se conforme una CPA la enseñanza realizada en los grupos de trabajo es mejor trasladarse a totalidad del colegio, sin embargo, se tiene que considerar que el avance de los equipos no debe de constituirse en un obstáculo para consolidar un espíritu

de comunidad de los profesionales de la escuela que es el fundamento de toda organización que aprende. Además, el hecho de trabajar en equipo no quiere decir que se pierde la individualidad porque la creatividad, la iniciativa, el sentido crítico son necesarios para sentirse satisfechos en el trabajo y para desarrollarse.

Características de las escuelas que se aproximan a organizaciones que aprenden.

Leithwood, Jantzy & Steibach (1995) sostienen que el aprendizaje de toda una organización se presenta como un camino para llegar a convertirse en una institución que aprende (pág. 230). Se precisa entonces determinar cuáles son los rasgos característicos de este tipo de escuelas. El equipo canadiense de Kenneth Leithwood, determinó un conjunto de características que presentan las escuelas que se acercan a organizaciones que aprenden. La primera de ellas se denomina Visión y misión de la escuela. Ésta debe estar expresada en un lenguaje claro, accesible y todos la deben compartir. Debe estar presente en las conversaciones cotidianas y orientar la toma de decisiones. Nos plantea también características en la cultura escolar, ésta debe ser colaborativa y estar basada en el intercambio respetuoso de conocimientos y el compromiso por ayudar a los estudiantes según sus necesidades.

En cuanto a la estructura escolar señala que la escuela debe estar organizada de tal manera que el liderazgo esté distribuido, la toma de decisiones sea consensuada y enfatizando que no se debe dejar de atender el punto de vista individual así como tampoco el de las minorías porque una organización que aprende respeta el derecho de sus integrantes a ser diferentes, sin que esto impida el trabajo en equipo. El trabajo en colaboración se combina con el trabajo individual propiciando la innovación como ejercicio de la autonomía profesional en un marco de colaboración e interdependencia. Las estrategias escolares están orientadas a involucrar a todos los agentes de la escuela, incluidos los padres de familia, en los logros institucionales e implementar planes de mejora institucionales e individuales que ayuden al desarrollo de la escuela.

Finalmente, las políticas y recursos deben estar orientados a favorecer el desarrollo profesional. Se debe implementar lugares, espacios y condiciones adecuados para ello tales como la implementación de una biblioteca profesional, en la cual puedan hallar material actualizado, brindar el acceso a computadoras con fines de investigación y otorgar material de estudio, así como información actualizada.

Definición de Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Para definir las se tiene que comenzar desde los fundamentos del aprendizaje organizativo y la definición de las instituciones que se orientan permanentemente al aprendizaje, conceptos sostenidos por Senge (1990), los cuales extrapolados a las escuelas ofrece una institución que impulsa el aprendizaje sistemático y lo aplica en la mejora y el progreso de la institución. En la actualidad existe un amplio conjunto de definiciones de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje pudiendo distinguirse dos formas de concebirlas: la primera es considerarla una innovadora estrategia de formación y desarrollo docente y la segunda como una nueva forma de cultura escolar.

Hord (1997) después de estudiar el proceso de cambio en las escuelas, así como los factores de liderazgo necesarios para iniciar y gestionar el cambio, sostuvo que son comunidades de investigación que aplican la mejora continua y enfatizó sus beneficios, destacando entre ellos: aislamiento reducido de los docentes, maestros mejor informados y comprometidos y buenos resultados académicos para los estudiantes.

Mitchell y Sackney (2000) sostienen que son espacios de formación y aprendizaje para los docentes quienes trabajan de manera reflexiva sobre su práctica docente desde una perspectiva activa, basada en la colaboración en las que se produce un aprendizaje intenso tanto en los estudiantes como en todo el personal.

DuFour (2004), plantea que son equipos colaborativos en los que los docentes aprenden juntos de manera colaborativa para alcanzar objetivos comunes. Una vez

más la idea de compromiso está presente como rasgo que caracteriza a una comunidad profesional de aprendizaje.

Asimismo, Hargreaves (2008), sostiene que se les puede considerar como una estrategia organizativa notable que motiva a los docentes, y todos los integrantes de la escuela en general, a aprender y laborar de forma colaborativa con fin de lograr la mejora de su estilo de vida.

Kruse y Louis (2009) sostienen que su concepto está relacionado con los vínculos de relación entre las personas que se producen en el interior de una institución y a la conexión en torno al aprendizaje de los estudiantes. Plantean que su existencia requiere de una organización escolar sólida, con estatutos y principios compartidos, en la que se practique el diálogo y la reflexión, pero sobre todo la colaboración.

Krichesky y Murillo (2011) las definen como una herramienta de cambio que contiene características especiales tales como el liderazgo distribuido, el trabajo en colaboración, el progreso en la parte profesional teniendo en cuenta las demandas de enseñanza para los alumnos y el análisis constante sobre el desempeño de la labor que se realiza. Enfatiza también en la labor sistemática que presente evidencia.

Bolívar, A. & Bolívar M. (2014) afirman que “En principio, una CPA es una agrupación de profesionales que trabajan interdependientemente para conseguir un fin común, del que los miembros se consideran mutuamente responsables” (pág. 8).

Como se puede observar existen diversas definiciones de comunidades profesionales de aprendizaje, pero todas coinciden en que se cimentan en compromisos y valores que las impregnan de las cualidades necesarias para inspirar una idea de comunidad. En lugar de ser controladas desde el exterior, cuentan con normas, valores, trabajo solidario e interdependencia natural. La escuela va edificando su conocimiento a partir de aprender de la experiencia y también de los proyectos puestos en marcha, poseen una memoria colectiva institucional y tienen una cultura organizativa.

Dimensiones de Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Hord (1997), determinó ciertos atributos críticos de las CPA: La forma de ejercer el liderazgo, delegando responsabilidades, la visión y valores que comparten sus integrantes, aprendizaje grupal que se desarrolla entre los docentes, la práctica del trabajo compartida con sus colegas y las condiciones de soporte que brinda la escuela. Estas dimensiones sirven para conocer como entienden los directivos, maestros y demás agentes educativos las CPA.

Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo

Analiza la forma como los directivos del colegio gestionan y propician la participación democrática apoyando el liderazgo de los maestros en su totalidad en las decisiones que conciernen al buen desarrollo de la escuela. Las decisiones no están concentradas en los directores, sino que existe un liderazgo distribuido que se materializa en la delegación de funciones. Los maestros lideran diferentes comisiones asumiendo funciones y responsabilidades y tomando decisiones. De esta manera el liderazgo pasa de ser una práctica de un solo individuo a convertirse la forma de actuar de un conjunto orientadas hacia el desarrollo de la institución. El compromiso con la institución y su desarrollo se fortalece porque se incrementa el sentido de participación e identidad institucional.

Visión y valores compartidos

Valores, llamados también principios los cuales guían la forma de comportarse de los individuos en general. En una escuela éstos deben tener la característica de ser fundamentales y edificantes pues van a constituir la esencia de la escuela, su identidad. Los valores delimitan el concepto sobre la naturaleza del trabajo, respecto a la gestión, los vínculos que se dan entre las personas en el interior de la entidad, el uso del tiempo, la igualdad de oportunidades, entre otros.

Ellos orientan las decisiones respecto a la forma cómo se lidera, cómo se gestiona, cómo se relacionan los trabajadores, es decir, guían las conductas cotidianas de los miembros de la institución.

La visión se relaciona con la imagen de futuro de la institución a largo plazo, tiene que ver con las expectativas de los miembros de la entidad pedagógica. Está basada en la realidad, pero puede ser ambiciosa, su cometido es alentar al grupo para trabajar entusiastamente. Tener una visión y valores comunes es fundamental para que se constituya una Comunidad Profesional de Aprendizaje. Se debe poseer una visión común de la escuela, la cual esté centrada en los aprendizajes y haya sido construida con las expectativas de todos los agentes educativos, es lo que se desea para el futuro de la escuela. En coherencia con la visión, están los valores que harán posible concretarla. La visión y los valores serán el “alma” de la escuela, su sello característico que la diferencie de otras instituciones y que la impregne de una identidad propia. La comunidad educativa se compromete con los objetivos comunes que harán realidad la visión.

Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica

Analiza la participación de docentes en reuniones de trabajo colegiado que son espacios donde intercambian información y laboran de manera solidaria planificando, resolviendo problemas, buscando y compartiendo conocimientos juntos, aplicando lo nuevo que han aprendido en su trabajo. También analiza si los docentes se tratan con respeto entre sí y muestran interés en la evaluación conjunta de su trabajo en el aula con el fin de superar dificultades. En resumen, esta dimensión calcula el nivel de involucramiento y responsabilidad que poseen todos los docentes en utilizar estrategias innovadoras y pertinentes que ayuden a la mejora de los aprendizajes.

Práctica personal compartida

Esta dimensión analiza la forma de trabajo de los maestros. Se espera que los docentes revisen, analicen y hagan críticas constructivas sustentadas en los trabajos de los estudiantes para de esta manera poder mejorar ellos mismos así como también

los resultados de aprendizaje de sus pupilos. Los docentes comparten sus vivencias en el aula, se involucran en grupos de interaprendizaje y también en pasantías practicando una evaluación entre pares, con una mirada crítica de su práctica pedagógica y aplicando la retroalimentación, todo lo cual le ayudará a superar dificultades en el aula.

Condiciones de apoyo

Comprende la situación beneficiosa que ofrece la escuela para promover la labor colaborativa de los maestros. Una de las más importantes es lograr optimizar los vínculos entre los miembros de la institución, las cuales se cimentan en la amistad, la consideración y la ayuda entre los agentes educativos. Se refiere también a la práctica de habilidades sociales, el espíritu crítico y el fomento del involucramiento con el desarrollo de la escuela. Además, considera el establecimiento de horarios en los cuales los maestros de las diferentes áreas puedan trabajar juntos para informarse, debatir, analizar e intercambiar experiencias a través del trabajo colegiado. Otra condición que se considera de apoyo para el fortalecimiento de una CPA son las buenas condiciones que se brinda a los docentes para utilizar los medios tecnológicos para de esta manera poder investigar e informarse, así como todos los medios y materiales que se otorgan para que el docente pueda mejorar su trabajo.

Características de los integrantes de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Los miembros de una CPA son participativas, motivadas intrínsecamente, valoran y se comprometen con las maneras de enseñanza no solo de los estudiantes sino de toda la comunidad escolar, poseen visión y valores comunes. La visión está centrada en los aprendizajes y todo el grupo humano se compromete a trabajar y alcanzar las metas trazadas. El compromiso es la amalgama que une todas las acciones y actitudes; éste hace que los profesores dediquen tiempo extra a innovaciones y actividades fuera del aula, construyan materiales, investiguen y se apoyen unos a otros en un mutuo aprendizaje. Se preocupan por mejorar continuamente y de manera

permanente, por ello no le sienten temor a ser evaluados y reconocen los errores como algo natural en su proceso de aprendizaje. Realizan su labor con compromiso aplicando estrategias de mejoramiento continuo, tienen claro que todo trabajo es factible de ser mejorado, lo mismo que una manera de proceder o una actividad. Asumen las equivocaciones desde un punto de vista positivo, lo consideran como una oportunidad que se les presenta para poder hacer las cosas de una nueva forma. Hacen de la mejora continua una rutina que los acompaña día a día.

Hacen suyo los valores institucionales, comprenden que son parte de un todo, que son interdependientes por lo que colaboran entre sí. Comparten roles de liderazgo, el cual a su vez les ha sido delegado, practicando un liderazgo múltiple, encabezando la coordinación de proyectos y buenas prácticas apoyados por el equipo directivo. Laboran en un buen clima, con seguridad, confianza y respeto. Se responsabilizan por los resultados de los estudiantes y el avance de la escuela.

Bases teóricas de desempeño docente

Definición de docente

Respecto a la definición de docente Bruner (1987) sostiene que el docente es el que desempeña la labor de mediador entre el conocimiento y el estudiante. Es la persona que facilita que el estudiante acceda al conocimiento. Por ello sostiene que, “se considera al docente como al mediador del conocimiento, es facilitador del aprendizaje, diseña estrategias, actividades acordes con el conocimiento que debe enseñar” (pág. 75). Para Imbernón (1998) ser docente es no solo ejecutar la labor de enseñanza sino ejercer influencia sobre la sociedad en la que se desenvuelve por lo tanto adquiere un compromiso con ella.

Freire (2003) concibe al docente como un constructor de aprendizajes significativos en los estudiantes. Para Freire el acto de enseñar no es transmitir conocimientos sino asumir un acto formativo creando las condiciones para que el verdadero aprendizaje se produzca:

Según lo especifican las normas vigentes, el docente es el profesional cuya misión es aportar en el aprendizaje de los estudiantes de manera integral, es decir, trabaja sobre los conocimientos pero también las modela actitudes y cimenta valores. Tiene como funciones planificar, ejecutar y evaluar diversas tareas y acciones que hagan posible construir aprendizaje en los estudiantes. Dentro de sus funciones está también contribuir en la gestión de la escuela y en otras instancias a fin de aportar al desarrollo de políticas educativas acordes a su realidad.

Podemos sintetizar entonces afirmando que el maestro es el principal agente en la mejora de los talentos y destrezas de sus estudiantes, las cuales le servirán para enfrentar y superar los problemas que la sociedad les plantee. De ahí la importancia de su labor pues sirve como impulsor de desarrollo no solo de los estudiantes sino también de la sociedad en la que se desenvuelve.

Definición de desempeño docente

Al tratar el tema de calidad educativa debe comenzarse por el cuestionamiento de la definición de calidad, congruencia y efectividad de la labor docente; de la formación en servicio, las circunstancias y condiciones en las que realiza su labor. Por ello es necesario definir adecuadamente el concepto de desempeño docente. La Real Academia Española define el verbo desempeñar como el hecho de practicar las labores relativas a una carrera, empleo o labor y al sustantivo desempeño del mismo.

Muchinsky (2002), sitúa el término dentro de una organización y sostiene que el desempeño es el comportamiento de una persona, el cual puede ser observado y medido y que guarda relación con las metas de la organización:

Por su parte Chiavenato (2007), señala que el desempeño de las personas en un mismo puesto no es uniforme pues depende de diferentes factores, por ello sostiene que el desempeño es la manera de actuar de una persona en un determinado puesto en determinadas situaciones, la cual puede verse afectada por diferentes factores.

Montenegro (2007), afirma que el desempeño está relacionado con la efectividad con que una persona realiza su trabajo, por ello sostiene que está relacionado de manera directa con la eficacia y la obtención de las metas. Además sustenta que cada entidad debe tener su propia forma de medirlo.

El Ministerio de Educación (2014) plantea que frente a los cambios que surgen en la sociedad, se necesita también una nueva forma de ejercer la docencia, la cual debe fundamentarse en la interculturalidad, considerándola como elemento enriquecedor. Por lo tanto, define el desempeño docente como un actuar reflexivo en el que la relación con los estudiantes y sus colegas sirven de marco para el aprendizaje.

Dentro de esta concepción de considerar al docente como impulsor de desarrollo de la sociedad, Robalino (2005), refiriéndose al docente y su labor, amplía el concepto y sostiene que el desempeño docente comprende no solo sus capacidades profesionales sino también su responsabilidad social para establecer buenas relaciones, gestionar desde su puesto, fortalecer una cultura institucional democrática y aportar en las políticas educativas.

El desempeño docente requiere marchar a la par de los nuevos tiempos, por ello se necesita que el profesional de la educación transforme sus espacios de aprendizaje, enarbole los valores democráticos, practique y difunda el respeto y la convivencia intercultural, fomente el pensamiento crítico y creativo, promueva el emprendimiento. En una nueva visión de la docencia este concepto considera las capacidades pedagógicas del docente, su predisposición a efectuar su labor, las expectativas que tiene respecto a su trabajo, así como a su responsabilidad profesional y social para conseguir que sus estudiantes se desarrollen integralmente, y no solo de ellos sino también el de su institución y la sociedad en la que se desenvuelve para poder elevar el nivel de la calidad educativa.

Evaluación del desempeño docente

La evaluación, procedimiento de recojo de información que luego de ser analizada sirve como sustento para tomar decisiones a fin de mejorar los aspectos que lo requieran. Evaluar el desempeño docente persigue mejorar su trabajo porque de ese modo se logrará optimizar el rendimiento de los estudiantes y el progreso de la comunidad educativa en su conjunto. Para realizar esta evaluación se necesita establecer criterios bien definidos que abarquen todas las dimensiones de la profesión docente, por ello, muchos países han buscado definir criterios que permitan identificar a un buen docente para en base a ellos diseñar políticas públicas para fortalecer a los maestros ya que son una pieza clave en la educación.

Evaluar permite hacer determinaciones respecto a la situación real del profesorado, sus necesidades de aprendizaje, su autoperfeccionamiento y motivación. Esta evaluación debe ser entendida como una herramienta estratégica para mejorar la labor de los docentes que es elemento primordial para obtener resultados de aprendizaje satisfactorios en sus estudiantes.

Para Valdes (2009), los criterios de evaluación de un buen desempeño docente deben abarcar las capacidades pedagógicas del maestro, la manera personal como ejerce su profesión, la responsabilidad que manifiesta en su trabajo diario, la forma cómo se interrelaciona con sus estudiantes, pares y directivos y lo más importante qué resultado obtiene en sus estudiantes, porque no se puede hablar de un buen desempeño profesional docente si éste no se ve reflejado en buenos resultados.

Dimensiones de la Variable desempeño docente

Se ha considerado en esta investigación las propuestas por Valdes (2009) por considerarlas pertinentes ya que toma en cuenta los resultados que obtiene el docente en sus estudiantes. Éstas dimensiones son las siguientes:

Capacidades pedagógicas

Krutetski (1989) sostiene que reciben este nombre los rasgos psicológico-individuales de una persona respecto a la actividad pedagógica y que determinan que tengan éxito en su labor (pág. 335). En ese sentido se puede afirmar que para ser considerado un buen docente la base fundamental son las capacidades pedagógicas que demuestra que le permiten ejercer una docencia de calidad. Esto lo evidencia en actividades y tareas tales como: que sepa planificar de manera clara y coherente, que tenga dominio de los contenidos que imparte, que imparta sus clases con ausencia de errores e imprecisiones de contenido. Asimismo, que mantenga un buen clima de aula propiciando relaciones horizontales y colaborativas entre los estudiantes.

Disposición para la labor docente educativa

Esta dimensión está referida a la satisfacción que encuentra el maestro en su labor diaria, evidenciada en el entusiasmo que muestra en las tareas que realiza cotidianamente, la alegría que demuestra en sus acciones, también abarca las altas expectativas que tiene en sus estudiantes, sobre todo en la manera cómo van avanzando en su aprendizaje. También se considera la motivación que imprime en sus clases para mantener el interés de sus estudiantes.

Responsabilidad laboral

Para Pinaya (2005) la responsabilidad del docente tiene que ver con su manera de proceder en la escuela y la forma de lograr con el trabajo alcanzar los metas estudiantiles. (pág. 70). La responsabilidad laboral puede evidenciarse a través de ciertos indicadores tales como la puntualidad, el número de intervenciones pertinentes en reuniones y espacios en los cuales se reflexione colectivamente con sus colegas, el cumplimiento en la presentación de los documentos normativos y su actitud ante oportunidades de superación que se le presenten.

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

García (1996) sostiene que la interacción que se establece entre maestros y alumnos tienen influencia recíproca la cual influye en conseguir los propósitos proyectados. Según Valdes (2009), esta dimensión contempla la actitud que tiene el maestro frente a los problemas que enfrentan sus estudiantes, su interés en ellos y la capacidad de brindarles solución.

Mantener buenas relaciones interpersonales significa también aceptar opiniones diversas, sentimientos variados y poder ser flexibles ante ellos mostrando respeto por las diferencias las cuales pueden ser de género, situación socioeconómica, raza, etc. Mide también el nivel de compromiso y cooperación que obtiene el docente de los padres de familia, de sus autoridades y de sus propios colegas a quienes manifiesta respeto en su actitud y trato con ellos.

Principales resultados de su labor educativa

La responsabilidad principal de un maestro es ofrecer calidad en su enseñanza logrando que sus estudiantes aprendan. Por ello una característica fundamental de un buen desempeño docente debe estar orientada hacia la observación del resultado que obtiene en sus alumnos con la aplicación de su metodología y el grado de avance de sus estudiantes en sus aprendizajes. Estos indicadores conforman los principales resultados de su trabajo como educador.

1.4. Formulación del problema

Para definir un problema en investigación compartimos lo que sostiene Arias (2012) quién sostiene que de manera general un problema es todo aquello que necesita ser resuelto. Por ello se plantea el problema de la siguiente manera:

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla?

Problema específico 2:

¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla?

Problema específico 3:

¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla?

Problema específico 4:

¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla?

Problema específico 5:

¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Este trabajo ofrece información respecto a las variables en investigación que son: Comunidades Profesionales de Aprendizaje y Desempeño Docente en la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018, por lo que servirá como soporte para otros trabajos afines. Este estudio demostrará que las Comunidades Profesionales de Aprendizaje influyen positivamente en el Desempeño Docente de los maestros que trabajan en la I.E. Ramón Castilla, Comas, lo cual será muy beneficioso para el aprendizaje de los estudiantes.

1.5.2 Justificación social

Este trabajo posee trascendencia social debido a que favorecerá a los maestros de la I.E. Ramón Castilla, Comas, de manera directa pues transformará la forma de trabajo aislada por otra colaborativa. Este trabajo de investigación se efectúa porque es imprescindible optimizar la labor de los profesores a través de una transformación de la cultura organizacional que promueva la formación continua a través del aprendizaje que pueda realizarse diariamente en el centro de trabajo. El aprendizaje continuo realizado a través de la reflexión conjunta de los maestros será un camino viable para adquirir nuevos conocimientos convirtiendo a la escuela en un centro en el cual aprendan estudiantes y también docentes.

1.5.3. Justificación metodológica

Este estudio utiliza el método científico, aplicando los instrumentos, y los procesos necesarios, para lograr confirmar la autenticidad y seguridad en la investigación y poder ser aplicados a otras instituciones educativas. Por ello este estudio es importante ya que ayudará a comprobar que existe una incidencia positiva entre las Comunidades Profesionales de Aprendizaje y el Desempeño Docente.

Tomando como base las conclusiones de esta investigación se podrá mejorar la forma de trabajo en los colegios y se impulsará el desarrollo profesional de los docentes.

1.6. Hipótesis

Sabino (1992), sostienen que “la hipótesis es una afirmación aún no verificada” (pág. 62). Ésta relaciona dos o más variables y puede ser o no confirmada pero es el inicio de las actividades de una investigación. Tomando en cuenta esta afirmación en esta tesis se plantea lo siguiente:

1.6.1. Hipótesis general:

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Hipótesis específica 2:

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Hipótesis específica 3:

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Hipótesis específica 4:

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Hipótesis específica 5:

Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

1.7. Objetivos

El objetivo de investigación, de acuerdo con Arias (2012), es una expresión que encierra lo que se desea investigar y conocer para dar respuesta a un problema. Por ello en esta tesis se han plantado los objetivos siguientes:

1.7.1 Objetivo general

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Objetivo específico 2:

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Objetivo específico 3:

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Objetivo específico 4:

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Objetivo específico 5:

Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de su labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

Tipo de estudio

El estudio pertenece al tipo básica, que se caracteriza porque los resultados obtenidos de ella podrán ser utilizados por otros investigadores como base teórica en temas relacionados. La investigación básica también es llamada investigación pura o teórica ya que analiza los conceptos que serán utilizados posteriormente por otros investigadores quienes podrían avanzar hacia su aplicación. Sin investigación básica no existe investigación aplicada.

Diseño de estudio

Este trabajo de investigación corresponde a un diseño de campo porque los datos fueron recogidos directamente de los sujetos investigados, es además no experimental debido a que no se han manipulado las variables y es además transversal porque se recogieron los datos en un mismo tiempo.

El nivel de este estudio corresponde a una investigación descriptiva explicativa la cual según Mc. Millan y Schumacher (2005) es el que se emplea habitualmente en una investigación que utiliza la encuesta y en la que prima el enfoque cuantitativo.

Causal: porque analiza la relación causa efecto, en este caso se pretende investigar el efecto que tienen las Comunidades Profesionales de Aprendizaje en el Desempeño Docente de maestros. Fue necesario ser parte de la cotidianeidad de la institución educativa Ramón Castilla, Comas 2018, para conocer las visiones de sus miembros y analizar sus formas de trabajo.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Definición conceptual

Las CPA constituyen una nueva manera de rediseñar las escuelas en base a una cultura de aprendizaje colectivo. Es un conjunto de personas que se desarrollan conjuntamente a través de un trabajo colaborativo, poseen una visión y valores comunes que orientan las acciones de toda la escuela, practican el liderazgo compartido, aprenden colectivamente y lo aplican en la práctica, reflexionan, se autoevalúan y retroalimentan mutuamente en un clima de sana convivencia, se comprometen con el progreso de su institución.

Definición operacional

La variable es de escala ordinal tipo Likert considerando que 4 = Totalmente de acuerdo, 3 = De acuerdo, 2= En desacuerdo y 1= Totalmente en desacuerdo. Será medida por niveles y rangos en los que Deficiente = 42–84, Regular = 85–126, Bueno = 127–168. Las dimensiones que se van a analizar son: Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo, Visión y valores compartidos, Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica, Práctica personal compartida y Condiciones de apoyo. El instrumento que se va a utilizar consta de 42 ítems.

Tabla 1.*Matriz de operacionalización de la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje*

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo	Participación asertiva. Participación democrática. Toma de decisiones concertadas.	1 -10		Deficiente= 10 - 20 Regular = 21 - 30 Bueno = 31 - 40
Visión y valores compartidos	Gestión escolar centrada en el aprendizaje. Compromiso con el logro de objetivos comunes. Conocimiento de la visión compartida	11- 19		Deficiente= 9 - 18 Regular = 19 - 27 Bueno = 28 - 36
			Escala ordinal	
Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica	Participación en horas de trabajo colegiado. Relaciones interpersonales Evaluación conjunta de la práctica pedagógica	20 -28	1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo	Deficiente= 9 - 18 Regular = 19 - 27 Bueno = 28 - 36
Práctica personal compartida	Observación entre pares Retroalimentación entre pares. Intercambio de experiencias.	29 - 34	3= De acuerdo 4= Totalmente de acuerdo	Deficiente= 6 - 12 Regular = 13 - 18 Bueno = 19 - 24
Condiciones de apoyo	Relaciones afectivas basadas en la confianza y respeto. Compromiso con la mejora de la escuela Horario asignado para el trabajo colaborativo. Facilidades para el trabajo docente.	35 - 42		Deficiente= 8 - 16 Regular = 17 - 24 Bueno = 25 - 32
	<i>Comunidades Profesionales de Aprendizaje</i>			Deficiente= 42 - 84 Regular = 85 - 126 Bueno = 127- 168

Variable 2: Desempeño docente**Definición conceptual**

Desde esta investigación se va a tener en consideración que el desempeño docente está conformado por todas las actividades que ejecuta el maestro para el trabajo con

sus estudiantes: la planificación de su labor docente, la mediación durante el proceso de construcción del conocimiento en las aulas en promoviendo la sana convivencia, su disposición para realizar su trabajo con entusiasmo y altas expectativas en sus estudiantes, la responsabilidad que demuestra en su labor y respecto a los avances de sus estudiantes en cuanto a su aprendizaje, su participación en trabajos de reflexión con sus pares, así como en la gestión de la escuela, su involucramiento e interacción con las familias y la comunidad para involucrarlos con el aprendizaje y el interés que demuestra en su desarrollo profesional y en el de su comunidad.

Definición operacional

La variable es de escala ordinal tipo Likert, en la que 1= Insatisfactorio, 2= En proceso, 3= Satisfactorio y 4= Destacado. Será medida por niveles y rangos de la siguiente manera: Deficiente= 52–104, Regular= 105–156, Bueno= 157–208. Las dimensiones que se van a analizar son: Capacidades pedagógicas, Disposición para la labor docente educativa, Responsabilidad laboral, Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas y Principales resultados de su labor educativa. El número de ítems es 52.

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable nivel de desempeño docente

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
Capacidades pedagógicas	Planificación coherente tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje. Selección de recursos educativos pertinentes. Dominio de los temas que enseña. Manejo de clima de aula Utilización de estrategias pertinentes Aplicación de evaluación formativa Aplicación de retroalimentación por reflexión y/o descubrimiento	1-20		Deficiente= 20-40 Regular = 41-60 Bueno = 61-80
Disposición para la labor docente educativa	Nivel de satisfacción con la labor que realiza Expectativas con respecto al desarrollo y aprendizaje de sus estudiantes. Trabajo que realiza para lograr un alto grado de motivación en sus estudiantes. Autoevaluación de la práctica profesional. Demostración de ética profesional	21 - 30		Deficiente= 10-20 Regular = 21-30 Bueno = 31-40
Responsabilidad laboral	Asistencia y puntualidad a la escuela. Grado de participación en espacios para la reflexión colectiva. Participación en la elaboración de los instrumentos de gestión. Interés en participar en actividades de formación profesional.	31-40	Escala ordinal 1= Insatisfactorio 2= En proceso 3= Satisfactorio 4= Destacado	Deficiente= 10-20 Regular = 21-30 Bueno = 31-40
Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	Conocimiento, preocupación y comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos. Intervención positiva para regular el comportamiento. Generación de compromisos de apoyo en las familias.	41-50		Deficiente= 10-20 Regular = 21-30 Bueno = 31-40
Principales resultados de su labor educativa	Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo	51-52		Deficiente= 22 - 2.7 Regular = 2.8 - 3.3 Bueno = 3.4 - 4
<i>Desempeño Docente</i>				Deficiente= 52 – 104 Regular = 105 – 156 Bueno = 157 - 208

Fuente: Valdes (2009) adaptado por la autora

2.3. Población y muestra

Población

Arias (2012) considera a la población de cualquier proyecto de investigación como un conjunto de elementos con rasgos similares hacia quienes se harán extensivas las conclusiones de la investigación. En concordancia con esto la población objeto de este trabajo se realizó con 29 maestros de la Institución Educativa Ramón Castilla, del distrito de Comas, 2018, los cuales pertenecen a las diferentes áreas curriculares.

Muestra

Según expone Arias (2012) una muestra es un subconjunto que representa a la población y si se cuenta con una población con reducido número de elementos no es necesario extraer una muestra sino que es preferible trabajar con el total de la población debido a su accesibilidad. Por ello en esta tesis la muestra la constituye la totalidad de la población 29 docentes de diferentes áreas, de la I.E. Ramón Castilla, del distrito de Comas, por ser accesible en su totalidad; identificándose la técnica no probabilística intencional.

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

La técnica de investigación es la manera de obtener datos o información, Arias (2012). En el presente estudio para la primera variable: Comunidades Profesionales de Aprendizaje la técnica que empleada es la encuesta escrita, la cual está conformada por 42 preguntas las cuales fueron respondidas de manera anónima por los 29 docentes de la I.E. Ramón Castilla”.

Para la variable, Desempeño Docente, la técnica empleada fue la observación estructurada realizada utilizando una Ficha de Evaluación de Desempeño Docente que consta de 52 ítems, aplicada a los profesores de la I.E. por la directora y la subdirectora.

Instrumentos

Para Tamayo (2003) los instrumentos que se utilicen para recoger los datos dependen del tipo de investigación y también del ejercicio que se ha planteado en la misma. Este proceso puede realizarse utilizando la simple ficha bibliográfica, observación, entrevista, cuestionarios o encuestas. Para la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje la información se ha obtenido a través de la aplicación del Cuestionario Professional Learning Communities Assessment-Revised (PLCA-R), revisado por Bolívar (2017), el cual ha sido adaptado y contextualizado por la autora a la realidad de la institución educativa Ramón Castilla.

Ficha Técnica

Instrumento para medir la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Nombre: Cuestionario sobre Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Fuente: PLCA-R de Hord (1997) desarrollado por Olivier, Hipp y Huffman (2003) adaptado por la autora.

Objetivo: Determinar el nivel de desarrollo de una CPA en la I.E. Ramón Castilla.

Lugar de Aplicación: Comas

Forma de aplicación: Directa

Duración de la aplicación: 20 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento tiene cinco dimensiones y 42 ítems.

Tabla 3.

Dimensiones de la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Dimensiones	Ítems
Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo	10
Visión y valores compartidos	9
Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica	9
Práctica personal compartida	6
Condiciones de apoyo	8

Los ítems de la variable en investigación serán medidos mediante escala de Likert, consta en el siguiente cuadro:

Escala ordinal	
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Para la variable Desempeño docente el instrumento utilizado ha sido la Ficha de Evaluación de Desempeño Docente elaborado Héctor Valdez, adaptado por la autora en base al marco teórico de la presente investigación.

Ficha Técnica

Instrumento para medir la variable Desempeño Docente

Nombre:	Ficha de Evaluación de Desempeño Docente
Autor:	Dr. Héctor Valdés Veloz (2009) adaptado por la autora.
Objetivo:	Establecer el nivel de Desempeño Docente
Lugar de aplicación:	Comas

Forma de aplicación:	Directa
Duración de la aplicación:	120 minutos
Descripción del instrumento:	El instrumento tiene cinco dimensiones y 52 ítems.

Tabla 4.

Dimensiones de la variable Desempeño Docente

Dimensiones	Ítems
Capacidades pedagógicas	20
Disposición para la labor docente educativa	10
Responsabilidad laboral	10
Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	10
Principales resultados de su labor educativa	02

Los ítems del instrumento de la variable se medirán a través de una escala de Likert, tal como se muestra:

Escala ordinal	
Destacado	4
Satisfactorio	3
En proceso	2
Insatisfactorio	1

Validez del instrumento

Este concepto se refiere al nivel en que realmente un instrumento logra medir a variable en investigación. Para determinar la validez de los instrumentos de este estudio se empleó la técnica de juicio de expertos. Fueron tres expertos quienes observaron los instrumentos que se usaron en la recolección de datos, teniendo en cuenta para dicha evaluación tres características: pertinencia, relevancia y claridad,

cumpliendo los instrumentos las tres condiciones por lo cual cada experto certificó con su firma, certificando su aplicabilidad.

Tabla 5.

Validación de juicio de expertos

Nº	Expertos	Aplicabilidad
Experto 1	Dr. Angel Salvatierra Melgar	Aplicable
Experto 2	Mgr.Rosa América Arizaga Arizola	Aplicable
Experto 3	Dra. Manuela Carmen Villafuerte Reyes	Aplicable

Fuente: Matriz de validación del instrumento

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los instrumentos fue comprobada utilizando la prueba estadística de procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 6.

Niveles de confiabilidad según Hogan (2004)

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0.5 a 0, 75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Los resultados logrados son:

Tabla 7.

Estadísticas de fiabilidad de Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,951	42

Por lo tanto, se determinó que tiene una alta confiabilidad.

Tabla 8.

Estadísticas de fiabilidad de Desempeño docente

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,909	52

En consecuencia, se determinó que el grado de confiabilidad es alto.

Estos resultados nos indican que los instrumentos propuestos son confiables para su utilización dentro del trabajo de investigación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Con la finalidad de responder a todas las interrogantes que se plantearon en esta investigación se utilizaron los siguientes métodos: para la variable 1, Comunidades Profesionales de Aprendizaje se procedió a encuestar a la población constituida por veintinueve maestros de la Institución Educativa Ramón Castilla, de Comas, aplicándose el cuestionario.

En cuanto a la segunda variable, Desempeño docente, se empleó la Ficha de Desempeño Docente, aplicada por el equipo directivo a los veintinueve docentes. Ambos instrumentos permitieron recoger importante información respecto a las variables y sus dimensiones, seguidamente se realizó el cálculo y organización de los datos recogidos, posteriormente se analizaron los datos obtenidos a través del

Software Estadístico SPSS Versión. 23, el cual está diseñado para trabajar con datos de gran magnitud.

2.6. Aspectos éticos

La información consignada en la actual investigación fue extraída de los docentes que conforman la población de la I.E. Ramón Castilla del Distrito de Comas durante el año 2018, fueron procesados de manera adecuada sin ninguna alteración y están fundamentados en los instrumentos aplicados. Este trabajo de investigación se realizó respetando la veracidad de la información, guardando la reserva y confidencialidad de las personas encuestadas quienes respondieron de manera anónima, mostrando en todo momento respeto por la diversidad de opiniones, actuando sin prejuizgamiento. La información usada en esta tesis se utilizará respetando los derechos de propiedad intelectual.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

Luego de la recolección de los datos correspondientes a esta investigación utiliza los instrumentos de ambas variables, continuamos con la exposición de resultados del estudio.

Tabla 9.

Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas

Comunidades Profesionales de Aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	4	13,8	13,8	13,8
Bueno	25	86,2	86,2	100,0
Total	29	100,0	100,0	

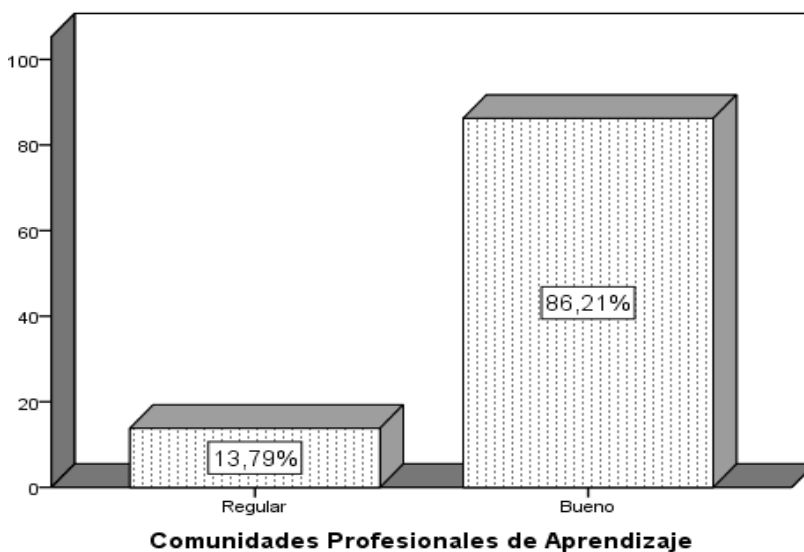


Figura 1. Niveles de frecuencia de Comunidades Profesionales de Aprendizaje de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas

De acuerdo a los resultados que se observan del nivel de la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje en la tabla 9 y figura 1 se tiene que el 86.21% de maestros de la institución educativa Ramón Castilla afirma que el nivel de práctica de los principios de las CPA es bueno; el 13.79% afirma que es regular.

Tabla 10.

Niveles del desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas.

Desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	25	86,2	86,2	86,2
	Bueno	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

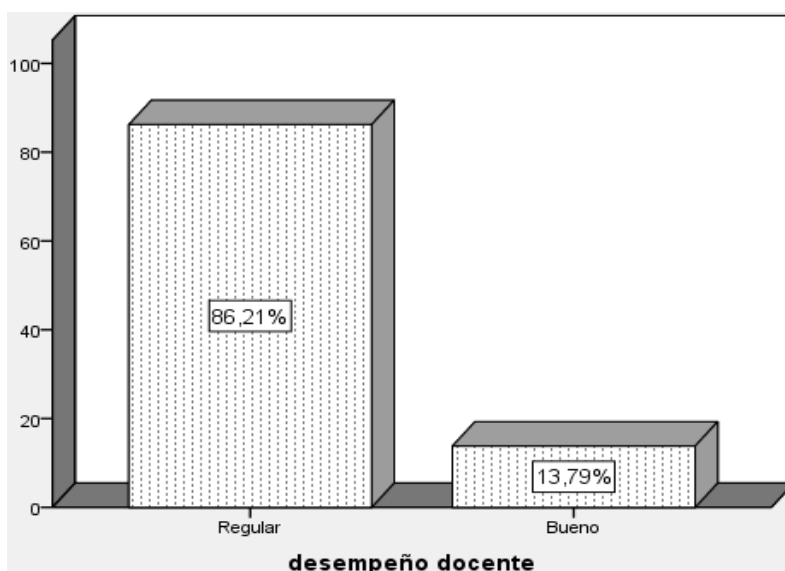


Figura 2. Distribución porcentual del desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

De acuerdo con la tabla 10 y figura 2, después de analizar la información, en cuanto al resultado del desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, se observa que el 86.21% de los maestros evidencian un nivel de desempeño docente regular, asimismo, el 13.79% obtienen buen nivel en su desempeño docente, 0% presenta nivel de desempeño docente deficiente.

Resultados comparativos

Tabla 11.

Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Tabla cruzada desempeño docente *Comunidades Profesionales de Aprendizaje

		Comunidades Profesionales de Aprendizaje			
		Regular	Bueno	Total	
desempeño docente	Regular	Recuento	3	22	25
		% del total	10,3%	75,9%	86,2%
	Bueno	Recuento	1	3	4
		% del total	3,4%	10,3%	13,8%
Total	Recuento		4	25	29
	% del total		13,8%	86,2%	100,0%

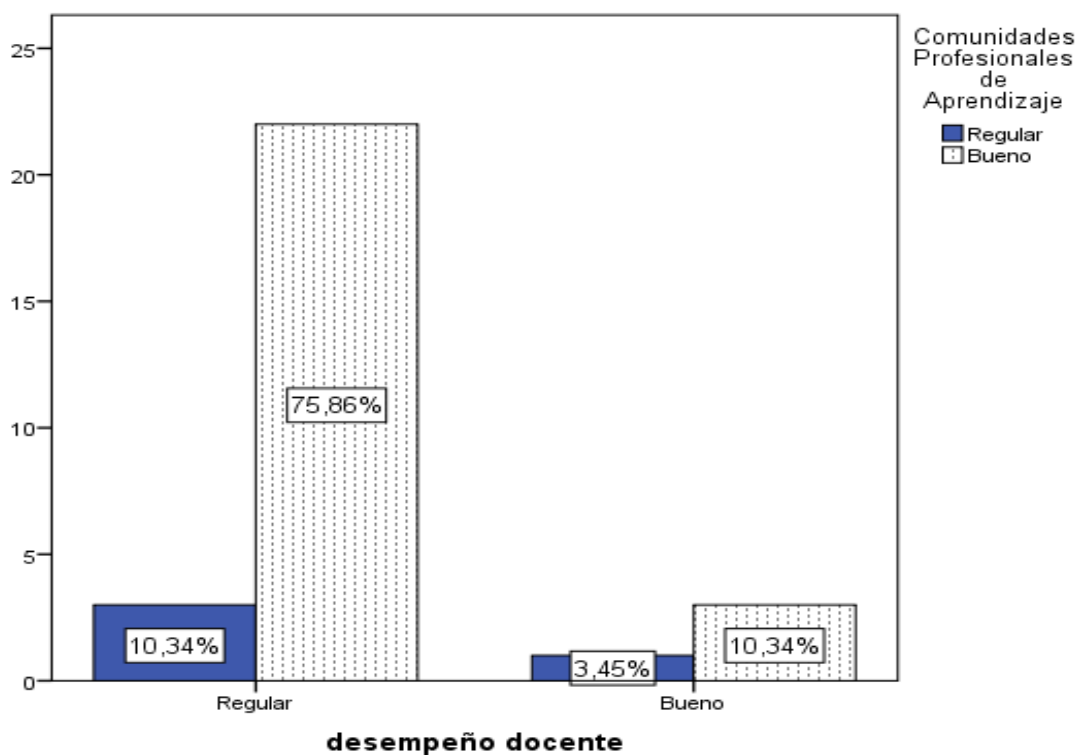


Figura 3. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

En cuanto al resultado entre las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño de los docentes I.E. Ramón Castilla, se muestran los niveles comparativos en la tabla 11 y figura 3, en las cuales se aprecia que el 10.3% de los docentes que aprecian regular nivel de las comunidades profesional de aprendizaje presentan regular nivel en el desempeño docente, en tanto que el 10.3% de los maestros que opinan que la comunidad de aprendizaje es buena presentan buen desempeño docente en la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Tabla 12.

Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y las capacidades pedagógicas docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Tabla cruzada Capacidades pedagógicas *Comunidades Profesionales de Aprendizaje

		Comunidades Profesionales de Aprendizaje			
		Regular	Bueno	Total	
Capacidades pedagógicas	Regular	Recuento	4	20	24
		% del total	13,8%	69,0%	82,8%
	Bueno	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	17,2%	17,2%
Total	Recuento	4	25	29	
	% del total	13,8%	86,2%	100,0%	

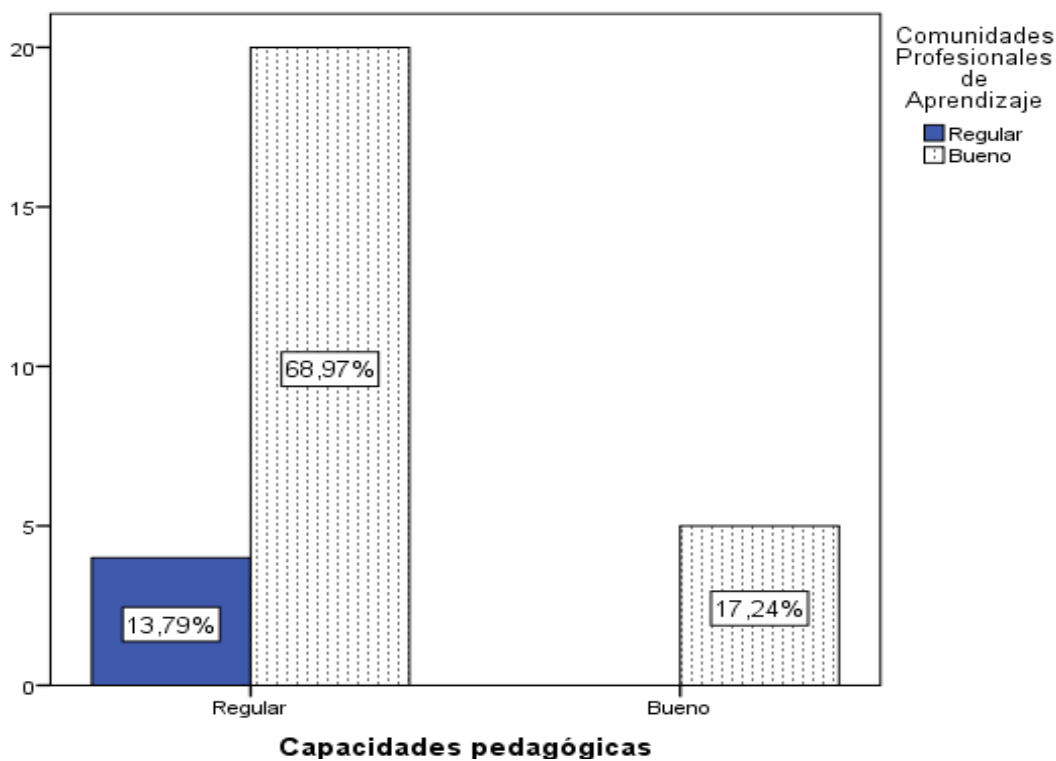


Figura 4. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y las

Capacidades pedagógicas docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018

Asimismo, de acuerdo a la tabla 12, figura 4, en cuanto al resultado específico entre las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño de los docentes en la dimensión capacidades pedagógicas de la I.E. Ramón Castilla, se tienen los niveles comparativos, donde el 13.8% de los docentes que aprecian regular nivel de las comunidades profesional de aprendizaje presentan regular nivel en el desempeño de los docentes con respecto a esta dimensión, mientras que el 17.2% de los docentes que perciben que la comunidad de aprendizaje es buena presentan buen desempeño docente en esta dimensión en la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Tabla 13.

Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la disposición para la labor docente educativa docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Tabla cruzada Disposición para la labor docente educativa *Comunidades Profesionales de Aprendizaje

		Comunidades Profesionales de Aprendizaje			
		Regular	Bueno	Total	
Disposición para la labor docente educativa	Deficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	3,4%	3,4%
	Regular	Recuento	3	19	22
		% del total	10,3%	65,5%	75,9%
	Bueno	Recuento	1	5	6
		% del total	3,4%	17,2%	20,7%
Total	Recuento	4	25	29	
	% del total	13,8%	86,2%	100,0%	

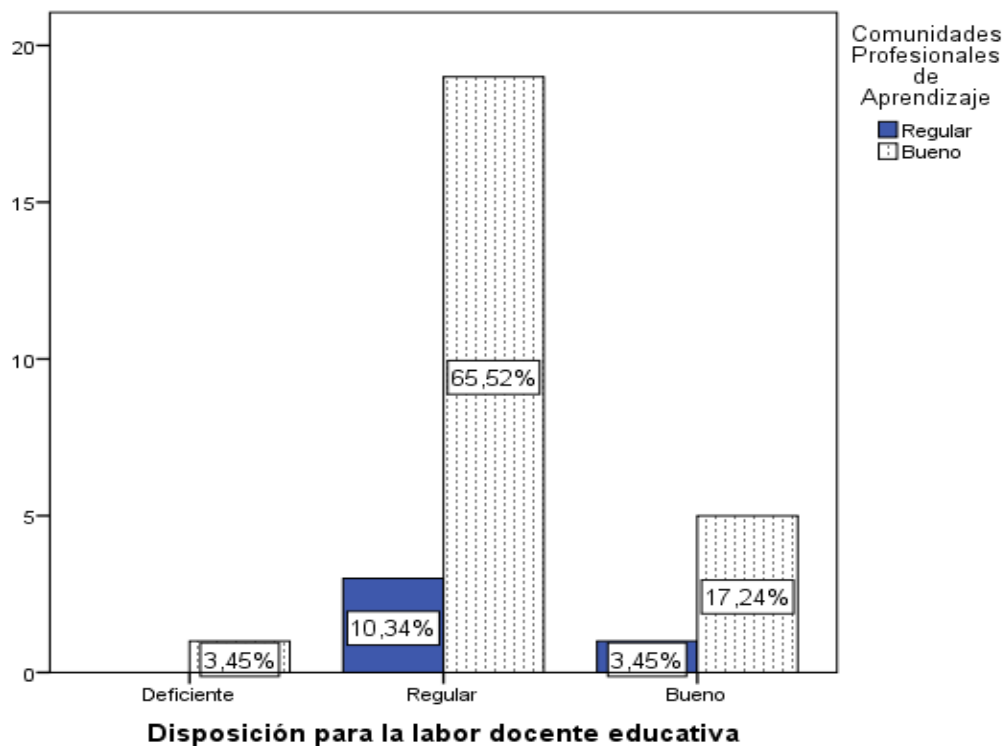


Figura 5. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la disposición para la labor docente educativa docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

En cuanto al resultado específico entre las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente referentes a la dimensión disposición para la labor docente, de acuerdo a la tabla 13 y figura 5, se tienen los niveles comparativos, donde el 0% de los docentes que aprecian regular nivel de las comunidades profesionales de aprendizaje presentan regular nivel en el desempeño docente en la dimensión disposición para la labor docente educativa, mientras que el 17.2% de los docentes que perciben que la comunidad de aprendizaje es buena presentan buen desempeño docente en esta dimensión en la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018

Tabla 14.

Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Tabla cruzada Responsabilidad laboral*Comunidades Profesionales de Aprendizaje

		Comunidades Profesionales de Aprendizaje			
		Regular	Bueno	Total	
Responsabilidad laboral	Deficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	3,4%	3,4%
	Regular	Recuento	2	17	19
		% del total	6,9%	58,6%	65,5%
	Bueno	Recuento	2	7	9
		% del total	6,9%	24,1%	31,0%
Total	Recuento	4	25	29	
	% del total	13,8%	86,2%	100,0%	

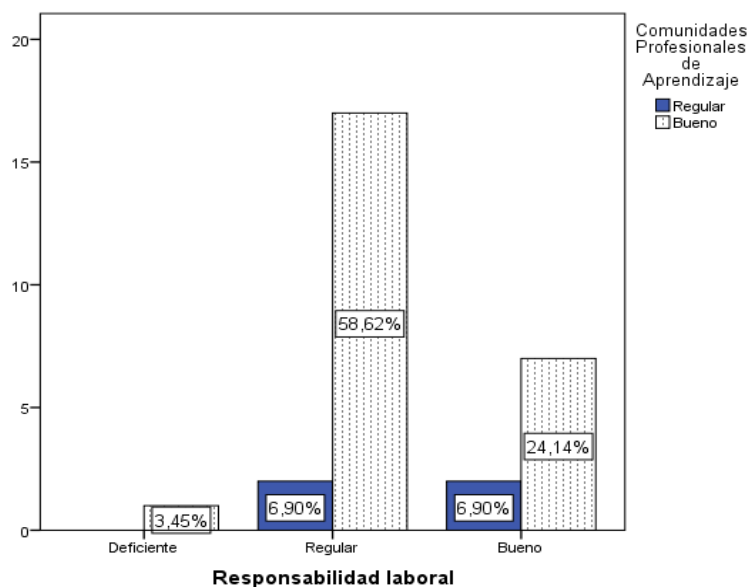


Figura 6. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la responsabilidad laboral del docente de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

En cuanto al resultado específico en la dimensión responsabilidad laboral docente educativa de la I.E. Ramón Castilla, de acuerdo a la tabla 14 y figura 6, se tienen los niveles comparativos, donde el 0% de los docentes que aprecian regular nivel de las comunidades profesionales de aprendizaje presentan regular nivel en el desempeño docente en la dimensión responsabilidad laboral docente educativa, mientras que el 24.1% de los docentes que perciben que la comunidad de aprendizaje es buena presentan buen desempeño docente en esta dimensión.

Tabla 15.

Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas del docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

**Tabla cruzada Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece
*Comunidades Profesionales de Aprendizaje**

		Comunidades Profesionales de Aprendizaje			
		Regular	Bueno	Total	
Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece	Deficiente	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	6,9%	6,9%
	Regular	Recuento	3	16	19
		% del total	10,3%	55,2%	65,5%
	Bueno	Recuento	1	7	8
		% del total	3,4%	24,1%	27,6%
Total	Recuento	4	25	29	
	% del total	13,8%	86,2%	100,0%	

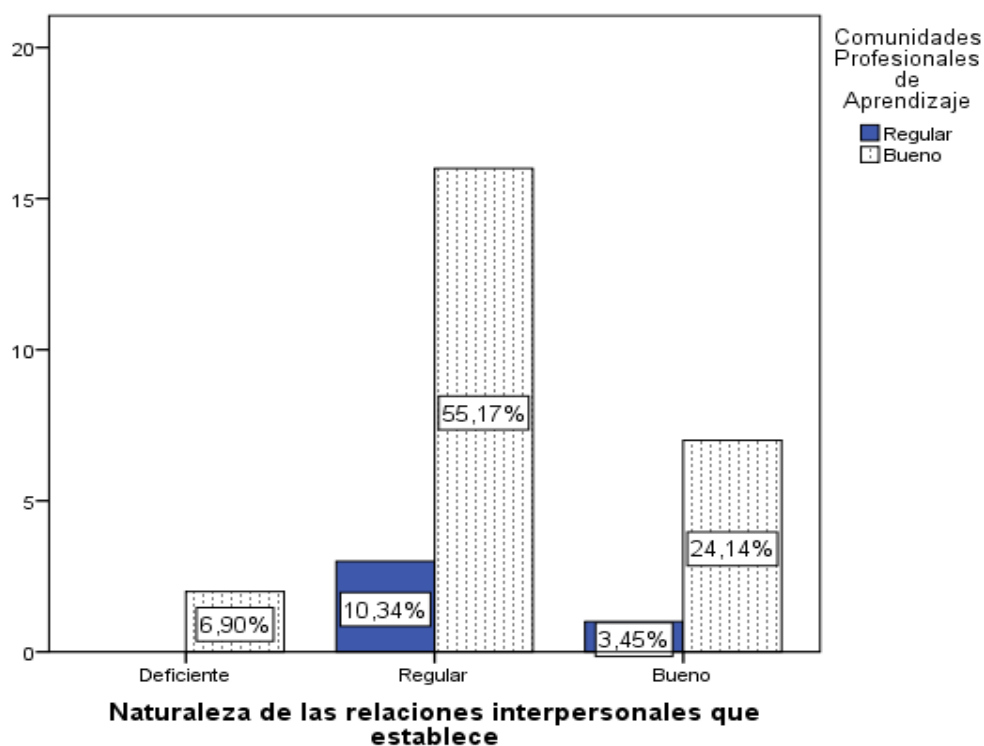


Figura 7. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

En cuanto al resultado específico en la dimensión naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas, los docentes de la I.E. Ramón Castilla, en la tabla 15 y figura 7, se tienen los niveles comparativos, observando que el 0% de los docentes que aprecian regular nivel de las comunidades profesional de aprendizaje presentan regular nivel en el desempeño docente en la dimensión naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen, mientras que el 24.1% de los docentes que perciben que la comunidad de aprendizaje es buena presentan buen desempeño docente en la dimensión naturaleza de las relaciones interpersonales.

Tabla 16.

Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Tabla cruzada Principales resultados de su labor educativa *Comunidades Profesionales de Aprendizaje

		Comunidades Profesionales de Aprendizaje			
		Regular	Bueno	Total	
Principales resultados de su labor educativa	Regular	Recuento	0	11	11
		% del total	0,0%	37,9%	37,9%
	Bueno	Recuento	4	14	18
		% del total	13,8%	48,3%	62,1%
Total		Recuento	4	25	29
		% del total	13,8%	86,2%	100,0%

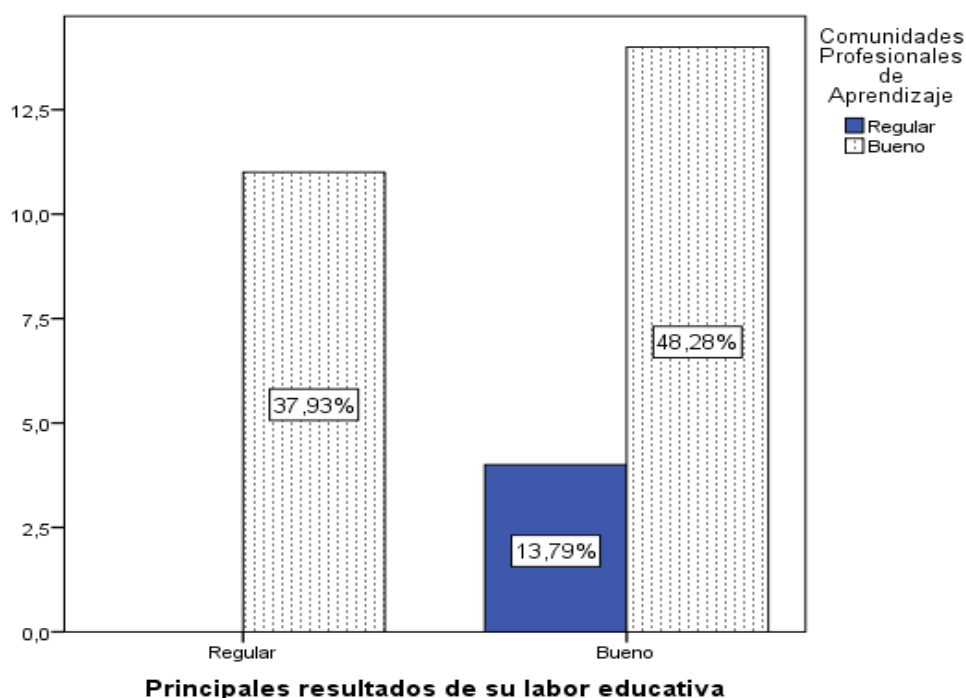


Figura 8. Niveles de las comunidades profesionales de aprendizaje y los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Finalmente se muestran el resultado específico entre las comunidades y el desempeño de los maestros en la dimensión principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, de acuerdo a la tabla 16 y figura 8 se tienen los niveles comparativos, donde el 0% de los docentes que aprecian regular nivel de las comunidades profesional de aprendizaje presentan regular nivel en el desempeño docente en esta dimensión, mientras que el 48.3% de los docentes que perciben que la comunidad de aprendizaje es buena presentan buen desempeño docente en la dimensión los principales resultados de la labor educativa de los docentes en la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018

Resultados previos al análisis de los datos

Con respecto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que muestra dependencia entre la variable independiente frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basarán en 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 17.

Determinación del ajuste de los datos para las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,341			
Final	16,518	29,743	3	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo al reporte del programa a partir de los datos, se presentan resultados en los que se observa que los datos registrados estarían sustentando la dependencia de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño de los docentes, así se muestran los resultado en la tabla de acuerdo al Chi cuadrado representando 16.518 y 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 18.

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,407	3	,704
Desviación	1,977	3	,577

Función de enlace: Logit.

Asimismo, se presentan los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadístico de p_valor 0.704 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 19.

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desem = 2]	1,992	,615	10,480	1	,001	,786	3,199
Ubicación	[comun=2]	3.894	1,308	9,467	1	,005	-1,671	3,458
	[comun=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

La observación de los resultados presentados en la tabla 19 indican los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, en el cual se tienen las comparaciones entre el nivel de la variable, los docentes que presentan regular nivel de percepción a las comunidades profesionales de aprendizaje tienen la posibilidad de presentar buen desempeño en la I.E. Ramón Castilla, Comas. Esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 9.467 representando significativo por lo que p_value menos al 0.05.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Tabla 20.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,150	,200	,110

Función de vínculo: Logit.

Con respecto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que muestra es la dependencia porcentual de las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla; en cuanto al resultado del coeficiente de Nagelkerke, se tiene que el comportamiento del desempeño de los docentes se debe en 20% a las comunidades profesionales de aprendizaje.

Resultado específico 1

Tabla 21.

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Estimaciones de parámetro								
		Estimación n	Error están dar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[capa = 2]	1,386	,500	7,687	1	,006	,406	2,366
Ubicación	[comun=2]	-18,487	,352	6,361	1	,002	-18,487	-18,487
	[comun=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En lo que se refiere al resultado específico, los resultados muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, en el cual se tienen las comparaciones entre el nivel de la variable. Los docentes que presentan regular nivel de aplicación de los principios de las comunidades profesionales de aprendizaje tienen la posibilidad de presentar buen desempeño en la dimensión capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas. Esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 6.361 representando significativo por lo que p_value menos al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Tabla 22.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerk e	McFadden.
resultado	,430	,520	,280

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, se tiene al resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la incidencia porcentual de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, en cuanto al resultado del coeficiente de Nagalkerke, se tiene la

variabilidad de las capacidades pedagógicas se debe al 52% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Resultado específico 2

Tabla 23.

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[dispo = 1]	-3,284	1,025	10,258	1	,001	-5,293	-1,274
	[dispo = 2]	1,407	,500	7,920	1	,005	,427	2,386
Ubicación	[comun=2]	,403	1,193	6,114	1	,005	-1,936	2,742
n	[comun=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En lo que concierne al resultado específico, los resultados muestran a los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, el cual se tienen las comparaciones entre el nivel de la variable. Los docentes que presentan regular nivel de percepción de los principios de las comunidades profesionales de aprendizaje tienen la posibilidad de presentar buen desempeño en la dimensión disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla en la I.E. Ramón Castilla, Comas. Esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 6.114 representando significativo por lo que p_value menos al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Tabla 24.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,334	,676	,597

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, se tiene al resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la incidencia porcentual de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, en cuanto al resultado del coeficiente de Nagalkerke, se tiene la variabilidad de la disposición para la labor docente educativa se debe al 67.6% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Resultado específico 3

Tabla 25.

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estima	Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
		ción	están					
Umbral	[respons = 1]	-3,239	1,021	10,055	1	,002	-5,240	-1,237
	[respons = 2]	,953	,445	7,584	1	,032	,081	1,825
Ubicación	[comun=2]	,982	1,086	6,818	1	,012	-1,146	3,109
	[comun=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En lo concerniente al resultado específico, los resultados muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, el cual se tienen las comparaciones entre el nivel de la variable. Los docentes que presentan regular nivel de percepción a las comunidades profesionales de aprendizaje tienen la posibilidad de presentar buen desempeño en la dimensión responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla en la I.E. Ramón Castilla, Comas. Esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 6.818 representando significativo por lo que p_value menos al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Tabla 26.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,232	,471	,389

Función de vínculo: Logit.

De acuerdo al resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la incidencia porcentual de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral docente en la I.E. Ramón Castilla, en cuanto al resultado del coeficiente de Nagelkerke, se tiene la variabilidad de la responsabilidad laboral docente educativa se debe al 47.1% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Resultado específico 4

Tabla 27.

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estima	Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
		ción	estándar					
Umbral	[Natura = 1]	-2,586	,746	12,005	1	,001	-4,048	-1,123
	[Natura = 2]	,983	,445	4,881	1	,027	,111	1,856
Ubicación	[comun=2]	,121	1,108	5,012	1	,031	-2,051	2,294
	[comun=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Asimismo, en lo que respecta al resultado específico, los resultados muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas en la I.E. Ramón Castilla, en los cuales se tienen las comparaciones entre el nivel de la variable. Los docentes que presentan regular nivel de percepción a las comunidades profesionales de aprendizaje tienen la posibilidad de presentar buen desempeño en la dimensión de la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas de la I.E. Ramón Castilla en la I.E. Ramón Castilla, Comas. Esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 5.012 representando significativo por lo que p_value menos 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 establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Tabla 28.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,334	,676	,597

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, de acuerdo al resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de las comunidades profesionales de aprendizaje y la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas en la I.E. Ramón Castilla, en cuanto al resultado del coeficiente de Nagelkerke, se tiene la variabilidad de la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas se debe al 67.6% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.

Resultado específico 5

Tabla 29.

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[prin = 2]	-,241	,403	,358	1	,549	-1,031	,549
Ubicación	[comun=2]	20,046	,360	5,021	1	,021	20,046	20,046
	[comun=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Finalmente, se tiene al resultado específico, los resultados muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de las comunidades profesionales de aprendizaje en principales resultados de la labor educativa de los docentes en la I.E. Ramón Castilla, el cual se tienen las comparaciones entre el nivel de la variable. Los docentes que presentan regular nivel de percepción a las comunidades profesionales de aprendizaje tienen la posibilidad de presentar buen desempeño en la dimensión principales resultados de la labor educativa de la I.E. Ramón Castilla en la I.E. Ramón Castilla, Comas. Esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 5.021 representando significativo por lo que p_value menos al 0.05.

Prueba de hipótesis específica

Ho: No existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

H1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

Tabla 30.

Pseudo coeficiente de determinación del módulo evaluación en la calidad de atención

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerk e	McFadden.
resultado	,135	,183	,109

Función de vínculo: Logit.

Finalmente, se tiene el resultado específico de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de la labor educativa, en cuanto al resultado del coeficiente de Nagelkerke, se tiene la variabilidad de los principales resultados de la labor educativa se debe al 18.3% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018

IV. Discusión

Al arribar a este aspecto de la tesis, podemos afirmar que ésta es consecuencia de la revisión literaria, de los enfoques y teorías existentes referente a las comunidades profesionales de aprendizaje y el desempeño docente, para los hallazgos de la dependencia de una variable sobre la otra se ha podido realizar la labor de campo con la recolección de los datos aplicando instrumentos validados y confiables; sin embargo, se han podido detectar trabajos similares donde comparten las variables de estudio, tal es el caso de.

Krichesky (2013) quién en su tesis sostiene que ésta investigación surge del compromiso con el cambio y la mejora en educación, se origina con el deseo de aportar a la mejora escolar sosteniendo la idea de que es posible transformar las escuelas en lugares más favorables a la innovación y el aprendizaje. Se puede afirmar por lo tanto que este trabajo corresponde a una investigación de casos instrumental, que aborda el estudio en dos escuelas durante un periodo de cuatro años arribando a la conclusión de que la colaboración para el aprendizaje puede constituirse en la forma más efectiva y poderosa para mejorar el proceso de enseñar y aprender y que la modificación educativa así como el progreso de las escuelas pueden hacerse realidad a través de la ejecución de las comunidades profesionales de aprendizaje, sin embargo en el estudio se identificó que la variación en el desempeño de los docentes se debe en un 20% a la aplicación de las CPA de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, bajo esta línea, se tiene al estudio de Délano, A. (2015) quien en su estudio de Investigación-Acción, muestra un estudio de casos por ser la que más se adecuaba al tipo de investigación, y manifiesta que no se produce una mejoría en el aprendizaje de los alumnos si los maestros no se preocupan en situar el propio aprendizaje como una característica de su escuela y que en la medida que exista un compromiso de los docentes por desarrollarse permanentemente, actualizando estrategias y metodología, los alumnos podrán recibir un mejor servicio educativo y podrán obtener mejores resultados, este estudio pudiera completar la investigación, puesto que se ha determinado porcentualmente la dependencia de las comunidades de aprendizaje y el desempeño docente.

Por su parte el estudio de Bolívar (2017) tuvo como una de sus conclusiones que orientarse hacia la implementación de las CPA en la escuela se ha generalizado como una ruta firme para lograr un avance escolar, señala además que aquellas escuelas que presentan un mayor acercamiento a trabajar como comunidades de aprendizaje obtienen mejores resultados, se corrobora el estudio puesto que en los hallazgos se ha detectado que la conducta o la variabilidad del desempeño de los maestros se debe al 20% de la aplicación de los principios de las CPA de parte de los docentes, asimismo, se tiene que la variabilidad de las capacidades pedagógicas se debe al 52% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes, estos hallazgos complementan al estudio definido de manera reflexiva bajo el enfoque cuantitativo.

En el estudio de Álvarez (2011), que comprende el análisis del proceso en un total de seis naciones: Brasil, Perú, México, Colombia, Argentina y Chile, se determinó la extensión del proyecto Comunidades de Aprendizaje a nuevos territorios con la voluntad de contribuir, desde el ámbito de la Educación, a la superación de las desigualdades habiéndose observado que el carácter transformador de Comunidades de Aprendizaje. Este estudio es argumentado bajo el resultado de que las CPA inciden en las condiciones del trabajo de los docentes. Por su parte Salas (2013) en su trabajo de investigación enriqueció los fundamentos empíricos para medir el liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizativo así como crear un nuevo instrumento de medición de la felicidad en el trabajo, sin embargo en el estudio se trata de determinar la incidencia de las comunidades de aprendizaje a partir de un instrumento validado y puesto a la confiabilidad de los mismos, quien determino la dependencia porcentual entre las variables de estudio. Este estudio permite contrastar con Chanamé (2018), en su tesis “La participación de los docentes en la gestión educativa”, quien arriba al hallazgo que el cambio en la escuela es la labor fundamental de la escuela para poder desarrollar su trabajo en la comunidad; así como promover que la escuela abra sus puertas a la comunidad resaltando la relevancia de su participación para de ese modo cumplir a cabalidad su real función de manera total y no delegar esa responsabilidad a otros agentes de la sociedad,

efectivamente, la labor de la comunidad educativa estará influenciada por las diferentes acciones que realizan los actores en diferentes factores para una buena marcha, es así que la variabilidad de los principales resultados del trabajo pedagógico se debe al 18.3% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes determinada por la prueba del pseudo R cuadrado de Nagalkerke.

En cuanto al aporte de Merma (2015) en su estudio “Estrategia pedagógica basada en comunidad de aprendizaje para desarrollar indagación científica en estudiantes del VI ciclo” manifiesta que el resultado más importante está en los procedimientos de transformación de comunidad educativa a comunidad de aprendizaje, en organizar los grupos dialógicos, promover el aprendizaje intencional, y dialógico y cooperante, este hallazgo permite argumentar de manera cuantitativa con la influencia detectada, que las CPA influye en la responsabilidad laboral docente. Por su parte Palomino (2012), manifiesta que hay vinculación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante, este resultado se aproxima al estudio desde la perspectiva metodológica cuantitativa y las conclusiones en cuanto a la dependencia porcentual.

En cuanto al estudio de Maldonado (2012) busca definir la relación del desempeño docente con el aprendizaje de los alumnos, al respecto señala que el 97,1% responde que lo mejor de sus maestros es el buen manejo disciplinar de la materia que dictan y debido a esto los alumnos reciben una óptima enseñanza, actualizada. Además es relevante decir, que aún siendo óptima la calificación del asesor del maestro (89,7%), ésta no consiguió el alto grado de las otras variables, el estudio se relaciona con Romero (2014) en su tesis “Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima”, arriba a las mismas conclusiones. Estos estudios presentan diseños descriptivos puesto que se muestran los grados de las variables de investigación de manera porcentual. En cuanto a las conclusiones de la presente investigación se muestran las dependencias porcentuales, buscando determinar la influencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.

V. Conclusiones

- Primera** La variabilidad del desempeño de los docentes se debe en un 20% a las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes de la I.E. Ramón Castilla; lo cual fue determinado por la prueba del pseudo R cuadrado de Nagalkerke, en consecuencia, las comunidades profesionales de aprendizaje inciden en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla,
- Segunda** El comportamiento o la variabilidad de las capacidades pedagógicas se debe al 52% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes, determinada por el pseudo R cuadrado de Nagalkerke, en consecuencia, las comunidades profesionales de aprendizaje inciden a las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla
- Tercera** La variabilidad de la disposición para la labor docente educativa se debe al 67.6% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes determinada por la prueba del pseudo R cuadrado de de Nagalkerke, en tal sentido las comunidades profesionales de aprendizaje inciden en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla,
- Cuarta** La variabilidad de la responsabilidad laboral docente educativa se debe al 47.1% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes determinada por la prueba del pseudo R cuadrado de Nagalkerke, lo que significa que las comunidades profesionales de aprendizaje inciden en la responsabilidad laboral docente en la I.E. Ramón Castilla.
- Quinta** La variabilidad de la naturaleza de las relaciones interpersonales que establece el docente con alumnos, padres, directivos y colegas se debe al 67.6% de las comunidades profesionales de aprendizaje determinada por la prueba del pseudo R cuadrado de Nagalkerke, en consecuencia, las comunidades profesionales de aprendizaje inciden en la naturaleza

de las relaciones interpersonales que establece el docente con alumnos, padres, directivos y colegas en la I.E. Ramón Castilla.

Sexta Finalmente, la variabilidad de los principales resultados de la labor educativa se debe al 18.3% de las comunidades profesionales de aprendizaje de los docentes determinada por la prueba del pseudo R cuadrado de Nagalkerke, en consecuencia, las comunidades profesionales de aprendizaje inciden en los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla de Comas.

Séptima La institución pública objeto de la investigación ha cambiado su forma de trabajo aislado por uno colaborativo, aplicando los principios de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje y de este modo ha logrado mejorar los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

Octava Se debe promover un cambio en la cultura escolar para lograr que las escuelas se conviertan en Comunidades Profesionales de Aprendizaje, organizaciones basadas en la colaboración de sus miembros y en la que los principios de solidaridad, colaboración, interdependencia, reflexión crítica sean parte de su cotidianeidad en el camino de la mejora continua.

VI. Recomendaciones

- Primera** A la comunidad educativa de la institución Ramón Castilla, se le recomienda continuar fortaleciendo su comunidad profesional de aprendizaje para continuar con la transformación de la cultura escolar y proseguir con la mejora continua para hacer realidad la visión común de constituirse en una institución destacada de la UGEL N° 04.
- Segunda** Al equipo directivo de la institución Ramón Castilla se le recomienda potenciar el trabajo colegiado y el trabajo en equipo, crear espacios de formación docente, análisis colegiado, grupos de interaprendizaje y proyectos de desarrollo de la institución en los que se fomente el desarrollo profesional mediante la interacción de los integrantes de la comunidad docente.
- Tercera** A la Comisión de Calidad e Innovación de la institución educativa Ramón Castilla se le recomienda realizar un diagnóstico de cada docente identificando sus fortalezas así como también sus necesidades de aprendizaje para que en base a él diseñe planes de mejora individuales que ayuden a cada docente en su desarrollo profesional. Asimismo se les recomienda fomentar, compartir y ejecutar buenas prácticas innovadoras y creativas que ayuden a potenciar sus capacidades pedagógicas.
- Cuarta** Al equipo directivo se le recomienda fortalecer su característica de líder inspirador y fomentar el compromiso de los docentes con la institución para de ese modo desarrollar la responsabilidad laboral; asimismo, potenciar en ellos las características de un líder pedagógico.
- Quinta** A los directivos se le recomienda planificar actividades semanales con el fin de comprometer al docente y fidelizarlos con la mejora de su labor educativa gracias a las acciones planificadas.
- Sexta** A la UGEL N° 04 se le recomienda fortalecer las Comunidades Profesionales de Aprendizaje en cada escuela de su jurisdicción a

través de capacitaciones y talleres sobre el tema a cargo de los especialistas encargados de las redes educativas y monitorear el desarrollo de las mismas.

Séptima A la DRELM se le recomienda fortalecer las comunidades profesionales de aprendizaje a través de las Redes Educativas Institucionales las cuales deberán trabajar con una visión común según su situación.

Octava Al Ministerio de Educación recomendar la implementación y fortalecimiento de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje ya que a través de ellas las escuelas serán capaces de aprender a resolver sus problemas, vincularse con el entorno, contestar a las demandas de estudio de los alumnos en una sociedad en constante cambio y convertirse en una escuela que aprende capaz de brindar una educación de calidad.

VII. Referencias

Referencias

- Alvarez, P. (2011). *Comunidades de aprendizaje en Latinoamérica. Transferibilidad de las actuaciones educativas de éxito*. Barcelona.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Sexta edición ed.). Caracas, Venezuela: Editorial EPISTEMA, C.A.
- Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden*. Madrid: La Muralla.
- Bolívar, A., & María, B. (2014). Las escuelas como Comunidades de Aprendizaje docente. (E. U. Civilización., Ed.) *La educación necesaria: extendiendo la mirada*, 8.
- Bolívar, M. (2017). *Los centros escolares como Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Adaptación, validación y descripción del PLCA-R*. Granada.
- Bruner, J. (1987). *La importancia de la educación*. España: Paidós Ibérica.
- Chanamé, W. (2018). *La participación de los docentes en la gestión educativa*. Lima.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (octava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Dalin, P. (1993). *Cambiando la cultura escolar*. Gran Bretaña.
- Délano, A. (2015). *Comunidades profesionales de aprendizaje, condiciones para su instalación en la escuela Santa Clara*. Santiago, Chile.
- DuFour. (Mayo de 2004). What Is a "Professional Learning Community"? . *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.
- Durand, E. (2000). *Los centros educativos* .
- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo*. Portovelo, Ecuador.
- Espinoza, J., Vilca, C., & Pariona, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate*. Lima.
- Flores, W. (2018). *Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 "Nuestra Señora del Carmen"*. Lima- 2018. Lima.

- Freire, P. (2003). *Pedagogía de la autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa* (Primera ed.). (E. Argentina, Ed.) Buenos Aires: Siglo XXI.
- Fullan, M. (1998). *El cambio educativo*. Toronto, Canadá.
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (1997). *¿Hay algo por lo que merezca luchar en la escuela? Trabajar unidos para mejorar*. Sevilla: Kikiriki.
- García, L. (1996). *La actividad pedagógica profesional*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Hargreaves, A. (1998). Paradojas del cambio: La renovación de la escuela en la Era Postmoderna. *Kikiriki*(49).
- Hargreaves, A. (2008). *Leading professional learning communities: Moral choices amid murky realities*. Houston: P.D. & Cole.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hipp, K., & Huffman, J. (2003). *Professional Learning Communities*. Texas, Estados Unidos.
- Hord, S. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Imbernon, F. (1998). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. España: Biblioteca de aula.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. Lima.
- Krichesky, G. (2013). *El desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas*. Madrid.
- Krichesky, G., & Murillo, F. (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.
- Kruse, S., & Louis, K. (1997). Teacher teaming in middle schools: Dilemmas for a schoolwide community. *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 262-289.
- Kruse, S., & Louis, K. (2009). *Building strong school cultures. A Guide to Leading Change*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Krutetski, A. (1989). *Psicología*. Moscú: Progreso.
- Leithwood, K., Jantzy, D., & Steibach, R. (1995). An organizational learning perspective on school responses to central policy initiatives. *School Organization*, 15(3), 229-252.

- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Lima.
- Mc. Millan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa. Una introducción conceptual* (Quinta Edición ed.). Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S. A.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente*. Quito, Ecuador.
- Merma, L. (2015). *Estrategia pedagógica basada en comunidad de aprendizaje para desarrollar indagación científica en estudiantes del VI ciclo*. Lima.
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mitchell, C., & Sackney, L. (2000). *Profound improvement: building capacity for a learning*. Lisse: Swets y Zeitlinger.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thompson Learning.
- Pinaya, B. (2005). *Constructivismo y prácticas de aula en Caracollo*. Bolivia: Plural Editores.
- Robalino, M. (Julio de 2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. (O. P. educativo, Ed.) *PRELAC*(1), 6-23. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Romero, A. (2014). *“Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima”*. Lima.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Lumen.
- Sarason, S. (1993). *The predictable failure of educational reform . Can we change course before it's too late?*
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina* (Vol. Primera Edición). Estados Unidos.
- Senge, P. (1992). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Granica.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (Cuarta edición ed.). (G. N. editores, Ed.) México: LIMUSA.
- Thomas, H. (2004). *Pruebas psicológicas*. México: El Manual Moderno.

Tipiana, R. (2017). *Aprendizaje organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 2 Puente Piedra*. Lima.

Tituaña, A. (2013). *“Desempeño Docente y su influencia en el Rendimiento Académico de los*. Ambato, Ecuador.

Valdés, H. (2006). Los docentes en el sistema educativo cubano: análisis de su carrera, desarrollo profesional y evaluación de su desempeño. *Encuentro internacional sobre evaluación, carrera y desarrollo profesional docente*. Santiago de Chile.

Valdes, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Ministerio de Educación.

Anexos

ANEXO 1: Instrumentos

Instrumento: Cuestionario de Comunidades de Aprendizaje

Instrucciones:

Estimado docente a continuación encontrarás una lista de preguntas relacionadas a la forma de trabajo de los docentes en la I.E. Ramón Castilla, el propósito de la investigación es describir las características que la vinculan con una Comunidad Profesional de Aprendizaje. Califique las preguntas marcando con “x” de acuerdo con la escala valorativa de la siguiente tabla.

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE I: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE

Nº	Ítem	1	2	3	4
Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo					
1.	Los docentes participan activamente en la toma de decisiones para la selección de estrategias pedagógicas.				
2.	La dirección tiene en cuenta los consejos de los docentes en la toma de decisiones.				
3.	Los docentes tienen acceso a información sobre aspectos pedagógicos de la escuela.				
4.	La dirección es proactiva y apoya a aquellas áreas que lo necesitan.				
5.	Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación.				
6.	La dirección distribuye responsabilidades y premia las acciones innovadoras.				
7.	La dirección actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente.				
8.	Se promueve el liderazgo entre los docentes.				

9.	Las decisiones se toman en reuniones con la participación de docentes.				
10.	La comunidad educativa asume la responsabilidad compartida en el proceso de aprendizaje del estudiante.				
Visión y valores compartidos					
11	La visión de la escuela se determina de manera colaborativa.				
12	Existe un proceso colaborativo para determinar los valores compartidos entre los profesores.				
13	Los valores compartidos guían las normas de comportamiento sobre enseñanza y aprendizaje.				
14	Los profesores comparten visiones para la mejora de la escuela.				
15	Las decisiones que se toman están en consonancia con los valores y la visión de la escuela.				
16.	Los objetivos de la escuela se centran en el aprendizaje más que en los resultados de exámenes.				
17	Las políticas y currículo de la escuela son acordes a la visión.				
18	La comunidad educativa se involucra activamente en el desarrollo de actividades para mejorar el aprendizaje.				
19	La información se utiliza para emprender acciones que ayuden a alcanzar una visión compartida.				
Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica					
20.	Los docentes trabajan conjuntamente para adquirir conocimientos y estrategias que mejoren su desempeño profesional.				
21.	Existen buenas relaciones profesionales entre los docentes para la mejora de la escuela.				
22.	Los docentes trabajan y planifican conjuntamente la búsqueda de soluciones para responder a las necesidades de los estudiantes.				

23.	El personal de la institución encuentra oportunidades para aprender de los demás a través del diálogo abierto.				
24.	Los docentes sostienen diálogos respetuosos tomando en consideración los distintos puntos de vista.				
25.	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.				
26.	Los docentes aplican regularmente nuevos conocimientos para afrontar problemas didácticos.				
27.	Los docentes están comprometidos en la aplicación de estrategias y programas para mejorar el aprendizaje.				
28.	Los docentes analizan en conjunto los trabajos de los estudiantes para evaluar la efectividad de las prácticas docentes.				
Práctica personal compartida					
29.	Los docentes tienen oportunidades para observar y alentar a sus compañeros analizando prácticas de aula.				
30.	Los docentes proporcionan retroalimentación a sus pares sobre sus prácticas docentes.				
31.	Los docentes comparten informalmente ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.				
32.	Los docentes analizan conjuntamente los trabajos de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.				
33.	Existen oportunidades de orientación y asesoramiento.				
34.	Existe la oportunidad individual y grupal de aplicar prácticas docentes y compartir los resultados.				
Condiciones de apoyo					
35.	Existen relaciones afectivas entre docentes y estudiantes basadas en la confianza y el respeto.				
36.	Los éxitos logrados en la escuela se reconocen y celebran habitualmente.				

37.	La comunidad educativa demuestra esfuerzo para integrar el cambio en la cultura de la escuela.				
38.	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.				
39.	Los docentes disponen de tecnología y materiales apropiados para su trabajo.				
40.	Los ambientes de la escuela están limpios, son agradables y acogedores.				
41.	La distancia física entre los docentes de las áreas facilita el desarrollo colaborativo.				
42.	Los sistemas de comunicación fomentan el flujo de información entre los profesores.				

Instrumento: Ficha de evaluación de desempeño docente

Variable II: Desempeño docente

FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE			
NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE EVALUADO			
NIVEL		ESPECIALIDAD	
DATOS DE LA OBSERVACIÓN			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA DE INICIO/TÉRMINO	
NOMBRE COMPLETO DEL EVALUADOR			

1	2	3	4
Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado

Capacidades pedagógicas					
		1	2	3	4
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.				
2	Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes del área que enseña.				
3	Demuestra conocimiento actualizado de las prácticas pedagógicas correspondientes al área que enseña.				
4	Planifica en su programación anual los propósitos de aprendizaje en relación con las necesidades identificadas.				
5	Planifica mostrando coherencia entre los aprendizajes esperados, las estrategias y medios seleccionados				
6	Utiliza en su planificación indicadores e instrumentos de evaluación formativa y sumativa.				

7	Diseña la secuencia de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje.				
8	Combina capacidades secuenciales para los logros de aprendizaje.				
9	Combina estrategias de manera fluida en las sesiones.				
10	Selecciona recursos y materiales pertinentes al propósito de la sesión.				
11	Considera instrumentos de evaluación pertinentes con el propósito de aprendizaje.				
12	Plantea diversas estrategias metacognitivas en concordancia con el enfoque formativo.				
13	Promueve relaciones horizontales y colaborativas entre los estudiantes creando un clima de aula favorable.				
14	Interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes				
15	Resuelve conflictos basándose en la reflexión y las normas de convivencia.				
16	Da a conocer a los estudiantes el propósito de la sesión de manera explícita.				
17	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible				
18	Promueve el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico durante la sesión.				
19	Utiliza materiales y/o recursos educativos que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje				
20	Brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.				
Disposición para la labor docente educativa					
21	Se muestra alegre y entusiasta con las tareas que realiza como profesor, tanto en las clases, como en el resto de las actividades en las que participa.				
22	Demuestra tener altas expectativas en sus estudiantes.				
23	Asume su responsabilidad en el desarrollo de sus estudiantes.				
24	Involucra activamente a los estudiantes en las actividades.				

25	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la vida real.				
26	Coordina acciones con sus colegas y los directivos para hacer de la escuela un lugar acogedor.				
27	Trabaja colaborativamente para construir una visión compartida.				
28	Diseña sesiones de aprendizaje capaces de despertar el interés de los estudiantes.				
29	Diseña en colaboración con sus pares proyectos de innovación pedagógica.				
30	Reflexiona sistemáticamente junto con sus pares sobre su desempeño profesional y los factores que influyen en la calidad de la enseñanza.				
Responsabilidad laboral					
31	Demuestra puntualidad al llegar a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas				
32	Participa en el trabajo colegiado con sus pares para compartir prácticas pedagógicas.				
33	Demuestra iniciativa al plantear propuestas de mejora para la práctica pedagógica.				
34	Participa en la actualización de los documentos de gestión institucional.				
35	Cumple su función como docente de manera responsable.				
36	Ejerce su profesión con criterios éticos.				
37	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.				
38	Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales.				
39	Vincula su responsabilidad profesional con el derecho de los estudiantes a una educación de calidad.				
40	Participa de capacitaciones organizadas por su institución, UGEL, DRELM o MINEDU para mejorar.				
Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas					
41	Es respetuoso con los estudiantes y les transmite calidez.				

42	Se muestra empático con las necesidades afectivas o físicas del estudiante.				
43	Promueve actitudes en contra de prejuicios y estereotipos.				
44	Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad				
45	Utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes.				
46	Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.				
47	Se enfoca en la búsqueda de la solución de conflictos basada en el consenso.				
48	Demuestra diálogo profesional respetuoso con sus pares.				
49	Se relaciona con directivos y docentes en forma empática y asertiva.				
50	Trabaja colaborativamente con las familias para apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje.				
Principales resultados de su labor educativa					
51	Nivel de rendimiento académico alcanzado por sus alumnos.				
52	Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo				

Autor del instrumento: Héctor Valdez

Adaptado por la autora

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título Las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la institución educativa Ramón Castilla							
Autor: Olga María de la Cruz Rivera							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018?</p> <p>Problemas Específicos: Problema específico 1: ¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla?</p> <p>Problema específico 2: ¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla?</p>	<p>Objetivo general: Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1: Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.</p> <p>Objetivo específico 2: Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.</p>	<p>Hipótesis general: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la I.E. Ramón Castilla, Comas, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en las capacidades pedagógicas de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la disposición para la labor docente educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.</p>	Variable 1: Comunidades Profesionales de aprendizaje				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo	Participación asertiva. Participación democrática. Toma de decisiones concertadas.	1-10	Escala ordinal 1=Totalmente en desacuerdo	Deficiente= 42-84
			Visión y valores compartidos	Gestión escolar centrada en el aprendizaje. Compromiso con el logro de objetivos comunes. Conocimiento de la visión compartida	11-19	2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Totalmente de acuerdo	Regular = 85-126 Bueno = 127-168
			Aprendizaje colectivo y su aplicación en la práctica	Participación en horas de trabajo colegiado. Relaciones interpersonales Evaluación conjunta de la práctica pedagógica	20-28		
Práctica personal compartida	Observación entre pares Retroalimentación entre pares. Intercambio de experiencias.	29-34					
Condiciones de apoyo	Relaciones afectivas basadas en la confianza y respeto. Compromiso con la mejora de la escuela Horario asignado para el trabajo colaborativo. Facilidades para el trabajo docente.	35-42					

			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema específico 3: ¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla?</p> <p>Problema específico 4: ¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla?</p> <p>Problema específico 5: ¿Cuál es la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla?</p>	<p>Objetivo específico 3: Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.</p> <p>Objetivo específico 4: Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla.</p> <p>Objetivo específico 5: Identificar la incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de su labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.</p>	<p>Hipótesis específica 3: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la responsabilidad laboral de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.</p> <p>Hipótesis específica 4: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en la naturaleza de las relaciones interpersonales que establecen con alumnos, padres, directivos y colegas los docentes de la I.E. Ramón Castilla.</p> <p>Hipótesis específica 5: Existe incidencia de las comunidades profesionales de aprendizaje en los principales resultados de la labor educativa de los docentes de la I.E. Ramón Castilla.</p>	Capacidades pedagógicas	<p>Planificación coherente tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje.</p> <p>Selección de recursos educativos pertinentes.</p> <p>Dominio de los temas que enseña.</p> <p>Manejo de clima de aula</p> <p>Utilización de estrategias pertinentes</p> <p>Aplicación de evaluación formativa</p> <p>Aplicación de retroalimentación por reflexión y/o descubrimiento.</p>	1-20	<p>Escala ordinal</p> <p>1= Nunca</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>	<p>Deficiente= 52 – 104</p> <p>Regular =105–156</p> <p>Bueno =157-208</p>
Disposición para la labor docente educativa	<p>Nivel de satisfacción con la labor que realiza.</p> <p>Expectativas con respecto al desarrollo y aprendizaje de sus estudiantes.</p> <p>Trabajo que realiza para lograr un alto grado de motivación en sus estudiantes.</p> <p>Autoevaluación de la práctica profesional.</p> <p>Demostración de ética profesional</p>	21-30					
Responsabilidad laboral	<p>Asistencia y puntualidad a la escuela.</p> <p>Grado de participación en espacios para la reflexión colectiva.</p> <p>Participación en la elaboración de los instrumentos de gestión.</p> <p>Interés en participar en actividades de formación profesional.</p>	31-40					
Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con	<p>Conocimiento, preocupación y comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos.</p> <p>Intervención positiva para regular el comportamiento.</p>	41-50					

			<p>alumnos, padres, directivos y colegas.</p> <p>Principales resultados de su labor educativa</p>	<p>Generación de compromisos de apoyo en las familias.</p> <p>Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte.</p> <p>Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo.</p>	51-52		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Investigación descriptiva explicativa causal</p> <p>Diseño: Diseño de campo no experimental</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: 29 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico intencional</p> <p>Tamaño de muestra: 29 docentes</p>	<p>Variable 1: Comunidades profesionales de aprendizaje</p> <p>Técnicas: Encuesta escrita</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor:</p> <p>Año:</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Observación estructurada</p> <p>Instrumentos: Ficha de Evaluación de Desempeño Docente</p> <p>Autor:</p> <p>Adaptado:</p> <p>Año:</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias, grafico de barras, diagramas porcentuales</p> <p>INFERENCIAL: La prueba de independencia de la chi cuadrada Regresión logística, prueba de Nagalkerke P_valor.</p>			

ANEXO 3: Validación de los instrumentos por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo							
1.	Los docentes participan activamente en la toma de decisiones para la selección de estrategias pedagógicas.	/		/		/		
2.	La dirección tiene en cuenta los consejos de los docentes en la toma de decisiones.	/		/		/		
3.	Los docentes tienen acceso a información sobre aspectos pedagógicos de la escuela.	/		/		/		
4.	La dirección es proactiva y apoya a aquellas áreas que lo necesitan.	/		/		/		
5.	Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación.	/		/		/		
6.	La dirección distribuye responsabilidades y premia las acciones innovadoras.	/		/		/		
7.	La dirección actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente.	/		/		/		
8.	Se promueve el liderazgo entre los docentes.	/		/		/		
9.	Las decisiones se toman en reuniones con la participación de docentes.	/		/		/		
10.	La comunidad educativa asume la responsabilidad compartida en el proceso de aprendizaje del estudiante.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Visión y valores compartidos	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	La visión de la escuela se determina de manera colaborativa.	/		/		/		
12.	Existe un proceso colaborativo para determinar los valores compartidos entre los profesores.	/		/		/		
13.	Los valores compartidos guían las normas de comportamiento sobre enseñanza y aprendizaje.	/		/		/		
14.	Los profesores comparten visiones para la mejora de la escuela.	/		/		/		
15.	Las decisiones que se toman están en consonancia con los valores y la visión de la escuela.	/		/		/		
16.	Los objetivos de la escuela se centran en el aprendizaje más que en los resultados de exámenes.	/		/		/		
17.	Las políticas y currículo de la escuela son acordes a la visión.	/		/		/		
18.	La comunidad educativa se involucra activamente en el desarrollo de actividades para mejorar el aprendizaje.	/		/		/		
19.	La información se utiliza para emprender acciones que ayuden a alcanzar una visión compartida.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica	Si	No	Si	No	Si	No	
20.	Los docentes trabajan conjuntamente para adquirir conocimientos y estrategias que mejoren su desempeño profesional.	/		/		/		
21.	Existen buenas relaciones profesionales entre los docentes para la mejora de la escuela.	/		/		/		
22.	Los docentes trabajan y planifican conjuntamente la búsqueda de soluciones para responder a las necesidades de los estudiantes.	/		/		/		
23.	El personal de la institución encuentra oportunidades para aprender de los demás a través del diálogo abierto.	/		/		/		

24.	Los docentes sostienen diálogos respetuosos tomando en consideración los distintos puntos de vista.	/	/	/	
25.	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	/	/	/	
26.	Los docentes aplican regularmente nuevos conocimientos para afrontar problemas didácticos.	/	/	/	
27.	Los docentes están comprometidos en la aplicación de estrategias y programas para mejorar el aprendizaje.	/	/	/	
28.	Los docentes analizan en conjunto los trabajos de los estudiantes para evaluar la efectividad de las prácticas docentes.	/	/	/	
DIMENSIÓN 4: Práctica personal compartida					
29.	Los docentes tienen oportunidades para observar y alentar a sus compañeros analizando prácticas de aula.	/	/	/	
30.	Los docentes proporcionan retroalimentación a sus pares sobre sus prácticas docentes.	/	/	/	
31.	Los docentes comparten informalmente ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	/	/	/	
32.	Los docentes analizan conjuntamente los trabajos de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	/	/	/	
33.	Existen oportunidades de orientación y asesoramiento.	/	/	/	
34.	Existe la oportunidad individual y grupal de aplicar prácticas docentes y compartir los resultados.	/	/	/	
DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo: relaciones, estructuras, otras					
35.	Existen relaciones afectivas entre docentes y estudiantes basadas en la confianza y el respeto.	/	/	/	
36.	Los éxitos logrados en la escuela se reconocen y celebran habitualmente.	/	/	/	
37.	La comunidad educativa demuestra esfuerzo para integrar el cambio en la cultura de la escuela.	/	/	/	
38.	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	/	/	/	
39.	Los docentes disponen de tecnología y materiales apropiados para su trabajo.	/	/	/	
40.	Los ambientes de la escuela están limpios, son agradables y acogedores.	/	/	/	
41.	La distancia física entre los docentes de las áreas facilita el desarrollo colaborativo.	/	/	/	
42.	Los sistemas de comunicación fomentan el flujo de información entre los profesores.	/	/	/	

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. *ANGLI SALVATORRÒ M. RIGAN* DNI: *19873533*

Especialidad del validador: *Magister en Educación - Educación Básica*

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

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

.....de...*10* del 20*18*

[Firma manuscrita]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo								
1.	Los docentes participan activamente en la toma de decisiones para la selección de estrategias pedagógicas.	/		/		/		
2.	La dirección tiene en cuenta los consejos de los docentes en la toma de decisiones.	/		/		/		
3.	Los docentes tienen acceso a información sobre aspectos pedagógicos de la escuela.	/		/		/		
4.	La dirección es proactiva y apoya a aquellas áreas que lo necesitan.	/		/		/		
5.	Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación.	/		/		/		
6.	La dirección distribuye responsabilidades y premia las acciones innovadoras.	/		/		/		
7.	La dirección actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente.	/		/		/		
8.	Se promueve el liderazgo entre los docentes.	/		/		/		
9.	Las decisiones se toman en reuniones con la participación de docentes.	/		/		/		
10.	La comunidad educativa asume la responsabilidad compartida en el proceso de aprendizaje del estudiante.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Visión y valores compartidos		Si	No	Si	No	Si	No	
11.	La visión de la escuela se determina de manera colaborativa.	/		/		/		
12.	Existe un proceso colaborativo para determinar los valores compartidos entre los profesores.	/		/		/		
13.	Los valores compartidos guían las normas de comportamiento sobre enseñanza y aprendizaje.	/		/		/		
14.	Los profesores comparten visiones para la mejora de la escuela.	/		/		/		
15.	Las decisiones que se toman están en consonancia con los valores y la visión de la escuela.	/		/		/		
16.	Los objetivos de la escuela se centran en el aprendizaje más que en los resultados de exámenes.	/		/		/		
17.	Las políticas y currículo de la escuela son acordes a la visión.	/		/		/		
18.	La comunidad educativa se involucra activamente en el desarrollo de actividades para mejorar el aprendizaje.	/		/		/		
19.	La información se utiliza para emprender acciones que ayuden a alcanzar una visión compartida.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica		Si	No	Si	No	Si	No	
20.	Los docentes trabajan conjuntamente para adquirir conocimientos y estrategias que mejoren su desempeño profesional.	/		/		/		
21.	Existen buenas relaciones profesionales entre los docentes para la mejora de la escuela.	/		/		/		
22.	Los docentes trabajan y planifican conjuntamente la búsqueda de soluciones para responder a las necesidades de los estudiantes.	/		/		/		
23.	El personal de la institución encuentra oportunidades para aprender de los demás a través del diálogo abierto.	/		/		/		

24.	Los docentes sostienen diálogos respetuosos tomando en consideración los distintos puntos de vista.	/	/	/	
25.	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	/	/	/	
26.	Los docentes aplican regularmente nuevos conocimientos para afrontar problemas didácticos.	/	/	/	
27.	Los docentes están comprometidos en la aplicación de estrategias y programas para mejorar el aprendizaje.	/	/	/	
28.	Los docentes analizan en conjunto los trabajos de los estudiantes para evaluar la efectividad de las prácticas docentes.	/	/	/	
DIMENSION 4: Práctica personal compartida					
29.	Los docentes tienen oportunidades para observar y alentar a sus compañeros analizando prácticas de aula.	/	/	/	
30.	Los docentes proporcionan retroalimentación a sus pares sobre sus prácticas docentes.	/	/	/	
31.	Los docentes comparten informalmente ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	/	/	/	
32.	Los docentes analizan conjuntamente los trabajos de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	/	/	/	
33.	Existen oportunidades de orientación y asesoramiento.	/	/	/	
34.	Existe la oportunidad individual y grupal de aplicar prácticas docentes y compartir los resultados.	/	/	/	
DIMENSION 5: Condiciones de apoyo: relaciones, estructuras, otras					
35.	Existen relaciones afectivas entre docentes y estudiantes basadas en la confianza y el respeto.	/	/	/	
36.	Los éxitos logrados en la escuela se reconocen y celebran habitualmente.	/	/	/	
37.	La comunidad educativa demuestra esfuerzo para integrar el cambio en la cultura de la escuela.	/	/	/	
38.	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	/	/	/	
39.	Los docentes disponen de tecnología y materiales apropiados para su trabajo.	/	/	/	
40.	Los ambientes de la escuela están limpios, son agradables y acogedores.	/	/	/	
41.	La distancia física entre los docentes de las áreas facilita el desarrollo colaborativo.	/	/	/	
42.	Los sistemas de comunicación fomentan el flujo de información entre los profesores.	/	/	/	

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: VILLAFUERTE REYES, Manuela Carmen DNI: 09471265

Especialidad del validador: METODOLOGA

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

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

.....de.....10.....del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo							
1.	Los docentes participan activamente en la toma de decisiones para la selección de estrategias pedagógicas.	✓		✓		✓		
2.	La dirección tiene en cuenta los consejos de los docentes en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
3.	Los docentes tienen acceso a información sobre aspectos pedagógicos de la escuela.	✓		✓		✓		
4.	La dirección es proactiva y apoya a aquellas áreas que lo necesitan.	✓		✓		✓		
5.	Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
6.	La dirección distribuye responsabilidades y premia las acciones innovadoras.	✓		✓		✓		
7.	La dirección actúa democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente.	✓		✓		✓		
8.	Se promueve el liderazgo entre los docentes.	✓		✓		✓		
9.	Las decisiones se toman en reuniones con la participación de docentes.	✓		✓		✓		
10.	La comunidad educativa asume la responsabilidad compartida en el proceso de aprendizaje del estudiante.	✓		✓				
	DIMENSIÓN 2: Visión y valores compartidos	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	La visión de la escuela se determina de manera colaborativa.	✓		✓		✓		
12.	Existe un proceso colaborativo para determinar los valores compartidos entre los profesores.	✓		✓		✓		
13.	Los valores compartidos guían las normas de comportamiento sobre enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
14.	Los profesores comparten visiones para la mejora de la escuela.	✓		✓		✓		
15.	Las decisiones que se toman están en consonancia con los valores y la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
16.	Los objetivos de la escuela se centran en el aprendizaje más que en los resultados de exámenes.	✓		✓		✓		
17.	Las políticas y currículo de la escuela son acordes a la visión.	✓		✓		✓		
18.	La comunidad educativa se involucra activamente en el desarrollo de actividades para mejorar el aprendizaje.	✓		✓		✓		
19.	La información se utiliza para emprender acciones que ayuden a alcanzar una visión compartida.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica	Si	No	Si	No	Si	No	
20.	Los docentes trabajan conjuntamente para adquirir conocimientos y estrategias que mejoren su desempeño profesional.	✓		✓		✓		
21.	Existen buenas relaciones profesionales entre los docentes para la mejora de la escuela.	✓		✓		✓		
22.	Los docentes trabajan y planifican conjuntamente la búsqueda de soluciones para responder a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
23.	El personal de la institución encuentra oportunidades para aprender de los demás a través del diálogo abierto.	✓		✓		✓		

24.	Los docentes sostienen diálogos respetuosos tomando en consideración los distintos puntos de vista.	✓		✓	✓		
25.	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓	✓		
26.	Los docentes aplican regularmente nuevos conocimientos para afrontar problemas didácticos.	✓		✓	✓		
27.	Los docentes están comprometidos en la aplicación de estrategias y programas para mejorar el aprendizaje.	✓		✓	✓		
28.	Los docentes analizan en conjunto los trabajos de los estudiantes para evaluar la efectividad de las prácticas docentes.	✓		✓	✓		
DIMENSIÓN 4: Práctica personal compartida							
29.	Los docentes tienen oportunidades para observar y alentar a sus compañeros analizando prácticas de aula.	✓		✓	✓		
30.	Los docentes proporcionan retroalimentación a sus pares sobre sus prácticas docentes.	✓		✓	✓		
31.	Los docentes comparten informalmente ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓	✓		
32.	Los docentes analizan conjuntamente los trabajos de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓	✓		
33.	Existen oportunidades de orientación y asesoramiento.	✓		✓	✓		
34.	Existe la oportunidad individual y grupal de aplicar prácticas docentes y compartir los resultados.	✓		✓	✓		
DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo: relaciones, estructuras, otras							
35.	Existen relaciones afectivas entre docentes y estudiantes basadas en la confianza y el respeto.	✓		✓	✓		
36.	Los éxitos logrados en la escuela se reconocen y celebran habitualmente.	✓		✓	✓		
37.	La comunidad educativa demuestra esfuerzo para integrar el cambio en la cultura de la escuela.	✓		✓	✓		
38.	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	✓		✓	✓		
39.	Los docentes disponen de tecnología y materiales apropiados para su trabajo.	✓		✓	✓		
40.	Los ambientes de la escuela están limpios, son agradables y acogedores.	✓		✓	✓		
41.	La distancia física entre los docentes de las áreas facilita el desarrollo colaborativo.	✓		✓	✓		
42.	Los sistemas de comunicación fomentan el flujo de información entre los profesores.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARIZAGA ARIZOLA, ROSA AMERICA DNI: 06911968

Especialidad del validador: Investigadora en Educación: Metodología

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de 10 del 2018

Rosa America Arizaga

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas							
1.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	/		/		/		
2.	Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes del área que enseña.	/		/		/		
3.	Demuestra conocimiento actualizado de las prácticas pedagógicas correspondientes al área que enseña.	/		/		/		
4.	Planifica en su programación anual los propósitos de aprendizaje en relación con las necesidades identificadas.	/		/		/		
5.	Planifica mostrando coherencia entre los aprendizajes esperados, las estrategias y medios seleccionados	/		/		/		
6.	Utiliza en su planificación indicadores e instrumentos de evaluación formativa y sumativa.	/		/		/		
7.	Diseña la secuencia de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje.	/		/		/		
8.	Combina capacidades secuenciales para los logros de aprendizaje.	/		/		/		
9.	Combina estrategias de manera fluida en las sesiones.	/		/		/		
10.	Selecciona recursos y materiales pertinentes al propósito de la sesión.	/		/		/		
11.	Considera instrumentos de evaluación pertinentes con el propósito de aprendizaje.	/		/		/		
12.	Plantea diversas estrategias metacognitivas en concordancia con el enfoque formativo.	/		/		/		
13.	Promueve relaciones horizontales y colaborativas entre los estudiantes creando un clima de aula favorable.	/		/		/		
14.	Interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes	/		/		/		
15.	Resuelve conflictos basándose en la reflexión y las normas de convivencia.	/		/		/		
16.	Da a conocer a los estudiantes el propósito de la sesión de manera explícita.	/		/		/		
17.	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible	/		/		/		
18.	Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico durante la sesión.	/		/		/		
19.	Utiliza materiales y/o recursos educativos que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje	/		/		/		
20.	Brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Disposición para la labor docente educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Se muestra alegre y entusiasta con las tareas que realiza como profesor, tanto en las clases, como en el resto de las actividades en las que participa.	/		/		/		
22.	Demuestra tener altas expectativas en sus estudiantes.	/		/		/		
23.	Asume su responsabilidad en el desarrollo de sus estudiantes	/		/		/		
24.	Involucra activamente a los estudiantes en las actividades.	/		/		/		
25.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la vida real.	/		/		/		
26.	Coordina acciones con sus colegas y los directivos para hacer de la escuela un lugar acogedor.	/		/		/		
27.	Trabaja colaborativamente para construir una visión compartida.	/		/		/		
28.	Diseña sesiones de aprendizaje capaces de despertar el interés de los estudiantes.	/		/		/		
29.	Diseña en colaboración con sus pares proyectos de innovación pedagógica.	/		/		/		
30.	Reflexiona sistemáticamente junto con sus pares sobre su desempeño profesional y los factores que influyen en la calidad de la enseñanza.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
31.	Demuestra puntualidad al llegar a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas	/		/		/		

32.	Participa en el trabajo colegiado con sus pares para compartir prácticas pedagógicas.	/	/	/	
33.	Demuestra iniciativa al plantear propuestas de mejora para la práctica pedagógica.	/	/	/	
34.	Participa en la actualización de los documentos de gestión institucional.	/	/	/	
35.	Cumple su función como docente de manera responsable.	/	/	/	
36.	Ejerce su profesión con criterios éticos.	/	/	/	
37.	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	/	/	/	
38.	Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales.	/	/	/	
39.	Vincula su responsabilidad profesional con el derecho de los estudiantes a una educación de calidad.	/	/	/	
40.	Participa de capacitaciones organizadas por su institución, UGEL, DRELM o MINEDU para mejorar.	/	/	/	
DIMENSIÓN 4: Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas					
41.	Es respetuoso con los estudiantes y les transmite calidez.	/	/	/	
42.	Se muestra empático con las necesidades afectivas o físicas del estudiante.	/	/	/	
43.	Promueve actitudes en contra de prejuicios y estereotipos.	/	/	/	
44.	Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad	/	/	/	
45.	Utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes.	/	/	/	
46.	Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes	/	/	/	
47.	Se enfoca en la búsqueda de la solución de conflictos basada en el consenso.	/	/	/	
48.	Demuestra diálogo profesional respetuoso con sus pares.	/	/	/	
49.	Se relaciona con directivos y docentes en forma empática y asertiva.	/	/	/	
50.	Trabaja colaborativamente con las familias para apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje.	/	/	/	
DIMENSIÓN 5: Principales resultados de su labor educativa					
51.	Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte	/	/	/	
52.	Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. D^o Mg: *ANGEL SALVATIENNA HELGAN* DNI: *19873533*

Especialidad del validador: *Magisterio - Bilingüe*

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

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

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

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

... de ... 10 del 2018

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas							
1.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	/		/		/		
2.	Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes del área que enseña.	/		/		/		
3.	Demuestra conocimiento actualizado de las prácticas pedagógicas correspondientes al área que enseña.	/		/		/		
4.	Planifica en su programación anual los propósitos de aprendizaje en relación con las necesidades identificadas.	/		/		/		
5.	Planifica mostrando coherencia entre los aprendizajes esperados, las estrategias y medios seleccionados	/		/		/		
6.	Utiliza en su planificación indicadores e instrumentos de evaluación formativa y sumativa.	/		/		/		
7.	Diseña la secuencia de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje.	/		/		/		
8.	Combina capacidades secuenciales para los logros de aprendizaje.	/		/		/		
9.	Combina estrategias de manera fluida en las sesiones.	/		/		/		
10.	Selecciona recursos y materiales pertinentes al propósito de la sesión.	/		/		/		
11.	Considera instrumentos de evaluación pertinentes con el propósito de aprendizaje.	/		/		/		
12.	Plantea diversas estrategias metacognitivas en concordancia con el enfoque formativo.	/		/		/		
13.	Promueve relaciones horizontales y colaborativas entre los estudiantes creando un clima de aula favorable.	/		/		/		
14.	Interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes	/		/		/		
15.	Resuelve conflictos basándose en la reflexión y las normas de convivencia.	/		/		/		
16.	Da a conocer a los estudiantes el propósito de la sesión de manera explícita.	/		/		/		
17.	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible	/		/		/		
18.	Promueve el razonamiento, la creatividad del pensamiento crítico durante la sesión.	/		/		/		
19.	Utiliza materiales y/o recursos educativos que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje	/		/		/		
20.	Brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Disposición para la labor docente educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Se muestra alegre y entusiasta con las tareas que realiza como profesor, tanto en las clases, como en el resto de las actividades en las que participa.	/		/		/		
22.	Demuestra tener altas expectativas en sus estudiantes.	/		/		/		
23.	Asume su responsabilidad en el desarrollo de sus estudiantes	/		/		/		
24.	Involucra activamente a los estudiantes en las actividades.	/		/		/		
25.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la vida real.	/		/		/		
26.	Coordina acciones con sus colegas y los directivos para hacer de la escuela un lugar acogedor.	/		/		/		
27.	Trabaja colaborativamente para construir una visión compartida.	/		/		/		
28.	Diseña sesiones de aprendizaje capaces de despertar el interés de los estudiantes.	/		/		/		
29.	Diseña en colaboración con sus pares proyectos de innovación pedagógica.	/		/		/		
30.	Reflexiona sistemáticamente junto con sus pares sobre su desempeño profesional y los factores que influyen en la calidad de la enseñanza.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
31.	Demuestra puntualidad al llegar a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas	/		/		/		

32.	Participa en el trabajo colegiado con sus pares para compartir prácticas pedagógicas.	/	/	/	/
33.	Demuestra iniciativa al plantear propuestas de mejora para la práctica pedagógica.	/	/	/	/
34.	Participa en la actualización de los documentos de gestión institucional.	/	/	/	/
35.	Cumple su función como docente de manera responsable.	/	/	/	/
36.	Ejerce su profesión con criterios éticos.	/	/	/	/
37.	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	/	/	/	/
38.	Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales.	/	/	/	/
39.	Vincula su responsabilidad profesional con el derecho de los estudiantes a una educación de calidad.	/	/	/	/
40.	Participa de capacitaciones organizadas por su institución, UGEL, DRELM o MINEDU para mejorar.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 4: Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas					
41.	Es respetuoso con los estudiantes y les transmite calidez.	/	/	/	/
42.	Se muestra empático con las necesidades afectivas o físicas del estudiante.	/	/	/	/
43.	Promueve actitudes en contra de prejuicios y estereotipos.	/	/	/	/
44.	Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad	/	/	/	/
45.	Utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes.	/	/	/	/
46.	Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes	/	/	/	/
47.	Se enfoca en la búsqueda de la solución de conflictos basada en el consenso.	/	/	/	/
48.	Demuestra diálogo profesional respetuoso con sus pares.	/	/	/	/
49.	Se relaciona con directivos y docentes en forma empática y asertiva.	/	/	/	/
50.	Trabaja colaborativamente con las familias para apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 5: Principales resultados de su labor educativa					
51.	Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte	/	/	/	/
52.	Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo	/	/	/	/

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: VILLAFUERTE REYES MANUELA CARMEN DNI: 09471265

Especialidad del validador: MSTO DÓDGA

.....de.....10.....del 20...19

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas							
1.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2.	Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes del área que enseña.	✓		✓		✓		
3.	Demuestra conocimiento actualizado de las prácticas pedagógicas correspondientes al área que enseña.	✓		✓		✓		
4.	Planifica en su programación anual los propósitos de aprendizaje en relación con las necesidades identificadas.	✓		✓		✓		
5.	Planifica mostrando coherencia entre los aprendizajes esperados, las estrategias y medios seleccionados	✓		✓		✓		
6.	Utiliza en su planificación indicadores e instrumentos de evaluación formativa y sumativa.	✓		✓		✓		
7.	Diseña la secuencia de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8.	Combina capacidades secuenciales para los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9.	Combina estrategias de manera fluida en las sesiones.	✓		✓		✓		
10.	Selecciona recursos y materiales pertinentes al propósito de la sesión.	✓		✓		✓		
11.	Considera instrumentos de evaluación pertinentes con el propósito de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12.	Plantea diversas estrategias metacognitivas en concordancia con el enfoque formativo.	✓		✓		✓		
13.	Promueve relaciones horizontales y colaborativas entre los estudiantes creando un clima de aula favorable.	✓		✓		✓		
14.	Interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes	✓		✓		✓		
15.	Resuelve conflictos basándose en la reflexión y las normas de convivencia.	✓		✓		✓		
16.	Da a conocer a los estudiantes el propósito de la sesión de manera explícita.	✓		✓		✓		
17.	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible	✓		✓		✓		
18.	Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico durante la sesión.	✓		✓		✓		
19.	Utiliza materiales y/o recursos educativos que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
20.	Brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Disposición para la labor docente educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Se muestra alegre y entusiasta con las tareas que realiza como profesor, tanto en las clases, como en el resto de las actividades en las que participa.	✓		✓		✓		
22.	Demuestra tener altas expectativas en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
23.	Asume su responsabilidad en el desarrollo de sus estudiantes	✓		✓		✓		
24.	Involucra activamente a los estudiantes en las actividades.	✓		✓		✓		
25.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la vida real.	✓		✓		✓		
26.	Coordina acciones con sus colegas y los directivos para hacer de la escuela un lugar acogedor.	✓		✓		✓		
27.	Trabaja colaborativamente para construir una visión compartida.	✓		✓		✓		
28.	Diseña sesiones de aprendizaje capaces de despertar el interés de los estudiantes.	✓		✓		✓		
29.	Diseña en colaboración con sus pares proyectos de innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
30.	Reflexiona sistemáticamente junto con sus pares sobre su desempeño profesional y los factores que influyen en la calidad de la enseñanza.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
31.	Demuestra puntualidad al llegar a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas	✓		✓		✓		

32.	Participa en el trabajo colegiado con sus pares para compartir prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	
33.	Demuestra iniciativa al plantear propuestas de mejora para la práctica pedagógica.	✓		✓		✓	
34.	Participa en la actualización de los documentos de gestión institucional.	✓		✓		✓	
35.	Cumple su función como docente de manera responsable.	✓		✓		✓	
36.	Ejerce su profesión con criterios éticos.	✓		✓		✓	
37.	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓	
38.	Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales.	✓		✓		✓	
39.	Vincula su responsabilidad profesional con el derecho de los estudiantes a una educación de calidad.	✓		✓		✓	
40.	Participa de capacitaciones organizadas por su institución, UGEL, DRELM o MINEDU para mejorar.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas							
41.	Es respetuoso con los estudiantes y les transmite calidez.	✓		✓		✓	
42.	Se muestra empático con las necesidades afectivas o físicas del estudiante.	✓		✓		✓	
43.	Promueve actitudes en contra de prejuicios y estereotipos.	✓		✓		✓	
44.	Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad	✓		✓		✓	
45.	Utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes.	✓		✓		✓	
46.	Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes	✓		✓		✓	
47.	Se enfoca en la búsqueda de la solución de conflictos basada en el consenso.	✓		✓		✓	
48.	Demuestra diálogo profesional respetuoso con sus pares.	✓		✓		✓	
49.	Se relaciona con directivos y docentes en forma empática y asertiva.	✓		✓		✓	
50.	Trabaja colaborativamente con las familias para apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Principales resultados de su labor educativa							
51.	Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte	✓		✓		✓	
52.	Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ARIZAGA ARIZOLA ROSA AMERICA DNI: 06911968

Especialidad del validador: Investigadora en Educación - Metodóloga

04 de 10 del 2018

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

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

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

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

América Arizaga
Firma del Experto Informante.

ANEXO 4: Base de datos

Base de datos de la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Preguntas	Liderazgo compartido y liderazgo de apoyo										Visión y valores compartidos									Aprendizaje colectivo entre los docentes y su aplicación en la práctica								Práctica personal compartida				Condiciones de apoyo														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42				
encuestado 1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3				
encuestado 2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3				
encuestado 3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4			
encuestado 4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4				
encuestado 5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4			
encuestado 6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3			
encuestado 7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3			
encuestado 8	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
encuestado 9	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
encuestado 10	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
encuestado 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4		
encuestado 12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
encuestado 13	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
encuestado 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
encuestado 15	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
encuestado 16	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
encuestado 17	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
encuestado 18	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
encuestado 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
encuestado 20	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3		
encuestado 21	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
encuestado 22	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
encuestado 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
encuestado 24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

encuestado 25	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4					
encuestado 26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4				
encuestado 27	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3		
encuestado 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
encuestado 29	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			

Docente 20	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	1	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2			
Docente 21	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	1			
Docente 22	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3				
Docente 23	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2		
Docente 24	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1
Docente 25	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3			
Docente 26	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2		
Docente 27	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2		
Docente 28	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2		
Docente 29	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1

ANEXO 5: Constancia de ejecución de trabajo de investigación



Institución Educativa "RAMÓN CASTILLA" UGEL 04

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

LA SUBDIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "RAMÓN CASTILLA" PERTENECIENTE A LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04- COMAS.

HACE CONSTAR:

Que la Lic. **Olga María De la Cruz Rivera**, con DNI N° **08842147**, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad "César Vallejo" aplicó los instrumentos de su trabajo de investigación (tesis):

"Las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la institución educativa Ramón Castilla, Comas 2018".

A los docentes de esta institución durante los meses de octubre y noviembre del año 2018.

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

El Retablo, 25 de febrero de 2019.

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 en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla, Comas 2018**" del (de la) estudiante **Olga María De la Cruz Rivera**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% 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, 22 de noviembre de 2019




Angel Salvatierra Melgar

DNI: 19873533



Las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla, Comas 2018

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

AUTOR:

Bj. De la Cruz Rivera, Olga María (ORCID: 0000-0001-6261-7581)

ASESOR:

Dr. Salvatierra Melgar, Angel (ORCID: 0000-0003-2817-630X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ
2019



Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	Entregado a Colegio Sa... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	hera ugr.es Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



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)

DE LA CRUZ RIVERA OLGA MARIA

D.N.I. : 08842147

Domicilio : Jr. San Pedro de Carabaylo N° 405 – Santa Isabel

Teléfono : Fijo : Móvil : 982766030

E-mail : olgadelacruzri@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

DE LA CRUZ RIVERA OLGA MARIA


Título de la tesis:

"Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje en el desempeño de los docentes de la
Institución Educativa Ramón Castilla, Comas 2018"

Año de publicación: 2019

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en
texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 13 – 11 - 2019



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 DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OLGA MARIA DE LA CRUZ RIVERA

INFORME TÍTULADO:

LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE EN EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
RAMÓN CASTILLA, COMAS 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE MAYO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN