



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
TECNOLOGÍA EDUCATIVA**

**Comunidad de aprendizaje profesional en el desempeño docente
de la RED 15, Carabayllo 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Tecnología Educativa

AUTORA:

Buitron Bruno, Carmen Rosa (orcid.org/0000-0001-7673-5378)

ASESORA:

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por el apoyo constante para hacer realidad que continúe los estudios de postgrado y a mis amados padres Gladys Bruno, Venancio Buitron y a mi recordado hermano José Antonio, quienes viven presentes en mi corazón.

Agradecimiento

A Dios por las fuerzas que me dio para cumplir el deseo de mi corazón, a mi familia por apoyarme y acompañarme en la realización de este reto personal, a la Universidad Cesar Vallejo y a los maestros por sus conocimientos impartidos y a las maestras de la Institución Educativa de Carabayllo por su disposición, participación y colaboración.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Operacionalización de la Variable	24
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
3.5 Procedimientos	29
3.6 Métodos de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
4.1. Análisis descriptivos de comunidad de aprendizaje profesional.	31
4.2. Resultados descriptivos de desempeño docente.	33
4.3. Prueba de hipótesis general	35
4.4. Prueba de hipótesis específicas	37
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de comunidad de aprendizaje profesional	31
Tabla 2 Comunidad de aprendizaje profesional por dimensiones	32
Tabla 3 Nivel de desempeño docente	33
Tabla 4 Desempeño docente por dimensiones	34
Tabla 5 Prueba de hipótesis general	35
Tabla 6 Estimaciones de parámetros para la hipótesis general	36
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 1	37
Tabla 8 Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 1	38
Tabla 9 Prueba de hipótesis específica 2	39
Tabla 10 Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 2	40
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 3	41
Tabla 12 Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 3	42
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 4	43
Tabla 14 Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 4	44
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 5	45
Tabla 16 Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 5	46

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de comunidad de aprendizaje profesional	31
Figura 2 Comunidad de aprendizaje profesional por dimensiones	32
Figura 3 Nivel de desempeño docente	33
Figura 4 Desempeño docente por dimensiones	34

Resumen

Esfuerzos de innumerables investigaciones están tratando de explicar que la calidad educativa se consolida a partir de la reflexión de la práctica y el trabajo colaborativo del maestro. Tema de estudio que se ha querido abordar en el presente trabajo. Para ello, se planteó como objetivo determinar cómo influye la Comunidad de aprendizaje profesional en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red 15 de Carabayllo. El trabajo corresponde a un estudio de tipo básico, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, usándose el método hipotético deductivo y un nivel explicativo. La muestra fue no probabilística y estuvo conformada por 74 docentes de diferentes Instituciones educativas de la red 15, quienes voluntariamente respondieron el formulario Google. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos fueron dos cuestionarios que midieron las variables comunidad de aprendizaje profesional y desempeño docente. La validez y la confiabilidad se demostraron aplicando la técnica de evaluación de expertos y el Alfa de Cronbach. Los resultados del procesamiento de datos de la prueba de hipótesis determinaron que la comunidad de aprendizaje profesional influyó en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo en un 59.1%.

Palabras clave: Comunidades de aprendizaje profesional, trabajo en equipo, desempeño docente, aprendizaje

Abstract

Efforts of innumerable investigations are trying to explain that the educational quality is consolidated from the reflection of the practice and the collaborative work of the teacher. Topic of study that we wanted to address in this work. For this, the objective was to determine how the Professional Learning Community influences the teaching performance of the Educational Institutions of the Carabayllo 15 network. The work corresponds to a basic type study, developed under a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design, using the hypothetical-deductive method and an explanatory level. The sample was non-probabilistic and consisted of 74 teachers from different educational institutions of the 15 network, who voluntarily answered the Google form. For data collection, the survey technique was used, whose instruments were two questionnaires that measured the variables professional learning community and teaching performance. Validity and reliability were demonstrated by applying the expert evaluation technique and Cronbach's Alpha. The results of the data processing of the hypothesis test determined that the professional learning community influenced the teaching performance of RED 15, Carabayllo by 59.1%.

Keywords: Professional learning communities, teamwork, Teaching performance, learning,

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los temas importantes abordados a nivel mundial y que ha generado múltiples estudios e investigaciones de diversas personalidades y organismos es la obtención de mejores resultados en la educación. Es importante tener en cuenta que a lo largo de los años se han ido implementando nuevas políticas educativas que permitan acciones más eficaces que apoyen en la mejora de los aprendizajes. De hecho éstas no han dado muchos resultados, lo cual se evidencia en los niveles alcanzados en las últimas evaluaciones internacionales.

Uno de los ejes del desarrollo de aprendizajes en los estudiantes es el docente y las competencias profesionales con las que cuente, éstas se manifestarán directamente en el desarrollo de su práctica pedagógica, por tanto es necesario poner toda la atención en mejorar sus condiciones profesionales para que éstas se reflejen en su desempeño (Banco mundial, 2018). Por otro lado, tener resultados alentadores en el campo educativo ha demandado a la sociedad un cambio de paradigma en cuanto a la forma de ver la educación. Esta nueva visión sobre educación ha permitido generar políticas educativas transformadoras a nivel latinoamericano. Dichas reformas dadas en el campo educativo desean brindar al docente espacios para la reflexión de su praxis, de tal manera que les permita autoevaluarse y descubrir sus fortalezas y oportunidades de crecimiento profesional, el mismo que se reflejará en los resultados de aprendizajes de los estudiantes (Gaceta, 2018).

Vaillant (2018) señaló que hay un vínculo entre el trabajo colaborativo y el desempeño del maestro, de cómo éste mejora cuando aprende en comunidad, cuando planifica de manera colaborativa, cuando reflexiona sobre su quehacer pedagógico, cuando comparte sus experiencias y aprende del otro. Pero ésta no se ve reflejada en la práctica debido a la barrera que aún hay que derribar, y es el individualismo. Krichesky y Murillo (2011) sostuvieron que la mejora del desempeño del maestro parte de su propia reflexión y el papel del líder pedagógico, es crucial para lograrlo, pues gestionará el desarrollo de comunidades de aprendizaje profesional (CAP) que permitan llevar a cabo interaprendizajes que evidencien como resultado, cambios y mejoras que se puedan establecer en una escuela y que

posibiliten al docente empoderar su liderazgo y asumir compromisos de cambio en su actuar pedagógico.

En el Perú se han implementado políticas educativas reguladas por el Ministerio de educación (MINEDU), las cuales permiten enmarcar el accionar de los líderes de una comunidad educativa. Así se cuenta con el Marco del buen desempeño directivo (MDDDi) y el marco del buen desempeño docente (MBDD), documentos que señalan los desempeños tanto del director como del docente, por otro lado, están los compromisos de gestión y las normas que rigen el desarrollo del año lectivo entre otros aportes de especialistas. Estas direccionan el accionar de cada actor educativo para producir cambios relevantes en el desarrollo de aprendizajes de los estudiantes, a consecuencia del fortalecimiento del desempeño del maestro y la implementación de las CAP.

Por otro lado, al establecer una CAP en la escuela, permitirá que se pueda cumplir con los Compromisos de gestión escolar establecidos por el MINEDU, es así que en tanto se acompañe y monitoree al docente con el propósito de buscar la mejora de su práctica, ésta dará como consecuencia mejores resultados en los aprendizajes de los educandos. Así mismo, la puesta en práctica de esta estrategia dentro de las Instituciones Educativas de la red 15 de Carabayllo deben estar considerados dentro del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan Anual de Trabajo (PAT) de cada una de ellas, porque dichos instrumentos de gestión direccionan su actuar y por ser documentos de gestión, todo planteamiento, cambio o mejora debe ser establecido en ellos.

Problema general: ¿Cómo influye la comunidad de aprendizaje profesional en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo 2022?, los problemas específicos; 1) ¿Cómo influye el liderazgo compartido y apoyo en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022? 2) ¿Cómo influye la visión y valores compartidos en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022? 3) ¿Cómo influye el aprendizaje colectivo y su aplicación en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022? 4) ¿Cómo influye la práctica personal compartida en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022? 5) ¿Cómo influye las

condiciones de apoyo relaciones y estructuras en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022?

En relación a la Justificación teórica se precisan conceptos y enfoques teóricos concernientes a fundamentar estrategias de fortalecimiento docente que le permitan mejorar los resultados de su práctica pedagógica. En cuanto a la justificación metodológica se menciona que tiene un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y el instrumento tiene confiabilidad y validez. Respecto a la justificación práctica se propone establecer comunidades de aprendizaje profesional que contribuyan en la mejora del desempeño de los maestros de la red 15 de Carabayllo, quienes serán favorecidos a partir de esta investigación brindando un aporte para la continuidad del desarrollo de su praxis docente y por ende mejorar los aprendizajes.

El objetivo general: Determinar cómo influye la comunidad de aprendizaje profesional en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo 2022. Los objetivos específicos; 1) Determinar cómo influye el liderazgo compartido y apoyo en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022. 2) Determinar cómo influye la visión y valores compartidos en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022. 3) Determinar cómo influye el aprendizaje colectivo y su aplicación en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022. 4) Determinar cómo influye la práctica personal compartida en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022. 5) Determinar cómo influye las condiciones de apoyo relaciones y estructuras en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Hipótesis general: La comunidad de aprendizaje profesional influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo 2022, las hipótesis específicas: 1) El liderazgo compartido y apoyo influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022; 2) La visión y valores compartidos influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022; 3) El aprendizaje colectivo y su aplicación influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022; 4) La práctica personal compartida influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022 y 5) Las condiciones de apoyo relaciones y estructuras influyen en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación se fundamenta en diversos estudios teóricos referenciales, los cuales se encuentran relacionados con la comunidad de aprendizaje profesional y el desempeño docente. Así se tiene como antecedentes internacionales a: Jafar et al. (2022) en un estudio realizado con un grupo de 612 docentes en Malasia, quisieron determinar la relación que existe entre la cultura escolar y las CAP. Los resultados que obtuvieron demostraron que hay tres constructores que tienen influencia significativa con las CAP, como son: Liderazgo Transformacional, Valor Profesional y Compartir Planificación. La investigación ha permitido comprender la significancia del tema con respecto al desarrollo profesional de los maestros a través de la comunidad de aprendizaje profesional, partiendo del entendimiento del currículo oculto que existe dentro de una organización escolar, para que sea el punto de partida para la aplicación de acciones transformacionales.

Liu et al. (2022) Usando una muestra de 3419 maestros de secundaria en China continental utilizaron un modelo de mediación moderada multinivel para aclarar cómo y cuándo se fortalecen los efectos de las CAP en la innovación docente. El cómo se evidenció a través de los niveles que pudo alcanzar la autoeficacia creativa de los maestros y el cuándo se determinó al hallar la existencia de un alto clima innovador. Por otro lado, Tahir y Musah (2020) en una investigación realizada con 338 maestros rurales de primaria en Malasia comprobaron la efectividad de las CAP dentro de sus escuelas. En el estudio concluyeron que la estrategia permite establecer una cultura escolar, desarrollo profesional del docente, crear un espacio de intercambio de conocimientos y mejorar los resultados en los estudiantes. Pero también puntualizaron que las CAP presentan algunos desafíos que hay que superar para que su efectividad sea mayor, estas son: el insuficiente tiempo con el que cuenta el profesor por la recarga laboral, la falta de recursos económicos y el negativismo que aún está presente en algunos maestros.

Así mismo, Chua et al. (2020) realizaron un estudio cualitativo para comprender cómo se lleva a cabo la CAP y los desafíos que presenta la misma en su desarrollo. Para ello se ejecutaron entrevistas a seis líderes y maestros de una

escuela nacional secundaria china. Los hallazgos que encontraron señalaron que existen tres prácticas que se evidencian al desarrollar las CAP, como son: el adiestramiento entre pares, el compartir la praxis entre maestros y el desarrollo profesional. Pero también enfrentan retos que se deben superar como son: la recarga laboral, la pasividad mostrada por algunos docentes, demostraciones poco solidarias dentro de la institución, escasa comprensión del significado de las CAP, errores en la ejecución de las mismas y falta de monitoreo y seguimiento por parte del directivo.

Eirin (2018) quien en una muestra de siete docentes de educación física de Chile determinó que existe relación entre el desarrollo profesional y las comunidades de aprendizaje, la misma que se evidencia cuando en una comunidad de aprendizaje se toma en cuenta: Las experiencias y conocimientos profesionales e individuales y el contexto del trabajo del docente. Por otro lado, para que el docente se desenvuelva dentro de una comunidad, esta debe brindarle seguridad, confianza, libertad, sin juicios ante la equivocación y finalmente que le permita al docente construir su identidad profesional como consecuencia de su participación activa y efectiva. Burns et al. (2018) en un estudio realizado en Estados Unidos con 181 escuelas para determinar la relación entre las CAP con el rendimiento académico de los estudiantes y de qué manera se implementan estos en las escuelas. Llegaron a la conclusión que estas se fundamentan sobre dos estructuras: el liderazgo colaborativo y los resultados del rendimiento estudiantil especialmente en matemática.

Basurto y Navareño (2018) realizaron un estudio en España que permitió analizar de manera cualitativa y cuantitativa las respuestas brindadas por usuarios de una plataforma virtual (TeachersPro), los cuales eran docentes de 15 países diferentes entre españoles y latinoamericanos mayormente. Concluyeron que los docentes necesitan suplir necesidades formativas las cuales se manifiestan en intereses particulares e intereses de formación que le permitan apuntar al objetivo de enseñar para la vida, es decir en función de las demandas y exigencias de una sociedad. Así mismo señalaron que la creación de una comunidad de aprendizaje docente permite romper con el trabajo individualista y brindarle un espacio de

trabajo colegiado en función de un interés común a nivel institucional y partiendo de una reflexión crítica.

Guerra et al. (2020) llevaron a cabo un estudio de casos entre dos comunidades profesionales de aprendizaje integrada una por 15 docentes y la otra por 12 docentes parvularias de Chile para determinar los elementos que favorecen y obstaculizan la creación y el progreso de las mismas. Concluyeron que en las CAP, los recursos no aseguran su éxito. Por otro lado, el tiempo con el que disponen las maestras sumadas a la carga laboral pueden significar un obstáculo para el desarrollo de estas. Así mismo añadieron que el éxito de una CAP radica en el reconocimiento institucional que haga posible su funcionamiento, es decir que la actitud de las autoridades que lideran la institución se demuestre a través del reconocimiento, control, monitoreo, como también de la autonomía que le otorguen. Por otra parte, señalaron que los lazos humanos y la confianza que se evidencia al asegurar relaciones amables y pacientes, favorecen la práctica reflexiva y el aprendizaje profesional al interior del grupo.

Bolívar Ruano (2017) reafirmó la relación que existe entre la mejora escolar y la existencia de la CAP en las escuelas. Así también, consideró que ver a la escuela como un lugar de aprendizaje donde sus integrantes establecen una cultura para aprender a aprender construyen un espacio de práctica de lo que aprenden, estas dos conforman los cimientos para que exista una comunidad profesional de aprendizaje. Domínguez (2018) demostró cuánto puede cambiar una escuela y beneficiarse, tan solo con establecerlas como comunidades de aprendizaje. El autor a través de su estudio logró identificar que este cambio dio como resultado mejoras en el rendimiento académico, debido a que los participantes mejoraron su nivel de intercambio y participación con sus pares. La evidencia de una convivencia fundamentada en la colaboración y el diálogo al resolver conflictos aportó al cambio. Por último, los indicadores de absentismo escolar disminuyeron significativamente por la participación de la comunidad en pleno y por otro lado se demostró que los resultados positivos de las experiencias exitosas podrían ser aplicables en otras comunidades.

Gómez y Valdés (2019) llegaron a la conclusión que el desempeño docente debe medirse considerando los contextos político, cultural y social, los cuales son espacios donde todo maestro se desenvuelve. Evaluando al maestro así, se podría entender el trabajo que desempeña en una I.E de nivel superior. Por ello, su evaluación no puede ser considerada bajo la mirada y opinión únicamente de los estudiantes, porque estaríamos reduciendo al maestro sólo en un agente pasivo de ser evaluado. La investigación añadió que, en una evaluación docente hay que considerar no sólo qué evaluar, sino también el para qué hacerlo. Y que en función de ello se elija los instrumentos pertinentes a ser usados para tal fin, de esa manera, al evaluar el desempeño de un docente no solo lo orientará sino que también fortalecerá su práctica.

Por otro lado, Puertas Molero et al. (2018) concluyeron que hay influencia de la inteligencia emocional en el desempeño del docente y que sus niveles más bajos se hallan en la etapa de formación del maestro a diferencia de los que ya ejercen la profesión. Así mismo señalaron que, dentro del ejercicio docente también se evidencian distinción en los niveles de la I.E. Los profesores que laboran en la educación infantil presentan mejor desempeño y mayor satisfacción en el ejercicio de su trabajo a diferencia de los maestros de primaria y secundaria. Por último concluyeron que los niveles de I.E de los docentes varones es más bajo que los niveles de las maestras y esto se manifiesta en su nivel de satisfacción y desempeño en el ejercicio de su labor.

Martínez Chairez et al. (2020) en un estudio publicado sostuvieron que el docente debe ser evaluado constante durante el desarrollo del año escolar, es decir mientras que realiza su práctica pedagógica, de tal manera que la información que se recoja sea real, que le permita detectar oportunidades de mejora no solo para el maestro, sino también para la escuela y comunidad. Y que todo esto dé como consecuencia un mejor desempeño del maestro por consiguiente el progreso de los aprendizajes de niños y niñas. Así mismo sostuvieron que el docente no debe dejar de formarse y capacitarse, pues al mantener una formación continua, le permitirá estar mejor preparado para afrontar los desafíos que surjan en su quehacer diario. También agregaron que si un docente permanece por mucho tiempo enseñando en una misma institución y a un mismo grado se establecerá en una zona de confort

que solo limitará su accionar pedagógico cayendo en la rutina y lo llevará a un estancamiento en su desempeño laboral.

Acosta y Escobedo (2022) llevaron a cabo un estudio que tuvo como propósito el describir cuáles eran los factores que inciden de manera positiva sobre el desempeño del maestro. Concluyeron que los factores personales, es este caso, la motivación considerada en sus tres dimensiones: extrínseca, intrínseca y trascendente; tienen gran influencia. En la motivación extrínseca se puede considerar la influencia de la familia, la institución, las autoridades y la economía personal. Así mismo la motivación intrínseca del maestro se evidencia al autoevaluarse y al actuar de manera propositiva. La motivación trascendente se reflejará ya, como resultado del actuar docente en el desarrollo de aprendizajes de los estudiantes. Por otro lado, el factor institucional influye también en el desempeño al considerar la infraestructura y los recursos didácticos con los que cuenta el docente. Por último, los factores socio ambientales que influyen positivamente en el desempeño cuando se tejen vínculos basados en una comunicación positiva entre los agentes involucrados.

Sánchez (2022) concluyó que existe un vínculo entre la calidad educativa y el desempeño del docente. Esta relación se refleja al incrementar acciones favorables para mejorar el desempeño del maestro como: situación laboral apropiada, formación académica de calidad con una gerencia educativa y evaluación pertinentes que permita fortalecer al maestro en su práctica pedagógica las cuales sumadas darán como resultado que los índices en la calidad educativa sean superiores y esto significará un logro de objetivos y metas. González (2020) demostró en su investigación, que existe influencia de las capacidades y aptitudes que posee el líder pedagógico al gerenciar una institución educativa y el desempeño laboral que alcanza el maestro, el mismo se debe evidenciar cuando el docente pone en acción sus habilidades, destrezas y actitudes. El liderazgo del gestor educativo debe influenciar positivamente, motivar, organizar un trabajo colaborativo, con una visión compartida gestionando oportunidades de mejora que permita al docente trasladar esas prácticas hacia sus estudiantes y se refleje en la mejora de los aprendizajes.

Escribano Hervis (2018) concluye que el desempeño docente es un factor humano preponderante en los índices de la calidad educativa, el cual debe ser atendido con políticas públicas oportunas y adecuadas que se enmarquen bajo una responsabilidad social. Así mismo se favorezca el desarrollo de investigaciones que proporcionen aportes favorables sobre la relación entre calidad educativa y desempeño docente, así también permita propiciar su actualización y el perfeccionamiento constante, capaz de ejecutar acciones favorables para la autoevaluación como parte de la práctica del maestro y que se propicie un clima oportuno capaz de incentivar la innovación y la creatividad.

Como antecedentes nacionales se tiene a: Peña Roque (2022) quién, realizó una investigación con 27 profesores de una I.E de Ancash-Perú, en la cual concluyó que existe relación entre una y la otra. A mayor nivel de las CAP, mejores serán los resultados del desempeño docente, lo cual se evidenció en los niveles de logro de aprendizajes de los estudiantes. Cubas Diaz (2021) concluyó que hay una conexión entre el liderazgo pedagógico con las comunidades de aprendizaje y el desempeño de los docentes. La primera influye en la segunda y ambas guardan relación directa no sólo con el desempeño de los maestros, sino también con las relaciones interpersonales, la emocionalidad, capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral y también en su labor propiamente dicha.

Morales-Inga y Morales-Tristán (2021) realizaron un estudio para comprobar si era viable la aplicación de una CAP en una escuela con índices bajos de desempeño a partir de analizar su estructura organizacional. Ante ello llegó a la conclusión que para instaurar comunidades profesionales de aprendizaje, primero se debe establecer estructuras flexibles en su organización que mejore su interrelación entre los actores. En segundo lugar, es importante fomentar un liderazgo tanto en el líder como en los docentes. En tercer lugar, impulsar el desarrollo de valores que fortalezca la relación entre pares. Y en cuarto lugar instaurar una cultura escolar colaborativa.

Huaranga y Cuadros (2021) aplicaron una encuesta a 144 profesores para evaluar la eficacia del desarrollo de las CAP en un entorno virtual. Los resultados señalaron que había relación entre la edad que tienen los docentes y el grado de

eficiencia en su desempeño dentro de las comunidades profesionales de aprendizaje. A más edad mayor eficiencia. Así mismo esa eficiencia se manifiesta con mayor porcentaje en docentes que han alcanzado grados académicos más altos y específicamente en las mujeres por sobre los hombres. De la Cruz Rivera (2019) llevó a cabo un estudio descriptivo explicativo entre 29 maestros de una I.E de Lima, concluyeron que las CAP inciden en el desempeño docente, lo cual se observó en la transformación de una labor aislada a otro colaborativo por parte del profesor, logrando así un mejor desempeño.

En un estudio sobre el desempeño docente realizado por Castillo (2018) concluyó que hay un marcado vínculo entre el desempeño docente y el acompañamiento que el directivo proporcione a la maestra. Este debe evidenciar coherencia y asertividad. Por otro lado señala que el desempeño docente se debilita a falta de un clima institucional favorable, una comunicación efectiva y una coresponsabilidad compartida con las familias de los estudiantes.

Para Galindo (2018) señaló que el desempeño docente tiene relación directa con el acompañamiento brindado por el programa estratégico de logros de aprendizaje y que estas dos dan como resultado mejora en los aprendizajes. En esa misma línea Pareja (2020) concluyó que aún más allá de la conexión que haya entre la gestión pedagógica del directivo con el desempeño del maestro, el líder pedagógico debe garantizar el logro de aprendizajes de los estudiantes partiendo de un plan de monitoreo que le permita ejecutar acciones de monitoreo con las docentes y realizar un seguimiento a las maestras para el mejoramiento de su praxis.

Gálvez Suarez y Milla Toro (2018) sostuvieron que bajo el marco del M.B.D.D se debe priorizar la evaluación del maestro, considerando su preparación para desarrollar aprendizajes en los estudiantes. Bajo este contexto se debe anteponer la valoración del dominio que posee el maestro para planificar la enseñanza y cuanto conoce de su estudiante. Así también afirmaron que este tipo de evaluación debe permitir que el maestro reflexione sobre su práctica y que su carrera sea revalorada. En sus resultados precisaron que el modelo de evaluación que se propone busca promover el acompañamiento directivo, fortalecer la gestión

pedagógica y mejora de aprendizajes desde la misma I.E. Estrada y Mamani (2020) publicaron los resultados de un estudio que les permitió determinar que hay relación entre el compromiso de un docente como parte de una organización y su desempeño ejercido con el fin de generar aprendizajes en los estudiantes. Esta relación se hará posible siempre y cuando exista un liderazgo capaz de gestionar, motivar y comprometer al maestro para que ejecute las acciones normadas en el M.B.D.D. y lograr así que su trabajo sea más eficiente.

Gutiérrez (2020) en su estudio concluyó que la evaluación formativa tiene relación con el desempeño docente considerando que este tipo de evaluación es constructiva y que al aplicarlo demanda que el maestro se encuentre capacitado y empoderado. Al mismo concluyó que el docente demuestra un buen desempeño de su práctica pedagógica al detectar las dificultades en los estudiantes, lograr identificar el origen y ejecutar acciones para superar las mismas. Esto no solo demostró que la evaluación es positiva para el desempeño del maestro, sino también para obtener mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes.

Quiroz Pacheco y Franco García (2019) sostuvieron que de acuerdo al derecho en la constitución toda entidad educativa debe garantizar el brindar una educación basada bajo estándares de calidad. Esta se desprende considerando aspectos importantes al momento de comparar el desempeño con la calidad educativa, las cuales se puede mencionar la formación académica y la experiencia del docente. A ello se agrega el desarrollo integral del docente que evidencie habilidades beneficiosas para el aprendizaje de los estudiantes.

Una revisión de los fundamentos teóricos como parte de la investigación permite precisar aportes brindados por Giordan y Vecchi (1996) quienes señalaron que toda persona a lo largo de la vida va construyendo su saber. Este, se va incrementando conforme adquiere conocimientos. Todo lo que el individuo aprenda lo recibirá desde diversos ámbitos socioculturales como: el hogar, la escuela, al interrelacionarse con sus pares y en la adultez, de manera profesional y laboral. La forma de proceder, de pensar al resolver problemas o al interpretar, así como las tradiciones y creencias, depende principalmente de las raíces culturales, de lo vivido personalmente y al relacionarse con otros.

Considerando los planteamientos antes señalados se puede afirmar que los maestros de la misma manera construyen sus concepciones al interactuar con los demás y con su medio. Echeverría et al. (2006) señalaron que, todas las personas sean maestros o no, tienen saberes preconcebidos respecto a lo que significa enseñar y aprender. Son esas concepciones ocultas, las que rigen su accionar de manera no consciente, de tal manera que ejercen un currículo oculto, el cual va influenciando en el desarrollo de su práctica pedagógica. Al reconocer y comprender cómo funcionan estos conceptos de enseñar y aprender, se halla un primer paso para que el maestro mejore su práctica pedagógica. Así mismo, añade que los conceptos o creencias del maestro, comprenden el enfoque cognitivo, que agrupa las operaciones mentales durante el accionar docente, en cambio con el enfoque alternativo la intención y la cultura deben estar presentes durante la práctica del maestro.

Santoianni y Striano (2006), Vygostki (1978) precisaron que el enfoque cognitivo permite dar explicaciones respecto a los procesos mentales de la persona para comprender cómo aprenden. Así mismo señaló que los procesos para aprender se dan de forma intraindividual como interindividual. El aprendizaje y el conocimiento es una construcción social por lo tanto un docente en relación con su contexto crea su propio conocimiento, el cual le servirá de base para cuando ejerza su práctica. Para Bruner (1973) el docente es un mediador del aprendizaje y un facilitador del conocimiento, es quien diseña las estrategias para desarrollar conocimientos. Cooper (2013) señaló que un maestro es la persona que acepta la responsabilidad de brindar apoyo a otras personas para que éstas asimilen la información. Para Freire (2003) es la persona que favorece la construcción de aprendizajes significativos. Eisner (1984) mencionó que ser docente es un arte, pues le demanda conocer a sus estudiantes, entender el contexto que le rodea y adecuar estrategias y métodos de enseñanza acordes a la realidad y necesidad de ellos.

Morán Oviedo (2004), Felder y Brent (2004) afirmaron que un docente no solo es una persona que transmite conocimientos, sino que también es aquel que contagia, el que provoca en el estudiante el gusto y el placer por aprender y que lo ayuda a realizarse como persona de adentro hacia fuera, desarrollando en él, la

capacidad de hacerse responsable de sus actos que favorezcan el mundo que le rodea. Alguien que favorezca en el estudiante el aprender a aprender y que éste a su vez, vea en él, al conductor y acompañante de sus aprendizajes. Para Hansen (1999) enseñar es una vocación de servicio que permite brindar orientación y estímulo constante para que el estudiante se desarrolle como persona y alcance su realización.

Montenegro (2003) señaló que la visión de una sociedad con respecto al docente ha variado a través del tiempo. En un primer momento fue visto como un apóstol, en sociedades más modernas se le ve como un profesional que trabaja impartiendo conocimientos y transformando vidas, pero en sociedades menos favorecidas donde la modernidad no ha llegado, la visión del docente no favorece en su auto imagen, pues ven al maestro que desarrolla una labor de bajo estatus, a alguien que solo mantiene una rutina. Esta visión afecta directamente su desempeño. Por ello es necesario fomentar la revalorización social de la profesión, el cual se lograría fortaleciendo sus fundamentos teóricos y la acción sistémica. Así mismo menciona que se debe construir un perfil docente que enmarque su desarrollo integral con competencias básicas y específicas las cuales se fije como modelo a tener en cuenta durante la formación del maestro y durante el ejercicio de su labor como parte de su desempeño.

En América latina la escuela contemporánea ha evidenciado críticas a la educación y el trabajo docente. En los diferentes países que lo conforman se han recogido insatisfacciones sobre la calidad educativa y los resultados obtenidos en el desarrollo de los aprendizajes. Se puede mencionar entre ellos: la incapacidad para abordar el analfabetismo funcional y digital; la implementación de políticas débiles que no favorecen la educación inclusiva; a eso se suman los esfuerzos reducidos para que en la escuela se fortalezca la creatividad, la innovación, el pensamiento crítico y un avance acorde a las nuevas tecnologías; escuelas que muestra deficiencia en la ejecución de acciones para favorecer el aprendizaje autónomo y el aprender a aprender para toda la vida (Escribano Hervis, 2018), (Marzano et al.,2001).

Van de Velde (2016) mencionó que hay características mínimas que evidencian la calidad en cualquier ámbito educativo. Que al hablar de calidad, ésta se refleje a todos por igual; es decir una educación que sea incluyente, que respete la diversidad, que plantee espacios que permitan que todos los agentes educativos formen parte de su propia construcción; que parta de contexto real y que en colectivo busquen soluciones de mejora a partir de compromisos asumidos y valiéndose de un enfoque científico planteen soluciones que favorezcan la creatividad, el trabajo cooperativo, la autoevaluación, la reflexión y sistematización para plantear acciones de mejora. Según lo dicho por el autor, se puede resaltar el papel del docente para lograr una educación de calidad. Ante ello se evidencia cuán importante es su desempeño para lograr ese objetivo, quiere decir que la calidad educativa y el desempeño docente tienen relación una con la otra (Chairez et al., 2016). Esto exige una cuota de peso sobre la profesión docente que se debe atender.

Actualmente, diversos países están tratando de responder la demanda de revalorar la profesión desde la formación hasta el ejercicio de la misma. Ante ello se vienen implementado políticas públicas en muchos de ellos con el único propósito de replantear el rol transformador del docente evidenciado en su desempeño dentro de una sociedad. Teniendo esa consideración se ha venido planteando diversas concepciones sobre el desempeño docente. Para Montenegro (2003) es cumplir sus responsabilidades docentes, son acciones que le permiten cumplir su función al formar niños, niñas y jóvenes a su cargo. El autor también asevera que el desempeño docente está delimitado por componentes que se encuentran asociados al propio maestro, al estudiante y al medio que lo rodea; así también la praxis del desempeño se ejecuta en diversos ámbitos o niveles como son el propio escenario socio cultural, el ambiente institucional, el entorno del aula y del propio docente a partir de su accionar reflexivo.

Así mismo, Escribano Hervis (2018) mencionó que el desempeño docente es la causa asociada directamente a la calidad educativa. Según Chiavenato (2000) el desempeño viene a ser las diferentes actuaciones del trabajador que apuntan al logro objetivos planteados dentro de una entidad. El desempeño laboral es lo que le da consistencia a una institución. Para Robalino (2007), el desempeño docente

es el sistema que permite la movilización de competencias profesionales, disposición personal y responsabilidad social, con una participación activa en la gestión educativa y en el fortalecimiento de una cultura democrática institucional y que intervenga en la planificación, la puesta en marcha y evaluación de políticas educativas a nivel local y nacional con la intención de promover el desarrollo de aprendizajes para la vida, competencias y habilidades en los estudiantes.

Chapé Paumier y Quiala Long (2019), Jones et al. (2006). señalaron que el desempeño pedagógico viene a ser las diferentes actuaciones que lleva a cabo el docente durante su práctica educativa considerando el entorno o escenario donde las ejecuta, con el único propósito de encaminar el desarrollo integral del estudiante. Por otro lado, Acha y Castillo (2018), Wolters y Daugherty (2007) precisaron que el desempeño de un profesor es un procedimiento organizado para obtener datos válidos y confiables, con el único propósito es de constatar y darle un valor a los resultados como consecuencia del accionar de sus capacidades pedagógicas, sus emociones, compromiso como profesional y el tipo de interrelaciones y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con cada persona que conforma la comunidad educativa.

El Perú, como país, no es ajeno a la demandas de las sociedades actuales y de la misma manera exige cambios educativos. Ante ello, se han implementado políticas públicas como el proyecto educativo nacional, el cual es fruto de una reflexión con participación de diversos actores públicos, donde se formula no sólo un perfil educativo nacional que revalore la profesión docente, sino también, un marco curricular con demandas de aprendizaje que vayan de la mano con los cambios en una sociedad y que exige reformular los procesos pedagógicos en las escuelas. En función a ello se ha establecido el funcionamiento e implementación del M.B.D.D, el cual con su ejercicio apunta a garantizar el logro de aprendizajes en los niños, niñas y adolescentes. Es un documento orientador necesario para poner en marcha las políticas y acciones en la formación del maestro, así como para su evaluación y desarrollo a nivel nacional. Su base está puesta en la visión que se quiere para el docente peruano (Minedu, 2012).

Así mismo, el M.B.D.D consideró a la docencia como un quehacer complejo, donde el maestro actúa de manera reflexiva y autónoma al momento de tomar decisiones sobre cada contexto. Profesión que se lleva a cabo manteniendo una dinámica relacional tanto con estudiantes para mediar aprendizajes como también con sus pares para planificar, evaluar y reflexionar la actuación pedagógica en la práctica docente. Por otro lado para definir el desempeño proponen tres condiciones como son: la actuación observable en correlación a una responsabilidad y resultados en cuanto a logros determinados. En tanto plantean como desempeños a las diferentes actuaciones de las personas que se pueden observar y medir y que expresan su competencia. Todo esto está en relación con el logro de aprendizajes esperados y la realización de tareas encomendadas. La forma de ejecutar la misión asignada, da a conocer la competencia que fundamenta a la persona (Minedu, 2012).

A partir de la nueva visión de maestro y con la finalidad de asegurar que se continúen brindando aprendizajes de calidad, en el Perú se ha sumado a lo establecido en el M.B.D.D, normativas desde el ministerio de educación para medir el quehacer del docente sobre su desempeño en la práctica pedagógica. Es así que, a partir de una resolución directoral se aprobaron las rubricas de observación de aula, la cual plantea cinco dimensiones que permiten la evaluación de las diferentes acciones realizadas por la maestra para lograr aprendizajes en los estudiantes a su cargo. De esa forma se plantea medir el desempeño de los docentes (Minedu, 2018).

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente Jiménez et al. (2011) señaló a las Capacidades pedagógicas, que vienen a ser las diferentes conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que debe poseer el docente en el desarrollo de su propia práctica a fin de lograr aprendizajes en los estudiantes. Valdez (2004) señaló también como dimensiones a la Emocionalidad, la cual integra los atributos psicológicos y personales muy importantes en el trabajo docente. Así también, la identificación y autorregulación de la emocionalidad la cual interviene en la calidad del trabajo que brinde el maestro, que así mismo le valdrá para identificarlos con los demás involucrados en su labor. Seguidamente la responsabilidad laboral, sobre la cual señala que concierne al cumplimiento de

funciones del docente como parte integrante de una comunidad educativa. Otra dimensión mencionó a las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas, de gran importancia en todo proceso pedagógico, pues en ella se producen conexiones valiosas que aportan al logro de objetivos educacionales. Por último consideró la dimensión de resultados de su labor educativa, pues constituye el compromiso más valioso e importante que evidencia la calidad del desempeño docente.

A través de la historia se han brindado aportes importantes que sostienen la ejecución de estrategias para la mejora de la práctica pedagógica. Es así que, para hablar de la CAP, como estrategia para la mejora del desempeño docente, se debe precisar el significado de comunidad. Para Mateo y Quintero (2013), Antinluoma et al. (2018) mencionaron que viene a ser algo más que habitantes que forman parte de un determinado territorio. Tiene que ver con los vínculos y las interacciones que se producen entre la diversidad de agentes y actores sociales que interactúan en ella. Por otro lado, hablar de comunidad educativa, es hablar de un grupo de personas que construyen lazos de unidad y de relación uno con otro, que edifican vínculos a partir de los conocimientos, donde se supere el normativismo y dé muestras que están fundamentadas en su entorno y en sí mismas, tomando en cuenta las interacciones que se dan y en donde se genera procesos de formación que fortalecen liderazgos en pro de las mismas comunidades (Angarita y Puentes, 2014, Leithwood, et al.,2004).

La corriente constructivista desde etapas más antiguas mencionaba ya, el concepto aprender haciendo, el cual quería decir que, lo que una persona debe aprender a hacer, lo aprenderá haciendo. Se propone escenarios con oportunidades para hacer y para reflexionar sobre los resultados más allá del aula de clases y que al final se genere un ambiente de capacitación constante que permita reconstruir su práctica (García y López, 2014). El cono de los aprendizajes es otro aporte de resaltar. Respecto a la profundidad del aprendizaje realizado con diversos medios se demostró que los mayores índices de memoria se hallan en las conductas que involucran mayor actividad del que aprende. En la base del cono se propuso el uso de estrategias como la reflexión, discusión en comunidades,

prácticas auténticas y la enseñanza entre pares, como parte de un nivel de aprendizaje que proporciona mayores resultados. Esto quiere decir que el trabajo realizado con los pares es más valioso (Dale, 1969).

Peláez (1997) afirmó que dentro de una organización hay un despliegue de competencias individuales y colectivas que al interactuar en un espacio cooperativo con una cultura organizativa, generará nuevas innovaciones que logren cumplir con las metas, obtener mejores resultados y trascender en el tiempo como institución. A esto lo denomina aprendizaje organizacional. Para León et al. (2003) una organización que sabe aprender ha conseguido establecer mecanismos que le permitan crecer como organización a partir de un accionar mancomunado. Ellos reciben el nombre de organizaciones inteligentes, pues han logrado desarrollar ciertas disciplinas como: Dominio personal; o capacidad de replantear su visión trazada como persona. Modelos mentales, capacidad de replantear concepciones construidas a partir de la reflexión. Creación de una visión compartida, se caracteriza por asumir compromisos a partir de dar a conocer sus imágenes de futuro y compartirlas. Aprendizaje en equipo, el cual se caracteriza por el dominio de la práctica del debate y del dialogo para lograr pensar juntos. Por último el Pensamiento sistémico, la cual une todas las disciplinas, de tal manera que se movilicen a través de la teoría y la práctica.

Vaillant (2019) mencionó que las prácticas colaborativas dentro de una comunidad educativa son más eficaces porque tienen que ver con interrelaciones entre los actores educativos con la finalidad de desarrollar prácticas efectivas de aprendizaje en función de todo el colectivo. Hoy et al. (2013) considera a la escuela como una comunidad del aprendizaje. Bolivar (2001) Señaló que los centros educativos pueden ser considerados como organizaciones que aprenden a partir de comunidades de aprendizaje profesional, donde sus integrantes desarrollen un trabajo en equipo, colegiado, colaborativo, con una visión en común, es decir logren aprendizajes como organización en conjunto.

A nivel internacional se está dando una mirada más reflexiva al trabajo de acompañamiento del docente en las escuelas con la visión de mejorar los

resultados estudiantiles. Una de las estrategias que se plantean es la organización de CAP dentro de las escuelas, que permitan la construcción de un entorno de aprendizaje para el maestro que le permita desarrollar una cultura de innovación. Para comprender esta estrategia primero se debe precisar su definición. Vilchez Gonzalez et al. (2021) sostuvieron que las CAP es una agrupación de profesionales de la escuela conformada por directivos y maestros, quienes se encuentran organizados, cuentan con una misión, visión y metas comunes de cambio. Es un espacio donde se activan los valores y el trabajo colaborativo los cuales permiten socializar, intercambiar, debatir, brindar opiniones, compartir su práctica pedagógica, con el propósito de lograr desarrollar aprendizajes en los niños y niñas de la escuela.

Para Leclerc y Labelle (2013) viene a ser una forma de crecimiento profesional, el cual se encuentra organizado, de tal manera que los que la integran trabajan colaborativamente para mejorar su praxis, el cual influye como consecuencia en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Por otra parte para Hord (2004) lo conceptúa como el entorno donde las personas están constantemente aprendiendo y respondiendo el uno al otro con el propósito de desarrollar una cultura de aprendizaje que se sostenga en el tiempo, que les permita aprender juntos, que sume esfuerzos, compromisos y trabajen de manera colaborativa para lograr un mejor desempeño de los estudiantes.

Stoll et al. (2006) mencionaron que la CAP está conformada por una agrupación de maestros que se congregan periódicamente para tratar temas concernientes a la práctica pedagógica para que de manera colaborativa se reflexione respecto a las diferentes problemáticas suscitadas en el aula y que en comunidad elaboren estrategias didácticas que permitan la mejora de los aprendizajes en los estudiantes. Vaillant (2019) identificó como estrategia a las CAP pues, permite generar aprendizajes entre profesionales que conllevarán a transformar sus instituciones. Por otro lado, Beltrán Villamizar et al. (2015) enfatizaron que en las CAP todos sin distinción, pueden aprender y también aportar de su propia praxis y de los conocimientos que posee dentro de su propio entorno, de esa manera se eliminan prácticas segregadoras.

Krichesky y Murillo (2011) mencionaron que por distintos que sean los contextos, donde se desarrollen las CAP, estas guardan características en común, las cuales se derivan de los conceptos que la constituyen como son: comunidad con valores y normas compartidas donde se evidencia la confianza, apoyo y respeto mutuo; el siguiente viene a ser aprendizaje porque los docentes aprenden unos de otros y por último profesional porque es allí en ese ambiente de colaboración es donde se movilizan conocimientos que permite la especialización y el compromiso de los profesionales participantes. Es decir, construir una CAP es instaurar una nueva cultura escolar. Tichnor-Wagner, et al. (2016) mencionaron que una escuela efectiva es aquella que cultiva una cultura del aprendizaje, la cual le haya demandado tiempo y estructuras construidas dentro y fuera de la misma, donde sus integrantes colaboren, tomen decisiones, realicen prácticas colaborativas hacia una misma meta, que fijen su actuar en aspectos pedagógicos que les permitan la mejora de los aprendizajes a partir de la reconstrucción en conjunto de la praxis de la propia comunidad.

Bolívar Ruano (2013) señaló como dimensiones de las CAP a 1) El Liderazgo compartido y apoyo, el cual se evidencia cuando el directivo promueve el liderazgo entre los docentes y cuando actúa democráticamente compartiendo la toma de decisiones, el poder y la autoridad. 2) Visión y valores compartidos; porque todo el personal de la escuela se direcciona hacia un mismo objetivo, una misma visión en la que todos busquen trabajar juntos para mejorar los aprendizajes. 3) Aprendizaje colectivo y su aplicación, porque es a partir del trabajo colaborativo que los maestros juntos se valen de la práctica y los conocimientos para encontrar soluciones a las problemáticas educativas. 4) Práctica personal compartida, donde los docentes reflexionan sobre su praxis y los resultados obtenidos para mejorarlos. 5) Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras, lo cual tiene que ver con las a) relaciones de colaboración que se da entre los actores educativos y b) Estructuras las cuales se refieren a las condiciones que brinda la escuela para realizar las CAP.

Para que se instauren y consoliden las CAP dentro de una Institución educativa es imprescindible desarrollar una cultura de colaboración dentro de la organización que tiene como meta conformar una CAP.

En tal sentido, Krichesky y Murillo (2011) plantearon condiciones para el desarrollo de las CAP, como son: fomentar una cultura de colaboración; en donde los integrantes de la organización hayan generalizado cualidades, actitudes y conductas de ayuda, apoyo y apertura que permitan la mutua valoración entre sus integrantes a partir de la motivación y el reconocimiento. Así mismo, impulsar la reestructuración organizativa, ello lleva a replantear los canales de comunicación, roles, tiempos y espacios en una organización de tal manera que permita el trabajo profesional entre pares. Por otro lado, favorecer el liderazgo docente, donde se evidencie al maestro fuera de su actuar disciplinario, que le permita ampliar su visión e identificarse y contribuir en su organización y al lado de otros mejoren sus prácticas de tal manera que ejerzan su cuota de poder con un compromiso de cambio. Otra condición es generar un clima escolar propicio, lo cual favorece el trabajo en equipo. Es muy importante tener a buen recaudo los vínculos interpersonales dentro de una organización, es así que valores como la confianza, la honestidad y el respeto son fundamentales para el desarrollo de una CAP. Una condición más es repensar la dirección escolar, el cual debe fundamentar su trabajo en función de los retos que demanda la creación y sostenimiento de una CAP.

Una de las condiciones mencionaba la importancia del rol directivo en la formación de una CAP, Leithwood y Riehl (2009) señalaron que el liderazgo se evidencia por la capacidad de ejercer influencia y movilizar a los demás para lograr un engranaje para actuar en base a metas comunes de una organización. Hord (1997) sostuvo que el liderazgo educativo tiene que ver con el cambio escolar, es decir con los resultados en cuanto a los aprendizajes de los estudiantes. Transformar una escuela en una comunidad de aprendizaje profesional se producirá con la venia, guía, monitoreo y cuidado del líder pedagógico. Por otro lado, las condiciones que se brinden en una escuela tiene que ver el gestor educativo y la forma como ejerce su autoridad, ya que, si lo comparte entre todos los actores educativos fomentando un liderazgo participativo, contribuirá para que se dé un aprendizaje organizacional que va permitir que todos aprendan juntos y participen en decisiones sobre el funcionamiento de la escuela (Leithwood, et al., 1997).

Para ejercer este tipo de liderazgo, Vilchez Gonzalez et al. (2021) mencionaron que dos son los enfoques que favorecen el desarrollo de una CAP en una organización. Uno es el liderazgo pedagógico, el cual es dirigido por el directivo y otros aliados que van a inspirar, influir y movilizar acciones de una organización educativa con el propósito de desarrollar aprendizajes en los estudiantes. Este tipo de liderazgo, contiene en sí dos competencias que lo caracterizan que son liderazgo instruccional, la cual ejerce influencia focalizada e intencionada y el liderazgo distribuido donde se promueve la horizontalidad al distribuir el liderazgo dentro de la organización escolar. El otro enfoque que permite impulsar la CAP viene a ser, el liderazgo transformacional el cual se caracteriza por formar una cultura de colaboración entre la comunidad educativa a partir llevar a cabo acciones colectivas que produzcan cambios importantes.

Para que una CAP pueda establecerse en una comunidad educativa, tanto sus integrantes y en especial el directivo, deben manejar habilidades comunicativas y sociales. Así lo sustentaron Losada et al. (2020) al mencionar que la comunicación es muy importante en las relaciones que entabla el ser humano, no solo dependerá del uso del lenguaje verbal y no verbal, sino también de contar con capacidades como la asertividad, escucha activa, flexibilidad, empatía, creatividad, conocerse a sí mismos, sumado a un manejo efectivo de las emociones.

En el Perú existe un marco normativo para implementar las comunidades de aprendizaje profesional. Así lo menciona el MBDdi en su competencia cinco donde señala claramente que el directivo debe promover y liderar las CAP que permita fomentar el trabajo colaborativo, la autoevaluación y una continuidad en la formación de docentes. El desempeño 16 de esa competencia claramente señala que el directivo debe producir los mecanismos y generar los espacios para lograrlo (Minedu, 2014). Las normas actuales, también sustentan el desarrollo de las CAP. Así podemos nombrar la RM-N°-531-2021-MINEDU, que recalca que las comunidades educativas enfoquen su labor en el trabajo colegiado. Así también el Oficio múltiple N.º 00035-2021-MINEDU que plantea el desarrollo de las CAP dentro de las escuelas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

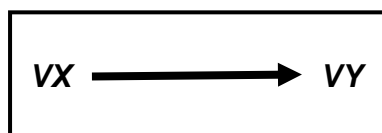
La investigación realizada fue un estudio de tipo básico, dado que se buscó información sobre la relación entre las CAP y el desempeño docente. Este tipo de estudio busca ampliar el conocimiento de algo real y concreto. No se necesita apuntar hacia su aplicación práctica, sino que busca que los resultados de la investigación proporcionen conocimiento científico y que éstos sean factibles de ser usados en futuras investigaciones (Bairagi y Munot, 2019).

Por otro lado se utilizó el enfoque cuantitativo, el cual se centró en mediciones numéricas obtenidas del análisis estadístico, el cual partió del uso de un instrumento como es el cuestionario. El mismo que se utilizó para recoger datos que permitieron comprobar las hipótesis planteadas a partir de un problema específico que hizo posible establecer patrones de comportamiento y probar teorías, tal como lo dio a conocer la literatura brindada por Hernández-Sampieri y Torres (2018), donde señalan que, los resultados demuestran si, se reafirman las hipótesis planteadas o son coherentes con estas, o si se contradicen se desestiman para buscar nuevas hipótesis y explicaciones. Así también, el enfoque permite la contextualización del trabajo investigado, ya que a partir de los resultados se pueda interpretar los comportamientos sociales y culturales.

Así también, el método que se usó en el trabajo fue el hipotético deductivo, en vista que se tomó como premisa hipótesis que fueron confrontadas con los argumentos de las variables planteadas en el estudio, para que de esa manera se pueda determinar la fiabilidad de dichos supuestos planteados y de esa forma establecer el nivel de influencia. A partir del planteamiento de hipótesis y prosiguiendo con las reglas lógicas de la deducción se arriban a nuevas conclusiones y proyecciones empíricas que al mismo tiempo serán supeditadas a comprobación. Este método apoya su accionar a partir de enunciados generales o de hallazgos anteriores, de los cuales se derivan nuevas hipótesis sobre la realidad, a su vez deducir nuevas conclusiones e implantar nuevas predicciones iniciando desde el sistema de conocimiento con el que se cuenta (Haig, 2018).

Hernández-Sampieri y Torres (2018) señalaron que el nivel o alcance de una investigación tiene que ver con la profundidad de abordaje de un problema a investigar, lo cual permita explicar el por qué ocurren los eventos y qué los origina. El nivel alcanzado en la investigación fue el explicativo, pues presenta una característica de causa - efecto entre la variable independiente comunidades de aprendizaje profesional y la variable dependiente como es, desempeño docente y las hipótesis se plantearon de tal manera que se establezca causalidad. Así también señalan que el diseño en una investigación tiene que ver con la estrategia que se adopta para dar respuesta al planteamiento del problema. Uno de ellos es el no experimental, donde las variables no son manipuladas de manera deliberada, sólo son sometidas a un estudio en su contexto natural, de tal manera que permite el análisis o descripción de las mismas. Uno de sus tipos es el transversal, que consiste en recolectar datos en un solo momento. Uno de sus alcances es el correlacional causal que se utiliza para establecer la relación causal entre dos variables. En ese sentido este estudio fue de tipo no experimental, con un diseño transversal de tipo correlacional causal, tal como lo explican los autores.

La investigación quedó representada por el siguiente diagrama:



Dónde:

VX : Comunidades de aprendizaje (variable independiente)

VY : Desempeño docente (variable dependiente)

→ : Es la influencia de X sobre Y

3.2 Operacionalización de la Variable

En la investigación se descompuso la cuestión de estudio en sus dimensiones, lo que llevó a su vez a descomponerlos en sus indicadores correspondientemente. A este respecto, Rinjit (2020) menciona que la operacionalización se basa en una

agrupación de técnicas y métodos que permiten valorar la variable en un estudio, es un procedimiento que consiste en separar y analizar la variable en sus componentes, de tal manera que permiten su medición.

Variable independiente: Comunidades profesionales de aprendizaje.

La definición conceptual de la CAP. Para Vilchez Gonzalez et al (2021), las CAP es una agrupación de profesionales de la escuela conformada por directivos y maestros, quienes se encuentran organizados, cuentan con una misión, visión y metas comunes de cambio. Es un espacio donde se activan los valores y el trabajo colaborativo los cuales permiten socializar, intercambiar, debatir, brindar opiniones, compartir su práctica pedagógica, con el propósito de lograr desarrollar aprendizajes en los niños y niñas de la escuela.

La definición operacional de la variable comunidades de aprendizaje profesional ha sido medida a partir de un cuestionario que consideraba cinco dimensiones: Liderazgo compartido y apoyo, visión y valores compartidos, aprendizaje colectivo y su aplicación y finalmente práctica personal compartida. Todas las dimensiones juntas tienen en total once indicadores y 27 ítems en una escala de valor cualitativa ordinal donde, 1= Nunca, 2=Casi nunca, 3= Algunas veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre y que a su vez contaba con niveles de rango como el Nivel Inicial corresponde a un rango de 27 a 63 puntos; el Nivel Implementación contiene un rango entre 64 a 99 puntos y el Nivel Institucionalización que le corresponde cuando se obtiene entre 100 y 135 puntos. (Anexo 1)

Variable dependiente: Desempeño docente.

La definición conceptual. Para Montenegro (2003) es cumplir sus responsabilidades docentes, son acciones que le permiten cumplir su función al formar niños, niñas y jóvenes a su cargo. El autor también aseveró que el desempeño docente está delimitado por componentes que se encuentran asociados al propio maestro, al estudiante y al medio que lo rodea; así también la praxis del desempeño se ejecuta en diversos campos o niveles como son el propio

contexto socio cultural, el ambiente institucional, el entorno del aula y del propio docente a través de su accionar reflexivo.

La definición operacional de la variable desempeño docente ha sido también medida a partir de un cuestionario que consideraba cinco dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral, relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, colegas y directivos y finalmente resultados de su labor educativa. Todas las dimensiones juntas tienen en total diecisiete indicadores y 40 ítems en una escala de valor cualitativa ordinal donde, 1= Nunca, 2=Casi nunca, 3= Algunas veces, 4=casi siempre y 5=siempre y que ésta a su vez contaba con niveles de rango como el nivel insatisfactorio corresponde a un rango de 40-80 puntos; el nivel básico contiene un rango entre 81-120 puntos, el nivel competente cuando se obtiene entre 121-160 puntos y finalmente el nivel destacado, que le corresponde cuando se obtiene entre 161-200 puntos. (Anexo 1)

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Fuentes-Doria et al. (2020) sostuvieron que la población viene a ser una agrupación de personas que concuerdan entre sí en sus particularidades. Este viene a ser el universo en un estudio de investigación, sobre el cual se van a universalizar los resultados. Para la investigación la población lo conforman un total de 556 docentes de ambos sexos de educación básica regular, de los niveles de Inicial y primaria de la red 15 del distrito de Carabayllo pertenecientes a UGEL 04, del departamento de Lima, país del Perú.

Muestra

Hernández-Sampieri y Torres (2018) denominaron a una muestra como un subgrupo representativo proveniente de la población o universo que es de interés para efectos de la investigación y sobre quienes se va a recoger datos oportunos.

La muestra fue no probabilística porque se consideró solamente a las docentes que voluntariamente aceptaron contestar el cuestionario, los cuales fueron 74 maestros. Al respecto se detallan características importantes a resaltar como es el sexo del total de los que respondieron la encuesta 6 fueron hombres, lo que representó el 8.1% a comparación de las mujeres que fueron 68 lo cual correspondió al 91.9%. Otro dato importante viene a ser la edad, el 33.8% oscilaban entre 51 a más lo cual representó a 25 personas, así mismo, el 32.4% fluctuaron entre 41 a 50 años lo cual correspondió a 24 personas; el 28.4% que equivalía a 21 personas, tenían edades que estaban entre 31 a 40 años y finalmente 4 docentes que vino ser el 5.4% eran los menores de 30 años.

Así también cabe señalar el grado académico alcanzado por cada uno de los participantes. Así se señala que el 47.3% tienen grado de maestro, lo cual corresponde a 35 personas; el 32.4% tienen título de profesor, lo cual equivale a 24 participantes, el 16.2% representa a 12 personas; por último 3 docentes tienen grado de doctor y eso corresponde al 4.1%. Finalmente se precisa que 37 profesores que vienen a ser el 50% tienen de 16 años de servicio a más, 12 docentes que equivale al 16.2% tienen de 11 a 15 años de servicio y 13 maestros que viene a ser el 17.6% cuentan con 6 a 10 años de servicio y por último 12 profesores que corresponde al 16.2% mencionaron que tenían entre uno a 5 años de servicio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el estudio de investigación se utilizó la encuesta, el cual es denominado por Carhuancho Mendoza et al. (2019) como una técnica, que es utilizada para recopilar información a partir del uso de un instrumento como es el cuestionario dirigido a las personas para conocer sus opiniones o saber su percepción respecto a un determinado tema sujeto a investigación. En ese mismo sentido en el estudio se usó el cuestionario como instrumento, el cual contiene una serie de interrogantes respecto a un tema sometido a investigación, el cual debe contar con validez y confiabilidad de tal manera que mida lo que tenga que medir (Cohen et al., 2018). Las interrogantes que contenía el instrumento que se usó en el estudio, se presentaron a partir de un formulario Google, donde se plantearon dos cuestionarios. El primero con 40 preguntas y el segundo con 27 interrogantes. Se

agregaron cinco preguntas adicionales para recoger información característica de la muestra. Cabe señalar que los cuestionarios presentados tuvieron como base los argumentos teóricos relacionados a cada una de las variables, a las dimensiones e indicadores, abarcado en cada ítem a los cuales cada encuestado le ha asignado un valor considerando la escala ordinal.

Fuentes-Doria et al. (2020) mencionaron que un instrumento necesita cumplir con tres principios para proveer criterio científico, como son: Validez, confiabilidad y objetividad. Con respecto al primero señalaron que un instrumento debe contar con la capacidad de medir lo que se desea medir y que sus resultados deben revelar el proceder real de la situación que se aspira estudiar, así también, éste debe contar con tres elementos que indiquen validez como son: de contenido, el cual se obtiene con la opinión de expertos; de criterio si se ajusta al futuro o se fija en presente y por último de constructo, el cual se refiere a que tanto puede representar y medir un argumento teórico. En cuanto a la validez del instrumento usado en la investigación, fue sometido a juicio de tres expertos para comprobar su pertinencia claridad y relevancia, siendo declarado aplicable (Anexo N° 7).

Con respecto al segundo principio, los mismos autores mencionaron que la confiabilidad es la magnitud que posee el instrumento de proporcionar siempre los mismos resultados en todo momento que se aplica a la misma unidad de observación, también hacen alusión a la repetitividad de la medición y a la solidez de los resultados alcanzados. En este estudio, para medir la confiabilidad del instrumento fue sometido a una prueba piloto aplicado a 19 docentes el cual fue procesado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que permitió hallar como resultado para el instrumento de Comunidades de aprendizaje profesional el índice de 0.924, lo cual es confiable. Y para el segundo instrumento que mide el desempeño docente, el índice resulto de 0.873, resultado que muestra la confiabilidad. El tercer principio mencionado por los autores tiene que ver con la objetividad de instrumento, el cual se refiere al grado que éste es penetrable a la influencia de los sesgos y las tendencias de los investigadores que lo administran, evalúan y lo explican. En este caso la investigación realizada cuenta también con ese principio pues, el procedimiento seguido para usar el instrumento seleccionado

fue conducido con ética y sin manipulaciones para cambiar los resultados.

3.5 Procedimientos

A partir de los planteamientos en la presente investigación evidenciados en hipótesis propuestas e interrogantes que ameritan respuestas, es necesario proseguir un orden de acciones que expliciten el proceso a seguir para recolectar la información y posteriormente dar el tratamiento estadístico a los datos. Así puede mencionarse:

Primero, se seleccionó la población donde serían aplicados los instrumentos de recolección de datos.

Segundo, se elaboró el instrumento, con el cual se llevó a cabo la recolección de los datos.

Tercero, el instrumento fue sometido a juicio de tres expertos que proporcionarán la validez del mismo.

Cuarto, se compartió el cuestionario para recoger los datos. Para ello se utilizó la herramienta tecnológica de Google forms, que fue enviado por medio del aplicativo whatsapp a los diferentes maestros y maestras de los niveles de educación inicial y primaria de las Instituciones educativas de la red 15 pertenecientes a la UGEL 04 del departamento de Lima en Perú y que tuvieron a bien responder las interrogantes. Se dejó claro que los hallazgos obtenidos se utilizarían para fines académicos, donde se respetaría su privacidad y confidencialidad.

Quinto, una vez concluida la recolección de datos, se procederá a verificar y analizar los datos para que posteriormente sean procesados con el programa SPSS, de tal manera que permitió tabular y diseñar las tablas y figuras para que finalmente se procediera a la interpretación de los resultados obtenidos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Al término del proceso de recolección de información, los datos obtenidos que se encontraban almacenados en una hoja Excel virtual de la herramienta Google Form se descargó la data a través del software Excel del ordenador, de tal manera que las respuestas se pudieron organizar conforme a las variables, dimensiones e

ítems. Seguidamente se procedió a codificar de acuerdo al puntaje asignado relacionándola con la escala de Likert. Luego que los datos se hayan procesado con el programa SPSS, se procederá a llevar a cabo el tratamiento descriptivo de los datos obtenidos, para ello se transformaran los resultados a rangos considerados en la tabla de baremación de tal manera que los valores obtenidos permitan tabular y diseñar las tablas y figuras con la información que responda a los objetivos de la investigación y así permita interpretar los resultados. Por último se procederá a llevar a cabo el análisis inferencial de los resultados obtenidos de las variables y dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Para este estudio se consideró información fiable, las cuales fueron recogidas de manera anónima. Por otro lado, los datos personales proporcionados por cada persona al momento de participar en el llenado del formulario, se han mantenido bajo reserva tal como lo señala la ley 29733, ley que garantiza la protección de los datos personales. Así también, se afirma la veracidad de los resultados obtenidos, los cuales no sufrieron ninguna adulteración o cambio alguno y por lo tanto son confiables. Es necesario puntualizar que las referencias bibliográficas presentadas en el trabajo de investigación fueron consultadas guardando el debido respeto a la propiedad intelectual y derechos correspondientes a cada uno de los autores, los cuales fueron mencionados guardando los estándares creados por la American Psychological Association (APA 7ma edición). Finalmente la originalidad del presente documento fue verificado a partir del software Turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos de comunidad de aprendizaje profesional.

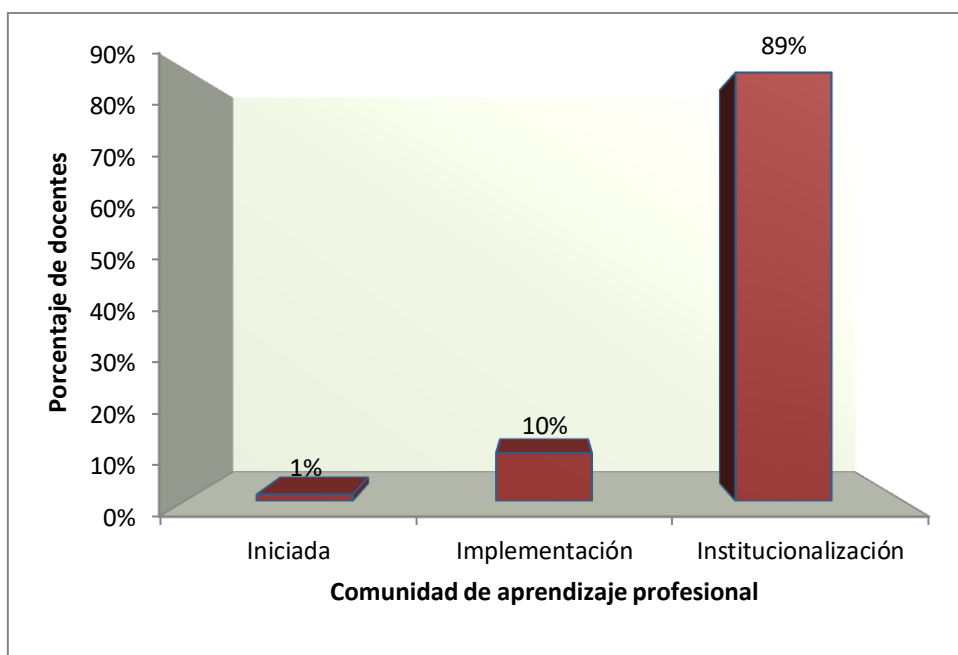
Tabla 1

Niveles de comunidad de aprendizaje profesional

Niveles	Frecuencias	%
Iniciada	1	1%
Implementación	7	10%
Institucionalización	66	89%
Total	74	100%

Figura 1

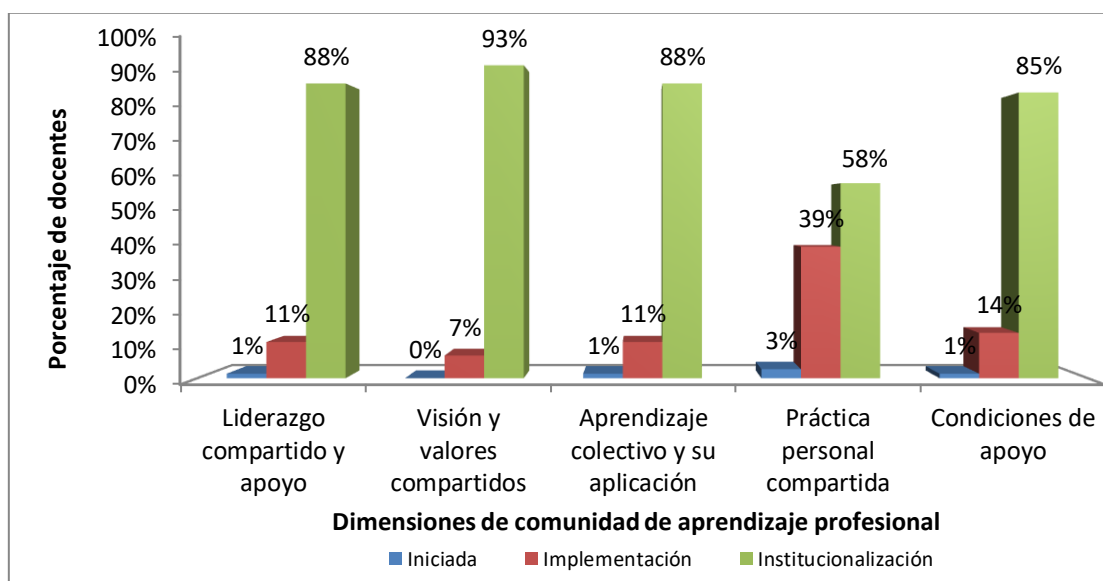
Niveles de comunidad de aprendizaje profesional



Conforme a la tabla 1 y figura 1, el 1% de docentes que corresponde a un docente la percibió en el nivel de iniciada a la comunidad de aprendizaje profesional, el 10% que es equivalente a 7 maestros la consideró en nivel de implementación, y el 89% que representa a 66 docentes en nivel de institucionalización.

Tabla 2*Comunidad de aprendizaje profesional por dimensiones*

Niveles	Dimensiones									
	Liderazgo compartido y apoyo		Visión y valores compartidos		Aprendizaje colectivo y su aplicación		Práctica personal compartida		Condiciones de apoyo	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Iniciada	1	1%	0	0%	1	1%	2	3%	1	1%
Implementación	8	11%	5	7%	8	11%	29	39%	10	14%
Institucionalización	65	88%	69	93%	65	88%	43	58%	63	85%
Total	74	100%	74	100%	74	100%	74	100%	74	100%

Figura 2*Comunidad de aprendizaje profesional por dimensiones*

De acuerdo a la figura 2 y tabla 2, el nivel que predominó en las dimensiones de comunidad de aprendizaje profesional fue el de institucionalización: el 88% que corresponde a 65 docentes en la dimensión liderazgo compartido y apoyo, el 93% que equivale a 69 maestros en visión y valores compartidos, el 88% que corresponde a 65 maestros en aprendizaje colectivo y su aplicación, el 58% que representa a 43 docentes, en práctica personal compartida, y el 85% que equivale a 63 maestros, en condiciones de apoyo.

4.2. Resultados descriptivos de desempeño docente.

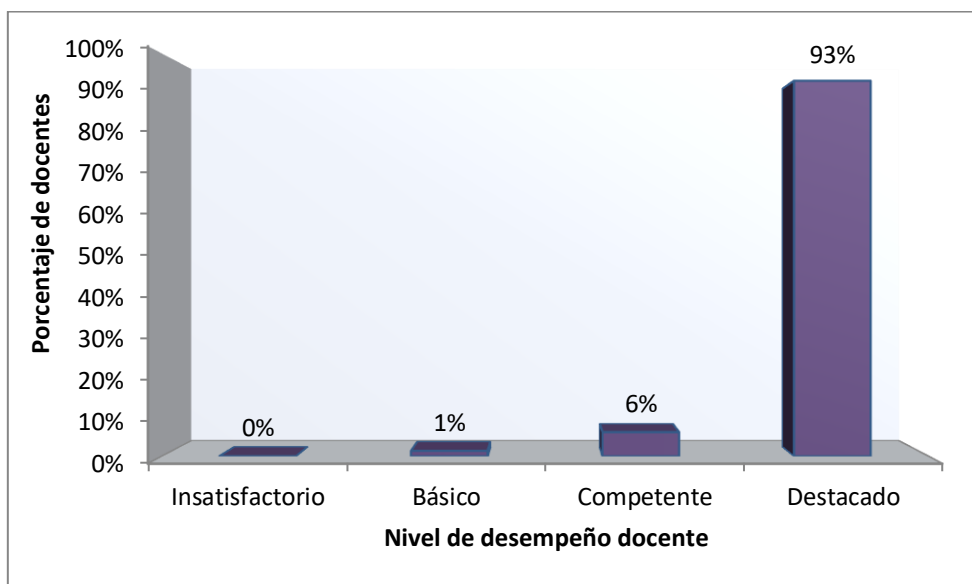
Tabla 3

Nivel de desempeño docente

Niveles	Frecuencias	%
Insatisfactorio	0	0%
Básico	1	1%
Competente	4	6%
Destacado	69	93%
Total	74	100%

Figura 3

Nivel de desempeño docente

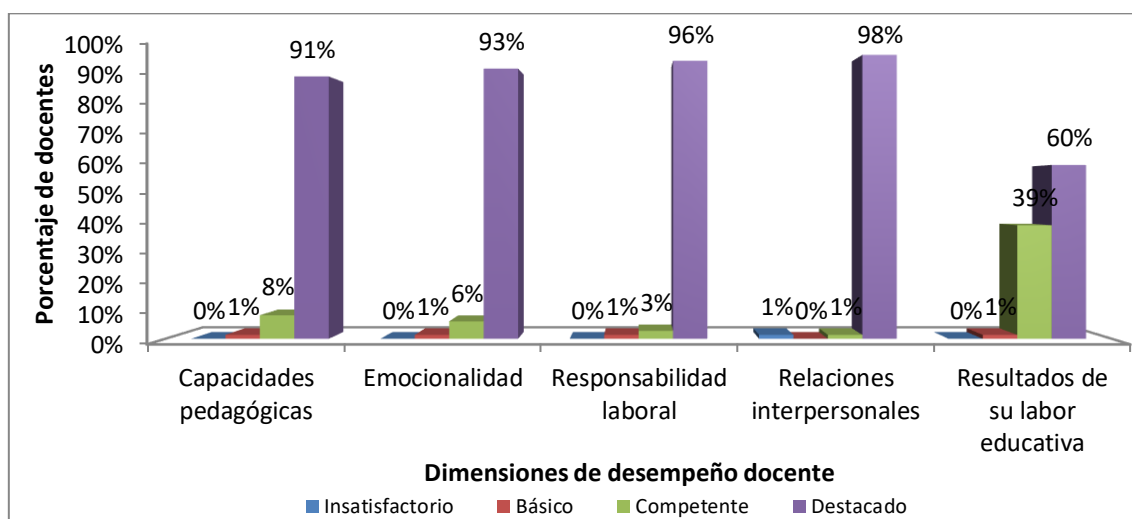


De acuerdo a la tabla 3 y figura 3, ninguno de los docentes presentó nivel insatisfactorio en su desempeño, el 1% que corresponde a un maestro obtuvo el nivel básico, el 6% que equivale a cuatro docentes alcanzó el nivel competente, y el 93% que representa a 69 profesores que lograron el nivel destacado.

Tabla 4
Desempeño docente por dimensiones

Niveles	Dimensiones									
	Capacidades pedagógicas		Emocionalidad		Responsabilidad laboral		Relaciones interpersonales		Resultados de su labor educativa	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Insatisfactorio	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%
Básico	1	1%	1	1%	1	1%	0	0%	1	1%
Competente	6	8%	4	6%	2	3%	1	1%	29	39%
Destacado	67	91%	69	93%	71	96%	72	98%	44	60%
Total	74	100%	74	100%	74	100%	74	100%	74	100%

Figura 4
Desempeño docente por dimensiones



De acuerdo a la figura 4 y tabla 4, predominó el nivel destacado en todas las dimensiones del desempeño docente: alcanzando el 91% que corresponde a 67 maestros, en la dimensión capacidades pedagógicas, el 93% equivalente a 69 profesores, en emocionalidad, el 96% que corresponde a 71 maestros en responsabilidad laboral, el 98% que equivale a 72 maestros en relaciones interpersonales y el 60% que representa a 44 docentes en resultados de su labor educativa.

4.3. Prueba de hipótesis general

Ho: La comunidad de aprendizaje profesional no influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Ha: La comunidad de aprendizaje profesional influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Tabla 5
Prueba de hipótesis general

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Solo intersección	26,115					
Final	4,435	21,680	2	0,000	Cox y Snell	0,254
					Nagelkerke	0,591
					McFadden	0,521

En la tabla 5, Sig.=0,000 (menos de 0,05), además, Chi-cuadrado=21,680 mostraron la influencia de la comunidad de aprendizaje profesional sobre el desempeño docente. Asimismo, Nagelkerke=0,591 indicó un 59,1% de influencia.

Tabla 6*Estimaciones de parámetros para la hipótesis general*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño docente = Básico]	-20,444	1352,161	,000	1	,988	-2670,631	2629,742
	[Desempeño docente = Competente]	-4,174	1,008	17,161	1	,000	-6,149	-2,199
Ubicación	[Comunidad de AP=Implementación]	-3,887	1,264	9,449	1	,002	-6,365	-1,409
	[Comunidad de AP =Iniciada]	-39,018	,000	.	1	.	-39,018	-39,018
	[Comunidad de AP =Institucionalización]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 6, el valor de la significancia para el nivel “competente” del desempeño docente (variable dependiente) resultó 0,000 (menor a 0,05), además, Wald=17,161 (mayor a 4), muestra que este nivel fue influenciado por la variable comunidad de aprendizaje profesional (variable independiente).

Asimismo, el valor de la significancia para el nivel “implementación” de la variable comunidad de aprendizaje profesional resultó 0,002 (menor a 0,05), además, Wald=9,449 (mayor a 4), muestra que este nivel fue influyente en el desempeño docente.

En consecuencia, se aceptó H_a .

4.4. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: El liderazgo compartido y apoyo no influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Ha: El liderazgo compartido y apoyo influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 1

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Solo intersección	25,205					
Final	4,519	20,686	2	0,000	Cox y Snell	0,244
					Nagelkerke	0,567
					McFadden	0,497

En la tabla 7, Sig.=0,000 (menos de 0,05), además, Chi-cuadrado=20,686 mostraron la influencia del liderazgo compartido y apoyo sobre el desempeño docente. Asimismo, Nagelkerke=0,567 indicó un 56,7% de influencia.

Tabla 8*Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 1*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño docente = Básico]	-20,460	1424,310	,000	1	,989	-2812,056	2771,136
	[Desempeño docente = Competente]	-4,159	1,008	17,030	1	,000	-6,134	-2,184
Ubicación	[Liderazgo compartido y apoyo =Implementación]	-3,648	1,245	8,592	1	,003	-6,087	-1,209
	[Liderazgo compartido y apoyo =Iniciada]	-39,033	,000	.	1	.	-39,033	-39,033
	[Liderazgo compartido y apoyo =Institucionalización]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 8, el valor de la significancia para el nivel “competente” del desempeño docente (variable dependiente) resultó 0,000 (menor a 0,05), además, Wald=17,030 (mayor a 4), muestra que este nivel fue influenciado por el liderazgo compartido y apoyo.

Asimismo, el valor de la significancia para el nivel “implementación” del liderazgo compartido y apoyo resultó 0,003 (menor a 0,05), además, Wald=8,592 (mayor a 4), muestra que este nivel fue influyente en el desempeño docente.

En consecuencia, se aceptó Ha.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La visión y valores compartidos no influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Ha: La visión y valores compartidos influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Tabla 9
Prueba de hipótesis específica 2

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Solo intersección	19,281					
Final	6,932	12,349	1	0,000	Cox y Snell	0,154
					Nagelkerke	0,357
					McFadden	0,297

En la tabla 9, Sig.=0,000 (menos de 0,05), además, Chi-cuadrado=12,349 mostraron la influencia de la visión y valores compartidos sobre el desempeño docente. Asimismo, Nagelkerke=0,357 indicó un 35,7% de influencia.

Tabla 10*Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 2*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño docente = Básico]	-5,694	1,276	19,909	1	,000	-8,196	-3,193
	[Desempeño docente = Competente]	-3,515	,719	23,918	1	,000	-4,924	-2,106
Ubicación	[Visión y valores compartidos =Implementación]	-4,044	1,153	12,302	1	,000	-6,304	-1,784
	[Visión y valores compartidos =Institucionalización]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 10, los valores de las significancias para los niveles “básico” y “competente” del desempeño docente (variable dependiente) resultaron 0,000 (menor a 0,05), además, Wald=19,909 y 23,918 (mayores a 4), muestran que estos niveles fueron influenciados por la visión y valores compartidos.

Asimismo, el valor de la significancia para el nivel “implementación” de la visión y valores compartidos resultó 0,000 (menor a 0,05), además, Wald=12,302 (mayor a 4), muestra que este nivel fue influyente en el desempeño docente.

En consecuencia, se aceptó H_a .

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: El aprendizaje colectivo y su aplicación no influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Ha: El aprendizaje colectivo y su aplicación influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 3

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Solo intersección	19,660					
Final	4,917	14,743	2	0,001	Cox y Snell	0,181
					Nagelkerke	0,420
					McFadden	0,354

En la tabla 11, Sig.=0,001 (menos de 0,05), además, Chi-cuadrado=14,743 mostraron la influencia del aprendizaje colectivo y su aplicación sobre el desempeño docente. Asimismo, Nagelkerke=0,420 indicó un 42,0% de influencia.

Tabla 12*Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 3*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño docente = Básico]	-12,322	38,827	,101	1	,751	-88,421	63,777
	[Desempeño docente = Competente]	-3,450	,718	23,072	1	,000	-4,858	-2,042
Ubicación	[Aprendizaje colectivo y su aplicación =Implementación]	-2,351	1,087	4,676	1	,031	-4,483	-,220
	[Aprendizaje colectivo y su aplicación =Iniciada]	-31,677	,000	.	1	.	-31,677	-31,677
	[Aprendizaje colectivo y su aplicación =Institucionalización]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 12, el valor de la significancia para el nivel “competente” del desempeño docente (variable dependiente) resultó 0,000 (menor a 0,05), además, Wald=23,072 (mayor a 4), muestra que este nivel fue influenciado por el aprendizaje colectivo y su aplicación.

Asimismo, el valor de la significancia para el nivel “implementación” del aprendizaje colectivo y su aplicación resultó 0,031 (menor a 0,05), además, Wald=4,676 (mayor a 4), muestra que este nivel fue influyente en el desempeño docente.

En consecuencia, se aceptó H_a .

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La práctica personal compartida no influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Ha: La práctica personal compartida influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 4

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Solo intersección	20,068					
Final	8,317	11,750	2	0,003	Cox y Snell	0,147
					Nagelkerke	0,341
					McFadden	0,282

En la tabla 13, Sig.=0,003 (menos de 0,05), además, Chi-cuadrado=11,750 mostraron la influencia de la práctica personal compartida sobre el desempeño docente. Asimismo, Nagelkerke=0,341 indicó un 34,1% de influencia.

Tabla 14*Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 4*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño docente = Básico]	-25,207	1,408	320,497	1	,000	-27,967	-22,447
	[Desempeño docente = Competente]	-23,231	1,408	272,225	1	,000	-25,991	-20,472
Ubicación	[Práctica personal compartida = Implementación]	-21,374	1,501	202,691	1	,000	-24,317	-18,432
	[Práctica personal compartida = Iniciada]	-24,219	,000	.	1	.	-24,219	-24,219
	[Práctica personal compartida = Institucionalización]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 14, los valores de las significancias para los niveles “básico” y “competente” del desempeño docente (variable dependiente) resultaron 0,000 (menores a 0,05), además, Wald=320,497 y 272,225 (mayores a 4), muestran que estos niveles fueron influenciados por la práctica personal compartida.

Asimismo, el valor de la significancia para el nivel “implementación” de la práctica personal compartida resultó 0,000 (menor a 0,05), además, Wald=202,691 (mayor a 4), muestra que este nivel fue influyente en el desempeño docente.

En consecuencia, se aceptó H_a .

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: Las condiciones de apoyo relaciones y estructuras no influyen en el desempeño docente de la RED 15, Carabaylo, 2022.

Ha: Las condiciones de apoyo relaciones y estructuras influyen en el desempeño docente de la RED 15, Carabaylo, 2022.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 5

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Solo intersección	18,837					
Final	4,977	13,860	2	0,001	Cox y Snell	0,171
					Nagelkerke	0,397
					McFadden	0,333

En la tabla 15, Sig.=0,001 (menos de 0,05), además, Chi-cuadrado=13,860 mostraron la influencia de las condiciones de apoyo relaciones y estructuras sobre el desempeño docente. Asimismo, Nagelkerke=0,397 indicó un 39,7% de influencia.

Tabla 16

Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 5

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño docente = Básico]	-12,580	45,683	,076	1	,783	-102,116	76,957
	[Desempeño docente = Competente]	-3,418	,719	22,620	1	,000	-4,826	-2,009
Ubicación	[Condiciones de apoyo relaciones y estructuras =Implementación]	-2,031	1,068	3,616	1	,057	-4,125	,063
	[Condiciones de apoyo relaciones y estructuras =Iniciada]	-31,935	,000	.	1	.	-31,935	-31,935
	[Condiciones de apoyo relaciones y estructuras =Institucionalización]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 16, el valor de la significancia para el nivel “competente” del desempeño docente (variable dependiente) resultó 0,000 (menor a 0,05), además, Wald=22,620 (mayor a 4), muestra que este nivel fue influenciado por las condiciones de apoyo relaciones y estructuras.

En consecuencia, se aceptó Ha.

V. DISCUSIÓN

A partir de este aspecto de la investigación se construyeron afirmaciones como resultado de la confrontación entre los planteamientos teóricos y estudios presentados en la tesis y los resultados obtenidos en el análisis de datos, luego de haber aplicado los instrumentos respectivamente validados que permitieron encontrar el grado de dependencia de la variable comunidades de aprendizaje profesional sobre la otra variable desempeño docente. Es así que, considerando los objetivos e hipótesis planteadas en el estudio, a continuación detallamos lo siguiente:

El resultado que se obtuvo con respecto al objetivo general de la investigación, en el que se planteó determinar si la comunidad de aprendizaje profesional influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, señaló un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05, además se logró un Chi-cuadrado de 21,680, lo cual mostró el grado de influencia de una variable sobre la otra. Por otro lado, el resultado obtenido de Nagelkerke de 0,591 indicó un 59,1% de influencia de una CAP sobre el desempeño docente. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal

Los hallazgos encontrados en el estudio se asemejan y se valida con los obtenidos por Eirin (2018) quien, determinó la relación que existe entre las CAP y el desarrollo profesional del maestro, lo cual se observa cuando éstos espacios creados en la escuela brindan al maestro la oportunidad de ser tomados en cuenta para ejercer su liderazgo activo y efectivo sobre un ambiente seguro, que le brinde confianza y libertad sin ser sometidos a juicios ante el error, de tal manera que le ofrezcan oportunidades para crecer profesionalmente. Por otro lado Bolívar Ruano (2017) reafirmó la relación entre ambas, agregando que su influencia entre una y otra permite crear un espacio para que el maestro aprenda entre pares, estableciendo una cultura de aprendizaje constante, lo cual conllevará a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Así mismo la investigación realizada por Cubas Diaz (2021) también concluyó que hay una relación directa entre las CAP y el desempeño de los docentes. Peña Roque (2022) de la misma manera determinó que el nivel de

efectividad de una CAP influye positivamente en los resultados del desempeño de los maestros, lo cual, determina los niveles de logro de aprendizajes de estudiantes. Así también lo señalaron Morales-Inga y Morales-Tristán (2021) quienes, a partir de la reflexión de sus condiciones lograron mejorar el desempeño de los maestros tras la creación de una CAP. Los resultados hallados por De la Cruz Rivera (2019) concluyeron que a partir de la implementación de la CAP, los maestros cambiaron sus prácticas individualistas a otras con un accionar colaborativo, influyendo positivamente en su desempeño.

Los hallazgos que se obtuvieron con respecto al primer objetivo específico del estudio realizado, donde se propuso hallar, si el liderazgo compartido y apoyo influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, éstos señalaron un valor de significancia de 0,000 menor de 0,05, además se logró un Chi-cuadrado de 20,686, lo cual evidenció la influencia de una variable sobre la otra. Asimismo un valor de Nagelkerke de 0,567 indicó un 56,7% de influencia del liderazgo compartido y apoyo sobre el desempeño docente. En relación con todo lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal.

El resultado obtenido se equipara y se valida con lo hallado en el estudio realizado por Soto Acosta y Escobedo (2022) en el que señalaron que hay factores que tienen gran influencia en el desempeño del maestro, así mencionaron por ejemplo: la motivación extrínseca, la cual involucra directamente a las autoridades de la I.E, en este caso la influencia del director, la cual se evidencia cuando capacita, brinda apoyo y orientaciones para que el profesor mejore su práctica educativa. Así también mencionaron que el maestro se siente apoyado en su crecimiento profesional cuando se le ofrece una infraestructura adecuada y recursos didácticos, así mismo, cuando se construyen vínculos basados en una comunicación positiva, en este caso entre el directivo y el docente.

Por otro lado, los aportes de Sánchez (2022) respaldó el estudio cuando mencionó que contar con una gerencia educativa y evaluación pertinente permita fortalecer al maestro en su práctica pedagógica. González (2020) por otro lado, demostró que las capacidades, aptitudes y el liderazgo ejercido por el líder pedagógico de una I.E, al motivar, organizar un trabajo colaborativo y al compartir

una visión gestionando oportunidades de mejora, todo ello, influye de manera positiva en el desempeño del maestro.

Por otra parte, el resultado que se obtuvo con respecto al segundo objetivo específico del estudio, en donde se propuso averiguar si la visión y valores compartidos influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo señaló un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05, se determinó un Chi-cuadrado de 12,349 lo cual mostró el grado de influencia de una variable sobre la otra. Así mismo, el resultado obtenido de Nagelkerke fue de 0,357, el cual indicó un 35,7% de influencia de la visión y valores compartidos sobre el desempeño docente. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal.

Los resultados obtenidos se asemejan y se validan con los hallazgos alcanzados en el estudio realizado por De la Cruz Rivera (2019), quien afirmó que las CAP influyen en la disposición para que un maestro labore y esto es resultado cuando todos trabajan en unidad, buscando un objetivo en común. Así agrega también que el valor de la responsabilidad se refleja en el trabajo de quienes comparten en comunidad, dando como resultado la mejora de su práctica. Vaillant (2019) afirmó que las prácticas colaborativas dentro de una comunidad educativa son más eficaces porque tienen que ver con interrelaciones positivas basada en la práctica de valores que direcciona a todo el colectivo hacia una misma meta. Bolívar (2001) también mencionó que los maestros aprenden en comunidad a partir de un trabajo en equipo con un accionar cooperativo, con una visión compartida.

Se resalta los hallazgos encontrados por Acosta y Escobedo (2022), pues apoyan la presente investigación ya que concluyó que los factores socio ambientales influyen positivamente en el desempeño cuando se tejen vínculos basados en una comunicación positiva entre los agentes involucrados. Por otro lado Morales-Inga y Morales-Tristán (2021) señalaron en su estudio que los valores y metas comunes de los actores educativos están presentes dentro de una CAP, pero, ésta se muestra de manera débil, poco fundamentada lo cual se observa en los resultados de escuelas con bajo desempeño docente.

Las respuestas que se obtuvieron respecto al tercer objetivo específico de la investigación, en el que se planteó determinar si el aprendizaje colectivo y su aplicación influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, indicó un valor de significancia de 0,001 menor de 0,05, además se halló un Chi-cuadrado de 14,743, lo cual determinó la influencia de una variable sobre la otra. Así mismo el resultado obtenido de Nagelkerke de 0,420 señaló un 42,0% de influencia del aprendizaje colectivo y su aplicación sobre el desempeño docente. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal

De la Cruz Rivera (2019) refuerza los resultados obtenidos debido a que en su estudio concluyó que el trabajo en equipo y cooperativo da como resultado un mejor desempeño del maestro, descartando practicas individualistas y aisladas a otra colaborativa. Otro aporte que sostiene la investigación es lo planteado por Basurto y Navareño (2018) quienes concluyeron una CAP desplaza el trabajo individualista y pasa a brindar al maestro un espacio para trabajar de manera colegiada buscando la consecución de objetivos claros planteados como comunidad. Por otro lado Bolívar Ruano (2017) fortaleció nuestro estudio al mencionar que uno de los cimientos para que haya maestros que aprendan en comunidad es estableciendo una cultura para aprender a aprender.

El resultado que se obtuvo con respecto al cuarto objetivo específico del presente estudio, en el que se planteó determinar si la práctica personal compartida influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, dio como respuesta un valor de significancia de 0,003 menor de 0,05, de la misma manera se obtuvo un Chi-cuadrado de 11,750, lo cual determinó el grado de influencia de una variable sobre la otra. Por otro lado, el resultado obtenido de Nagelkerke fue de 0,341, el cual indicó un 34,1% de influencia de la práctica personal compartida sobre el desempeño docente. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal.

Los hallazgos obtenidos se equiparan y validan con las respuestas alcanzadas en la investigación realizada por Gálvez Suarez y Milla Toro (2018), quienes puntualizaron lo que se demanda en el marco del M.B.D.D, sobre el cual

afirma que la evaluación de la praxis docente brinde oportunidad de reflexionar con sus pares en búsqueda de la mejora de su desempeño. Por otro lado, Pareja (2020) concluyó que el liderazgo pedagógico del directivo es fundamental para lograr un buen desempeño del maestro. Es importante que a partir de las acciones de monitoreo y seguimiento, se generen espacios para reflexionar su práctica de manera personal y colectiva. Vílchez Gonzalez et al (2021) afirmó que una comunidad educativa con apertura. Es un espacio para compartir la práctica pedagógica, con la finalidad de obtener mejores resultados de aprendizaje.

Los hallazgos que se obtuvieron con respecto al quinto objetivo específico de la tesis, en la que se formuló para determinar si las condiciones de apoyo relaciones y estructuras influyen en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, señaló un valor de significancia de 0,001 menor de 0,05, así mismo se logró un Chi-cuadrado de 13,860, lo cual evidenció el grado de influencia de una variable sobre la otra. Por otro lado el resultado obtenido de Nagelkerke de 0,397 indicó un 39,7% de influencia de las condiciones de apoyo relaciones y estructuras sobre el desempeño docente. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal

Los resultados obtenidos se asemejan y se validan con los hallazgos alcanzados por Eirin (2018), quién precisó que una CAP debe brindar al maestro condiciones que le permitan construir su identidad profesional, confianza, seguridad y libertad, sin juicios ante el error. Por otro lado, Basurto y Navareño (2018) señalaron que los profesores necesitan suplir necesidades formativas las cuales se manifiestan en intereses particulares e intereses de formación. Ante lo mencionado se precisa que, las exigencias en gran medida pueden ser cubiertas con apoyo del gestor educativo. Guerra et al. (2020) precisaron que el tiempo, la carga laboral, el reconocimiento institucional, autonomía que le otorguen y relaciones positivas, repercuten en el desempeño del maestro. Acosta y Escobedo (2022) concluyeron que, la infraestructura, los recursos didácticos y vínculos con sus pares influyen en el desempeño del maestro. Por último, Escribano Hervis (2018) concluye que el desempeño docente debe ser atendido con políticas públicas oportunas y adecuadas que se enmarquen bajo una responsabilidad social.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

La comunidad de aprendizaje profesional influyó en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022 (Sig.=0,000; Nagelkerke=0,591).

Segunda:

El liderazgo compartido y de apoyo influyó en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022 (Sig.=0,000; Nagelkerke=0,567).

Tercera:

La visión y valores compartidos influyó en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022 (Sig.=0,000; Nagelkerke=0,357).

Cuarta:

El aprendizaje colectivo y su aplicación influyó en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022 (Sig.=0,001; Nagelkerke=0,420).

Quinta:

La práctica personal compartida influyó en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022 (Sig.=0,003; Nagelkerke=0,341).

Sexta:

Las condiciones de apoyo relaciones y estructuras influyeron en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022 (Sig.=0,001; Nagelkerke=0,397).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a los directivos monitorear, fortalecer, dinamizar, promover y replicar el desarrollo de las CAP, de tal manera que permita obtener mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes a partir de docentes con mayor desempeño.

Segunda:

Es importante que los directivos actúen democráticamente con responsabilidad y se empoderen para ejercer un liderazgo pedagógico que les permita influenciar el trabajo del maestro y fortalecer su práctica como producto del monitoreo y acompañamiento.

Tercera:

A los equipos directivos, se les recomienda que dentro de la escuela se consolide la cultura colaborativa, la cual permita trabajar en equipo hacia un fin común, donde se instaure un clima de respeto mutuo que evidencie el desarrollo de las habilidades comunicativas que lleve al docente asumir compromisos y responsabilidades.

Cuarta:

El equipo directivo debe potenciar los espacios de formación del maestro, fortaleciendo la cultura de aprendizaje que les permita crecer profesionalmente y mejorar su desempeño a partir de un trabajo de análisis reflexivo de su praxis.

Quinta:

Es necesario que el director brinde oportunidades al docente para ejercer la práctica reflexiva de su desempeño, y que este ejercicio se institucionalice dentro de la comunidad Educativa.

Sexta:

Es importante que la escuela propicie condiciones que favorezcan el desarrollo de las CAP y fortalezcan el trabajo cooperativo entre sus integrantes.

REFERENCIAS

- Acha, D. M. H., & Castillo, F. F. L. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://bit.ly/38XD2Xv>
- Acosta, M. Z., & Escobedo, S. A. Q. (2022). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 15-27. <https://bit.ly/3t6fU0i>
- Angarita, C. J. R., & Puentes, W. T. (2014). ¿Comunidad educativa o sociedad educativa?. *Revista Educación y Ciudad*, (27), 139-146. <https://bit.ly/3Pn7F9x>
- Antinluoma, M., Ilomäki, L., Lahti-Nuutila, P., & Toom, A. (2018). Schools as professional learning communities. *Journal of education and learning*.
- Bairagi, V., & Munot, M. V. (Eds.). (2019). *Research methodology: A practical and scientific approach*. CRC Press. <https://bit.ly/3N0PGDf>
- Banco mundial. (2018). *Informe sobre desarrollo mundial: Aprender para hacer realidad la promesa de la educación*. *Revista Iberoamericana de Educación*. <https://bit.ly/3Gf1bp6>
- Basurto, F. M., & Navareño, P. (2018). Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional. *Innoeduca: international journal of technology and educational innovation*, 4(1), 14-23. <https://bit.ly/3sTYenG>
- Beltrán Villamizar, Y. I., Martínez Fuentes, Y. L., & Torrado Duarte, O. E. (2015). Creación de una comunidad de aprendizaje: una experiencia de educación inclusiva en Colombia. *Encuentros*, 13(2), 57-72. <https://bit.ly/3wJWSir>
- Bolívar, A. (2001). Los centros educativos como organizaciones que aprenden: una mirada crítica. *Contexto educativo*, 3(18), 1-11. <https://bit.ly/3sOHAGT>
- Bolívar Ruano, M. R. (2013). Comunidades profesionales de aprendizaje: Instrumentos de diagnóstico y evaluación. Adaptación, validación y descripción del PLCA-R. <https://bit.ly/3vK74r5>
- Bolívar Ruano, M. R. (2017). Los centros escolares como comunidades profesionales de aprendizaje: Adaptación, validación y descripción del PLCA-R. <https://bit.ly/3vK74r5>
- Bruner, J. (1973). *The relevance of education*. WW Norton & Company.
- Burns, M. K., Naughton, M. R., Preast, J. L., Wang, Z., Gordon, R. L., Robb, V., & Smith, M. L. (2018). Factors of Professional Learning Community Implementation and Effect on Student Achievement. *JOURNAL OF*

EDUCATIONAL AND PSYCHOLOGICAL CONSULTATION, 28(4), 394-412.
<https://bit.ly/3d12QVb>

Carhuancho Mendoza, I. M., Sicheri Monteverde, L., Nolazco Labajos, F. A., Guerrero Bejarano, M. A., & Casana Jara, K. M. (2019). *Metodología de la investigación holística*. GUAYAQUIL/UIDE/2019. <https://bit.ly/3iEeZyo>

Castillo, L. (2018). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL-Huánuco, 2016. (Tesis doctoral)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://bit.ly/3vJwyVm>

Chairez, G. I. M., Araiza, A. G., & Ornelas, M. M. V. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 12(6), 123-134. <https://bit.ly/3KW0NzF>

Chapé Paumier, R., & Quiala Long, Y. (2019). El desempeño profesional pedagógico de los docentes que imparten Geografía de Cuba en el nivel primaria. *Varona. Revista Científico Metodológica*, (68). <https://bit.ly/3N1pdpC>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill. México. <https://bit.ly/3Fn2eTD>

Chua, W. C., Thien, L. M., Lim, S. Y., Tan, C. S., & Guan, T. E. (2020). Unveiling the practices and challenges of professional learning community in a Malaysian Chinese secondary school. *Sage Open*, 10(2), 2158244020925516. <https://bit.ly/3ua0VTF>

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education*. routledge. <https://bit.ly/3zSkmnD>

Cooper, J. (2013). *Classroom teaching skills*. Cengage Learning.

Cubas Diaz, M. F. (2021). Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020. <https://bit.ly/3JJkcR9>

Dale, E. (1969). *Audiovisual methods in teaching*.

De la Cruz Rivera, O. M. (2019). *Las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la institución educativa Ramón Castilla*, Comas 2018. <https://bit.ly/3a462x8>

Domínguez, J. (2018). *Génesis y evolución de las Comunidades de Aprendizaje como modelo de inclusión y mejora educativa en Andalucía*. (Tesis doctoral) Universidad Castilla La Mancha, España. <https://bit.ly/3pJC4nf>

- Echeverría, M. D. P. P., Municio, J. I. P., Rubiños, N. S., de La Cruz, M., Ortega, E. M., & Sanz, M. M. (2006). *New ways of thinking teaching and learning. Teachers' and students' conceptions* (Vol. 12). Graó.
- Eirín. (2018). Las comunidades de aprendizaje como estrategia de desarrollo profesional de docentes de Educación física. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(1), 259-278. <https://bit.ly/3oHHej6>
- Eisner, E. W. (1984). The art and craft of teaching. *Perspectives on effective teaching and the cooperative classroom*, 21. <https://bit.ly/3zS3A87>
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717-739. <https://bit.ly/3y6GCZV>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://bit.ly/3unCuCJ>
- Felder, R. M., & Brent, R. (2004). *How to evaluate teaching. Chemical Engineering Education*, 38(3), 200-202.
- Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. <https://bit.ly/3qBQiHI>
- Freire, P. (2003). *Pedagogía de la autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa* (Primera ed.). (E. Argentina, Ed.) Buenos Aires: Siglo XXI.
- Gaceta. (2018). Reformas educativas en Latinoamérica: realidades y prospectivas. *Gaceta*, 4(12). <https://bit.ly/3rvDrXV>
- Galindo, V. (2018). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en las áreas de comunicación y matemática del III ciclo de Educación Básica Regular de la UGEL 06 Ate 2017*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima Perú. <https://bit.ly/3KgWL1y>
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-429. <https://bit.ly/3j9Fn3C>
- García, A. R., & López, L. R. (2014). Aprender haciendo—investigar reflexionando: caso de estudio paralelo en Colombia y Chile. *Revista academia y virtualidad*, 7(2), 53-63. <https://bit.ly/3NKYVZp>

- Giordan, A., & De Vecchi, G. (1996). The origins of knowledge: The conceptions of learners to scientific concepts.
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515 <https://bit.ly/3KbRGbi>
- González, T. J. T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 42-53. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7599930.pdf>
- Guerra, P., Rodriguez, M., & Zañartu, C. (2020). Comunidades profesionales de aprendizaje en educación parvularia en Chile. *Cadernos de Pesquisa*, 50, 828-844. <https://bit.ly/3JsOCqm>
- Gutiérrez, L. V. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(2), 18-28. <https://bit.ly/37npxks>
- Haig, B. D. (2018). The philosophy of quantitative methods. In *Method Matters in Psychology*. (pp. 159-186). Springer, Cham. <https://bit.ly/3NVccyP>
- Hansen, D. T. (1999). Conceptions of Teaching and their Consequences. In *Changing schools, changing practices: perspectives on educational reform and teacher professionalism* (pp. 91-98). Garant.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación*. (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana. <https://bit.ly/3tl2TdN>
- Hord, S.M. (1997). Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement. <https://bit.ly/3mggEMA>
- Hord, S.M. (2004). *Learning together, leading together: Changing schools through professional learning communities*. Teachers College Press. <https://bit.ly/3mbRn69>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. with Tarter, CJ (2013). Educational administration, theory, research and practice. <https://bit.ly/3x5eioF>
- Huaranga, N. E. R., & Cuadros, M. J. L. (2021). Comunidades profesionales de aprendizaje en un contexto remoto por la emergencia sanitaria. *Educa UMCH*, (17), 6. <https://bit.ly/3p0t1Ow>
- Jafar, M. F., Yaakob, M. F.M., Awang, H., Zain, F.M., & Kasim, M. (2022). Disentangling the Toing and Froing of Professional Learning Community Implementation by Reconnecting Educational Policy with School Culture. *International Journal of Instruction*, 15(2). <https://bit.ly/3mdmkqs>

- Jiménez, Y., González, M. y Ocampo, F. (2011). Competencias pedagógicas necesarias para aplicar el modelo educativo del Instituto Politécnico Nacional. *Investigación Administrativa*, Enero-Junio, 59-69. <https://bit.ly/3Lb9lQ1>
- Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. SAGE Publications Limited.
- Krichesky, G. J., & Murillo, F. J. (2011). The Professional Learning Communities. An Improvement Strategy for a New Conception School [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. <https://bit.ly/3urCwd3>
- Leclerc, M., & Labelle, J. (2013). En el corazón del éxito académico: la comunidad aprendiendo profesionales y otros tipos de comunidades. *Educación et Francophonie. Revista científica virtual publicada por la Asociación Canadiense para la Educación del Idioma Francés*, XLI: (2).
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2009) How to lead our schools. *Contributions from research*. Santiago: Chile Foundation <https://bit.ly/3wPoYcd>
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). How Leadership Influences Student Learning. Review of Research.. *Wallace Foundation, The*. <https://eric.ed.gov/?id=ED485932>
- Leithwood, K. L., & Leonard, L. L. & Sharratt, L.(1997). Conditions fostering organizational learning in. *Educational administration quarterly*, 34(2), 243-276. <https://bit.ly/3zgvpGI>
- León, R., Tejada, E., & Yataco, M. (2003). Las organizaciones inteligentes. *Industrial data*, 6(2), 82-87. <https://bit.ly/3MAZogz>
- Liu, S., Lu, J., & Yin, H. (2022). Can professional learning communities promote teacher innovation? A multilevel moderated mediation analysis. *eaching and Teacher Education*, 109, 103571. <https://bit.ly/3beb9M0>
- Losada, L., Martín-Aragoneses, M. T., & Cejudo, J. (2020). Competencias comunicativas interpersonales para el liderazgo en organizaciones educativas. *LIBRO DE ACTAS*, 783. <https://bit.ly/3N1PpBb>
- Martínez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y., & Gómez Castillo, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://bit.ly/3jelM2e>
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2001). *School leadership that works: From research to results*. ASCD. <https://bit.ly/3av4JYp>

- Mateo, A., & Quintero, J. (2013). El concepto de comunidad y el Trabajo Social. *Espacios Transnacionales*, 1(1), 10-16. <https://bit.ly/3wuCArR>
- Minedu, (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. Lima: Ministerio de Educación. <https://bit.ly/34AYxv1>
- Minedu, (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Ministerio de Educación. <https://bit.ly/3ynuCDF>
- Minedu, (2018). *Resolución Ministerial N°138-2018-MINEDU – Evaluación docente- Rubricas de observación de aula*. Lima: Ministerio de Educación. <https://bit.ly/3wwS52F>
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Coop. Editorial Magisterio. <https://bit.ly/3sANDi3>
- Morales-Inga, S., & Morales-Tristán, O. (2021). Viabilidad de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en sistemas educativos de bajo desempeño. *Educación y educadores*, 23(1), 91-112. <https://bit.ly/33yrR5a>
- Morán Oviedo, P. (2004). La docencia como recreación y construcción del conocimiento Sentido pedagógico de la investigación en el aula. *Perfiles educativos*, 26(105-106), 41-72. <https://bit.ly/3yc3XcF>
- Pareja, M. Q. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14. <https://bit.ly/3vGeyLP>
- Peláez, F. M. (1997). Aprendizaje organizativo y generación de competencias. *Reis*, 247-261. <https://bit.ly/3Lz5rAD>
- Peña Roque, A. J. (2022). Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 de Coishco, Ancash, 2021. <https://bit.ly/3t5syfT>
- Puertas Molero, P., Ubago Jiménez, J. L., Moreno Arrebola, R., Padial Ruz, R., Martínez Martínez, M. A., & González Valero, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista española de orientación y psicopedagogía*. <https://bit.ly/3tJCOv2>
- Quiroz Pacheco, C., & Franco García, D. (2019). Relación entre la formación docente y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. *Educación*, 28(55), 166-181. <https://bit.ly/3KINXYI>
- Rinjit, K. (2020). Research methodology. <https://bit.ly/3MImwZG>
- Robalino, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del

- desarrollo profesional y el protagonismo docente. *Seminaire International*, 11. <https://bit.ly/3MK663d>
- Sánchez, J. P. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción y Reflexión Educativa*, (47), 83-106. <https://bit.ly/3L9nnlr>
- Santojanni, F., & Striano, M. (2006). *Theoretical and Methodological Models of Learning*. XXI Century. <https://bit.ly/36X46oY>
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of educational change*, 24(47), 90-114. <https://bit.ly/3wMWrUp>
- Tahir, L. M., & Musah, M. B. (2020). Implementing professional learning community in rural Malaysian primary schools: exploring teacher feedback *International Journal of Management in Education*, 14 (4), 422-451. <https://bit.ly/3QAql6o>
- Tichnor-Wagner, A., Harrison, C., & Cohen-Vogel, L. (2016). Cultures of learning in effective high schools. *Educational Administration Quarterly*, 52(4), 602-642. <https://bit.ly/3QAql6o>
- Vaillant, D. (2018). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14 <https://bit.ly/3JOo4k3>
- Vaillant, D. (2019). Directivos y comunidades de aprendizaje docente: un campo en construcción (Directors and teacher learning communities: a field under construction). *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 87-106 <https://bit.ly/3wxVsGk>
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. *Editorial Pueblo y Educación*. <https://bit.ly/3yE5k4c>
- Van de Velde, H. (2016). Apuntes sobre calidad educativa ¿Cuestión de producto y/o de proceso?. *Estelí, Nicaragua: ABACOnRed*. <https://bit.ly/3vS0Yoi>
- Vilchez Gonzalez, O., Cajavilca Reyes, K., Inciso Castillo, K., & Hurtado Melgarejo, D. (2021). Sistematización de experiencia de la Asistencia Técnica a directivos 2019-2021: estrategias y herramientas para la gestión escolar. <https://bit.ly/3NsGdFv>
- Vygotsky, L. S. (1978). The development of higher psychological processes.
- Wolters, C. A., & Daugherty, S. G. (2007). Goal structures and teachers' sense of efficacy: Their relation and association to teaching experience and academic level. *Journal of educational psychology*, 99(1), 181. <https://bit.ly/3Nb3SKR>

ANEXOS

Anexo N° 01 Matriz de operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable comunidad de aprendizaje profesional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Liderazgo compartido y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Promueve el liderazgo del personal 	1,2 3,4,5	1= Nunca 2=Casi nunca	<i>Iniciada</i> 27-63
Visión y valores compartidos	<ul style="list-style-type: none"> • Valores compartidos. • Visión compartida. 	6,7 8,9,10	3=Algunas veces 4=Casi siempre	<i>Implementación</i> 64-99
Aprendizaje colectivo y su aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica el aprendizaje. • Resuelve problemas. • Oportunidades de aprendizaje. 	11,12 13,14 15,16,17	5=Siempre	<i>Institucionalización</i> <i>n</i> 100-135
Práctica personal compartida.	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalece la capacidad individual. • Fortalece la capacidad organizacional. 	18,19 20,21		
Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de colaboración. • Estructuras de sistemas y recursos 	22,23,24 25,26,27		

Tabla 2*Operacionalización de la variable Desempeño docente*

Dimensión	Indicador	ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos
Capacidades Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los contenidos. • Aplicación de la teoría educativa a la práctica escolar. • Dominio de la didáctica de la especialidad que imparte • Comunicación verbal y no verbal • Planificación del proceso docente - educativo. • Contribución a un adecuado clima escolar 	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10 11,12,13,14	1= Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Insatisfactorio 40-80 Básico 81-120 Competente 121-160
Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la labor que realiza. • Expectativas del desarrollo y aprendizaje de sus alumnos. • Autoeficacia • Motivación en sus alumnos por el aprendizaje. 	17,18 19,20 21,22 23,24		Destacado 161-200
Responsabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad. • Cumplimiento de normas 	25,26 27,28		
Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos. • Flexibilidad y respeto a las opiniones y sentimientos. • Coordinación con padres de familia, alumnos, directivos y colegas 	29,30 31,32 33,34,35,36		
Resultados de su labor educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento académico alcanzado. • Grado de orientación valorativa. 	37,38 39,40		

Anexo 2: Confiabilidad del instrumento

Tabla 3

Confiabilidad de la escala para medir las comunidades profesionales de aprendizaje

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	27

Tabla 4

Confiabilidad de la escala para medir el desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,873	40

Anexo 3: Niveles y rangos de las variables y dimensiones

Niveles	Variable 1	Dimensiones				
	Comunidad de aprendizaje profesional	Visión y valores compartidos	Aprendizaje colectivo y su aplicación	Práctica personal compartida	Condiciones de apoyo	Liderazgo compartido y apoyo
Iniciada	27-63	5-11	5-11	7-16	4-9	6-13
Implementación	64-99	12-18	12-18	17-26	10-15	14-21
Institucionalización	100-135	19-25	19-25	27-35	16-20	22-30

Niveles	Variable 2	Dimensiones				
	Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad laboral	Relaciones interpersonales	Resultados de su labor educativa
Insatisfactorio	40-80	16-31	8-15	4-7	8-15	4-7
Básico	81-120	32-47	16-23	8-11	16-23	8-11
Competente	121-160	48-63	24-31	12-15	24-31	12-15
Destacado	161-200	64-80	32-40	16-20	32-40	16-20

Anexo 5: Ficha técnica del instrumento

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento para medir las comunidades profesionales de aprendizaje

Característica	Descripción
Nombre del instrumento	Comunidades profesionales de aprendizaje
Objetivo	Medir la percepción de los docentes sobre las comunidades profesionales de aprendizaje
Autor/es	Hipp & Huffman, 2010
Duración	20 minutos aproximadamente
Sujetos de aplicación	Docentes de las instituciones educativas de Carabayllo
Dimensiones e ítems	5 dimensiones y 27 ítems
Niveles y rango	Inicio, Implementación, Institucionalización
Lugar	Carabayllo – Lima Metropolitana
Fecha	Marzo 2022
Observación	La encuesta se aplicó a través del formulario Google Form https://forms.gle/yRu8KD8wq8roRpFP9

Tabla 6

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente

Característica	Descripción
Nombre del instrumento	Desempeño docente
Objetivo	Medir la percepción del desempeño docente
Autor/es	Valdés, 2009
Duración	30 minutos aproximadamente
Sujetos de aplicación	Docentes de las instituciones educativas de Carabayllo
Dimensiones e ítems	5 dimensiones y 40 ítems
Niveles y rango	Insatisfactorio, Básico, Competente, Destacado
Lugar	Carabayllo – Lima Metropolitana
Fecha	Marzo 2022
Observación	La encuesta se aplicó a través del formulario Google Form https://forms.gle/yRu8KD8wq8roRpFP9

Anexo 6: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado maestro (a):

El propósito del presente cuestionario es conocer su opinión respecto al desempeño docente. El cuestionario es anónimo y voluntario. La información que brindes es confidencial que servirá para realizar un trabajo de investigación. A continuación, responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escalas de valoración

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

Nº	Indicadores	Niveles o rangos				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas					
1	Demuestras dominio del curso.					
2	Los alumnos responden a las preguntas que formulas.					
3	Mantienes la disciplina en el aula de clases					
4	Solucionas los conflictos que surgen en el aula					
5	Haces uso adecuado del tiempo en el aula					
6	Comunicas anticipadamente qué y cómo vas a evaluar.					
7	Motivas durante la clase.					
8	Planteas preguntas claras para que entiendan tus estudiantes					
9	Eres enfático para indicar aquello a lo cual debes prestarle especial atención					
10	Presentas una expresión facial y otros gestos que hacen mantener el interés, la alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje					
11	Comunicas el propósito de aprendizaje de la clase					
12	Desarrollas la clase organizadamente					
13	Explicas de una manera diferente, cuando tus estudiantes no lograron entender.					
14	Realizas preguntas al final de la clase para constatar que todo quedó claro					
15	Haces sentir valorado a tus estudiantes					
16	Promueves el respeto a las diferencias de raza, género y cultura					
	Dimensión 2: Emocionalidad	1	2	3	4	5
17	Te muestras alegre y entusiasta durante la clase					
18	Sientes que tu trabajo es reconocido por los directivos, padres de familia y estudiante					
19	Siempre le dices a tus estudiantes son capaces de hacer lo que se propone					
20	Incentivas a tus estudiantes a lograr sus metas					
21	Te sientes satisfecho cuando los estudiantes entienden lo que explicas					
22	Te preocupas cuando los estudiantes no logran entender el tema y buscas otros ejemplos para lograr tu objetivo.					

2 3	Relacionas el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de tus estudiantes					
2 4	Elogias oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de conducta de tus estudiantes.					
	Dimensión 3: Responsabilidad laboral	1	2	3	4	5
2 5	Asistes puntualmente a las actividades programadas					
2 6	Participas en las actividades planificadas por la institución educativa					
2 7	Te informas permanentemente sobre las normas difundidas por el MINEDU.					
2 8	Cumples las normas establecidas en tu Institución Educativa de manera oportuna.					
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	1	2	3	4	5
2 9	Brindas confianza a tus estudiantes para que te cuenten el problema que tienen.					
3 0	Te preocupas por la salud de tus estudiantes					
3 1	Eres respetuoso con los estudiantes					
32	Brindas confianza a tus estudiantes para poder expresarse en clase					
33	Atiendes las necesidades y posibilidades de tus estudiantes					
34	Estableces relaciones empáticas con los padres de familia					
35	Propicias un clima de equidad, confianza y respeto con tus colegas					
36	Cooperas con los directivos para la buena marcha institucional					
	Dimensión 5: Resultados de su labor educativa	1	2	3	4	5
37	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel inicio y proceso					
38	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel logro previsto y destacado					
39	Observas evolución en los estudiantes respecto de los valores previstos según el currículo					
40	Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa					



<https://forms.gle/yRu8KD8wq8roRpFP9>

CUESTIONARIO COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

El propósito en este cuestionario es conocer su opinión acerca de las comunidades Profesionales de aprendizaje. Responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

Escalas de valoración:

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

Nº	Indicadores	Niveles o rangos				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Liderazgo compartido y apoyo					
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.					
2	Asumes la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.					
3	Las autoridades de tu institución te brindan oportunidades para iniciar cambios.					
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras					
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes					
	Dimensión 2: Visión y valores compartidos	1	2	3	4	5

6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.					
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.					
8	Compartes la visión de la escuela que busca mejorar el aprendizaje del estudiante.					
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.					
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.					
	Dimensión 3: Aprendizaje colectivo y su aplicación	1	2	3	4	5
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en tu clase.					
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.					
13	Planificas y trabajas para encontrar junto con tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.					
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.					
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.					
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.					
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.					
	Dimensión 4: Práctica personal compartida	1	2	3	4	5
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.					
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.					
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.					
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.					
	Dimensión 5: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras	1	2	3	4	5
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.					
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.					
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje					
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.					
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo					
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida					



Sección 2 de 3

CUESTIONARIO DE COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

El propósito en esta sección es conocer su opinión acerca de las comunidades de aprendizaje. Responde con la mayor sinceridad marcando la alternativa que exprese mejor su punto de vista.

<https://forms.gle/yRu8KD8wq8roRrFP9>

Anexo 7: Juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Liderazgo compartido y apoyo							
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	✓		✓		✓		
2	Asumes la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	✓		✓		✓		
3	Las autoridades de tu institución te brindan oportunidades para iniciar cambios.	✓		✓		✓		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras	✓		✓		✓		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2 : Visión y valores compartidos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	✓		✓		✓		
8	Compartes la visión de la escuela que busca mejorar el aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Aprendizaje colectivo y su aplicación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en tu clase.	✓		✓		✓		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	✓		✓		✓		
13	Planificas y trabajas para encontrar junto con tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	✓		✓		✓		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: Práctica personal compartida	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.	✓		✓		✓		
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	✓		✓		✓		

	DIMENSION 5: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	✓		✓		✓		
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje	✓		✓		✓		
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Luzmila Lourdes Garro Aburto
Especialidad del validador: Docente investigador de la EPG Universidad César Vallejo

DNI. 09469026

29 de marzo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Capacidades Pedagógicas							
1	Te preocupas por demostrar dominio del curso que dictas	✓		✓		✓		
2	Los alumnos responden a las preguntas que formulas.	✓		✓		✓		
3	Tratas en lo posible de mantener la disciplina en el aula de clases	✓		✓		✓		
4	Solucionas los conflictos que surgen en el aula	✓		✓		✓		
5	Haces uso adecuado del tiempo en el aula	✓		✓		✓		
6	Comunicas anticipadamente qué y cómo vas a evaluar.	✓		✓		✓		
7	Motivas durante la clase.	✓		✓		✓		
8	Planteas preguntas claras para que entiendan tus estudiantes	✓		✓		✓		
9	Eres enfático para indicar aquello a lo cual debes prestarle especial atención	✓		✓		✓		
10	Presentas una expresión facial y otros gestos que hacen mantener el interés, la alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Comunicas el propósito de aprendizaje de la clase	✓		✓		✓		
12	Desarrollas la clase organizadamente	✓		✓		✓		
13	Explicas de una manera diferente, cuando tus estudiantes no lograron entender.	✓		✓		✓		
14	Realizas preguntas al final de la clase para constatar que todo quedó claro	✓		✓		✓		
15	Haces sentir valorado a tus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Promueves el respeto a las diferencias de raza, género y cultura	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2 : Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Te muestras alegre y entusiasta durante la clase	✓		✓		✓		
18	Sientes que tu trabajo es reconocido por los directivos, padres de familia y estudiante	✓		✓		✓		
19	Siempre le dices a tus estudiantes son capaces de hacer lo que se propone	✓		✓		✓		
20	Incentivas a tus estudiantes a lograr sus metas	✓		✓		✓		
21	Te sientes satisfecho cuando los estudiantes entienden lo que explicas	✓		✓		✓		
22	Te preocupas cuando los estudiantes no logran entender el tema y buscas otros ejemplos para lograr tu objetivo.	✓		✓		✓		
23	Relacionas el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de tus estudiantes	✓		✓		✓		
24	Elogias oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de conducta de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 : Responsabilidad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Asistes puntualmente a las actividades programadas	✓		✓		✓		
26	Participas en las actividades planificadas por la institución educativa	✓		✓		✓		

27	Te informas permanentemente sobre las normas difundidas por el MINEDU.	✓		✓		✓	
28	Cumples las normas establecidas en tu Institución Educativa de manera oportuna.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4 : Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	Si	No	Si	No	Si	No
29	Brindas confianza a tus estudiantes para que te cuenten el problema que tienen.	✓		✓		✓	
30	Te preocupas por la salud de tus estudiantes	✓		✓		✓	
31	Eres respetuoso con los estudiantes	✓		✓		✓	
32	Brindas confianza a tus estudiantes para poder expresarse en clase	✓		✓		✓	
33	Atiendes las necesidades y posibilidades de tus estudiantes	✓		✓		✓	
34	Estableces relaciones empáticas con los padres de familia	✓		✓		✓	
35	Propicias un clima de equidad, confianza y respeto con tus colegas	✓		✓		✓	
36	Cooperas con los directivos para la buena marcha institucional	✓		✓		✓	
	DIMENSION 5 : Resultados de su labor educativa	Si	No	Si	No	Si	No
37	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel inicio y proceso	✓		✓		✓	
38	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel logro previsto y destacado	✓		✓		✓	
39	Observas evolución en los estudiantes respecto de los valores previstos según el currículo	✓		✓		✓	
40	Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: **Luzmila Lourdes Garro Aburto**
Especialidad del validador: **Docente investigador de la EPG Universidad César Vallejo**

DNI. 09469026

29 de marzo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del experto informante

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido y apoyo								
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	✓		✓		✓		
2	Asumes la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	✓		✓		✓		
3	Las autoridades de tu institución te brindan oportunidades para iniciar cambios.	✓		✓		✓		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras	✓		✓		✓		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Visión y valores compartidos		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	✓		✓		✓		
8	Compartes la visión de la escuela que busca mejorar el aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje colectivo y su aplicación		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en tu clase.	✓		✓		✓		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	✓		✓		✓		
13	Planificas y trabajas para encontrar junto con tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	✓		✓		✓		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Práctica personal compartida		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.	✓		✓		✓		
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras		Si	No	Si	No	Si	No	

22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	✓		✓		✓	
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	✓		✓		✓	
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje	✓		✓		✓	
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓	
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Casas Estrada Lucia Esther

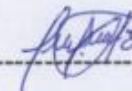
DNI: 07686226

Especialidad del validador: Psicología Educativa

29 de Marzo del 2022

- 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 EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas							
1	Demuestras dominio del curso.	✓		✓		✓		
2	Los alumnos responden a las preguntas que formulas.	✓		✓		✓		
3	Mantienes la disciplina en el aula de clases	✓		✓		✓		
4	Solucionas los conflictos que surgen en el aula	✓		✓		✓		
5	Haces uso adecuado del tiempo en el aula	✓		✓		✓		
6	Comunicas anticipadamente qué y cómo vas a evaluar.	✓		✓		✓		
7	Motivas durante la clase.	✓		✓		✓		
8	Planteas preguntas claras para que entiendan tus estudiantes	✓		✓		✓		
9	Eres enfático para indicar aquello a lo cual debes prestarle especial atención	✓		✓		✓		
10	Presentas una expresión facial y otros gestos que hacen mantener el interés, la alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Comunicas el propósito de aprendizaje de la clase	✓		✓		✓		
12	Desarrollas la clase organizadamente	✓		✓		✓		
13	Explicas de una manera diferente, cuando tus estudiantes no lograron entender.	✓		✓		✓		
14	Realizas preguntas al final de la clase para constatar que todo quedó claro	✓		✓		✓		
15	Haces sentir valorado a tus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Promueves el respeto a las diferencias de raza, género y cultura	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Te muestras alegre y entusiasta durante la clase							
18	Sientes que tu trabajo es reconocido por los directivos, padres de familia y estudiante	✓		✓		✓		
19	Siempre le dices a tus estudiantes son capaces de hacer lo que se propone	✓		✓		✓		
20	Incentivas a tus estudiantes a lograr sus metas	✓		✓		✓		
21	Te sientes satisfecho cuando los estudiantes entienden lo que explicas	✓		✓		✓		
22	Te preocupas cuando los estudiantes no logran entender el tema y buscas otros ejemplos para lograr tu objetivo.	✓		✓		✓		
23	Relacionas el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de tus estudiantes	✓		✓		✓		
24	Elogias oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de conducta de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : Responsabilidad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Asistes puntualmente a las actividades programadas	✓		✓		✓		
26	Participas en las actividades planificadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Te informas permanentemente sobre las normas difundidas por el MINEDU.	✓		✓		✓		
28	Cumples las normas establecidas en tu Institución Educativa de manera	✓		✓		✓		

	oportuna.						
	DIMENSIÓN 4 : Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	Si	No	Si	No	Si	No
29	Brindas confianza a tus estudiantes para que te cuenten el problema que tienen.	✓		✓		✓	
30	Te preocupas por la salud de tus estudiantes	✓		✓		✓	
31	Eres respetuoso con los estudiantes	✓		✓		✓	
32	Brindas confianza a tus estudiantes para poder expresarse en clase	✓		✓		✓	
33	Atiendes las necesidades y posibilidades de tus estudiantes	✓		✓		✓	
34	Estableces relaciones empáticas con los padres de familia	✓		✓		✓	
35	Propicias un clima de equidad, confianza y respeto con tus colegas	✓		✓		✓	
36	Cooperas con los directivos para la buena marcha institucional	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5 : Resultados de su labor educativa	Si	No	Si	No	Si	No
37	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel inicio y proceso	✓		✓		✓	
38	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel logro previsto y destacado	✓		✓		✓	
39	Observas evolución en los estudiantes respecto de los valores previstos según el currículo	✓		✓		✓	
40	Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Casas Estrada Lucia Esther DNI: 07686226

Especialidad del validador: Psicología Educativa

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

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

29 de Marzo del 2022



Firma del Experto Informante.



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo compartido y apoyo								
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	✓		✓		✓		
2	Asumes la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	✓		✓		✓		
3	Las autoridades de tu institución te brindan oportunidades para iniciar cambios.	✓		✓		✓		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras	✓		✓		✓		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Visión y valores compartidos								
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	✓		✓		✓		
8	Compartes la visión de la escuela que busca mejorar el aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje colectivo y su aplicación								
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en tu clase.	✓		✓		✓		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	✓		✓		✓		
13	Planificas y trabajas para encontrar junto con tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	✓		✓		✓		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Práctica personal compartida								
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.	✓		✓		✓		
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	✓		✓		✓		
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras								
		Si	No	Si	No	Si	No	

22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	✓		✓	✓		
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	✓		✓	✓		
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje	✓		✓	✓		
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	✓		✓	✓		
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo	✓		✓	✓		
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida	✓		✓	✓		

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: Andrade Caveduque María Jacqueline

DNI: 15984158

Especialidad del validador: Doctora en Educación

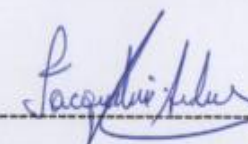
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

29 de Marzo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas							
1	Demuestras dominio del curso.	✓		✓		✓		
2	Los alumnos responden a las preguntas que formulas.	✓		✓		✓		
3	Mantienes la disciplina en el aula de clases	✓		✓		✓		
4	Solucionas los conflictos que surgen en el aula	✓		✓		✓		
5	Haces uso adecuado del tiempo en el aula	✓		✓		✓		
6	Comunicas anticipadamente qué y cómo vas a evaluar.	✓		✓		✓		
7	Motivas durante la clase.	✓		✓		✓		
8	Planteas preguntas claras para que entiendan tus estudiantes	✓		✓		✓		
9	Eres enfático para indicar aquello a lo cual debes prestarle especial atención	✓		✓		✓		
10	Presentas una expresión facial y otros gestos que hacen mantener el interés, la alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Comunicas el propósito de aprendizaje de la clase	✓		✓		✓		
12	Desarrollas la clase organizadamente	✓		✓		✓		
13	Explicas de una manera diferente, cuando tus estudiantes no lograron entender.	✓		✓		✓		
14	Realizas preguntas al final de la clase para constatar que todo quedó claro	✓		✓		✓		
15	Haces sentir valorado a tus estudiantes	✓		✓		✓		
16	Promueves el respeto a las diferencias de raza, género y cultura	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Te muestras alegre y entusiasta durante la clase							
18	Sientes que tu trabajo es reconocido por los directivos, padres de familia y estudiante	✓		✓		✓		
19	Siempre le dices a tus estudiantes son capaces de hacer lo que se propone	✓		✓		✓		
20	Incentivas a tus estudiantes a lograr sus metas	✓		✓		✓		
21	Te sientes satisfecho cuando los estudiantes entienden lo que explicas	✓		✓		✓		
22	Te preocupas cuando los estudiantes no logran entender el tema y buscas otros ejemplos para lograr tu objetivo.	✓		✓		✓		
23	Relacionas el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de tus estudiantes	✓		✓		✓		
24	Elogias oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de conducta de tus estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : Responsabilidad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Asistes puntualmente a las actividades programadas	✓		✓		✓		
26	Participas en las actividades planificadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Te informas permanentemente sobre las normas difundidas por el MINEDU.	✓		✓		✓		
28	Cumples las normas establecidas en tu Institución Educativa de manera	✓		✓		✓		

	oportuna.						
	DIMENSIÓN 4 : Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	SI	No	SI	No	SI	No
29	Brindas confianza a tus estudiantes para que te cuenten el problema que tienen.	✓		✓		✓	
30	Te preocupas por la salud de tus estudiantes	✓		✓		✓	
31	Eres respetuoso con los estudiantes	✓		✓		✓	
32	Brindas confianza a tus estudiantes para poder expresarse en clase	✓		✓		✓	
33	Atiendes las necesidades y posibilidades de tus estudiantes	✓		✓		✓	
34	Estableces relaciones empáticas con los padres de familia	✓		✓		✓	
35	Propicias un clima de equidad, confianza y respeto con tus colegas	✓		✓		✓	
36	Cooperas con los directivos para la buena marcha institucional	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5 : Resultados de su labor educativa	SI	No	SI	No	SI	No
37	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel inicio y proceso	✓		✓		✓	
38	El rendimiento académico de tus estudiantes están mayormente en el nivel logro previsto y destacado	✓		✓		✓	
39	Observas evolución en los estudiantes respecto de los valores previstos según el currículo	✓		✓		✓	
40	Comunicas a los estudiantes los valores que promueve la institución educativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Anhade Cavedugue María Jacqueline DNI: 15984158

Especialidad del validador: Doctora en Educación

- 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

29 de Marzo del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo N.º 08 Matriz de consistencia

TÍTULO: Comunidad de aprendizaje profesional en el desempeño docente de la red 15, Carabayllo 2022						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo influye la Comunidad de aprendizaje profesional en el desempeño docente de la red 15, Carabayllo 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1) ¿Cómo influye El liderazgo compartido y apoyo en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022?</p> <p>2) ¿Cómo influye La visión y valores compartidos en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022?</p> <p>3) ¿Cómo influye el aprendizaje colectivo y su aplicación en el desempeño docente</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar cómo influye la Comunidad de aprendizaje profesional en el desempeño docente de la red 15, Carabayllo 2022</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>1) Determinar cómo influye el liderazgo compartido y apoyo en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.</p> <p>2) Determinar cómo influye La visión y valores compartidos en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022?</p> <p>3) Determinar cómo influye el aprendizaje colectivo y su</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La Comunidad de aprendizaje profesional influye en el desempeño docente de la red 15, Carabayllo 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1) El liderazgo compartido y apoyo influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022;</p> <p>2) La visión y valores compartidos influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022;</p> <p>3) El aprendizaje colectivo y su aplicación influye en el desempeño docente de la RED</p>	Variable 1: Comunidad de aprendizaje profesional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Liderazgo compartido y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. Promueve el liderazgo del personal 	1,2 3,4,5	Iniciada 27-63
			Visión y valores compartidos	<ul style="list-style-type: none"> • Valores compartidos. Visión compartida. 	6,7 8,9,10	Implementación 64-99
			Aprendizaje colectivo y su aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica el aprendizaje. • Resuelve problemas. • Oportunidades de aprendizaje. 	11,12 13,14 15,16,17	Institucionalización 100-135
			Práctica personal compartida.	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalece la capacidad individual. • Fortalece la capacidad organizacional. 	18,19 20,21	
			Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de colaboración. • Estructuras de sistemas y recursos 	22,23,24 25,26,27	
			Variable 2: Desempeño docente		Ítems	Niveles
			Dimensiones	Indicadores		
			Capacidades Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los contenidos. • Aplicación de la teoría educativa a la práctica escolar. • Dominio de la didáctica de la especialidad que imparte • Comunicación verbal y no verbal • Planificación del proceso docente - educativo. 	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10 11,12,13, 14	Insatisfactorio 40-80 Básico 81-120 Competente 121-160 Destacado 161-200

<p>de la RED 15, Carabayllo, 2022?</p> <p>4) ¿Cómo influye la práctica personal compartida en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022?</p> <p>5) ¿Cómo influye las condiciones de apoyo relaciones y estructuras en el desempeño docente de la RED 15, Caraba</p>	<p>aplicación en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.</p>	<p>15, Carabayllo, 2022;</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Contribución a un adecuado clima escolar 			
	<p>4) Determinar cómo influye la práctica personal compartida en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.</p>	<p>4) La práctica personal compartida influye en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022 y</p>	<p>Emocionalidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la labor que realiza. • Expectativas del desarrollo y aprendizaje de sus alumnos. • Autoeficacia • Motivación en sus alumnos por el aprendizaje. 	<p>17,18 19,20</p> <p>21,22 23,24</p>		
	<p>5) Determinar cómo influye las condiciones de apoyo relaciones y estructuras en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.</p>	<p>5) Las condiciones de apoyo relaciones y estructuras influyen en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo, 2022.</p>	<p>Responsabilidad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad. • Cumplimiento de normas 	<p>25,26 27,28</p>		
			<p>Relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos. • Flexibilidad y respeto a las opiniones y sentimientos. • Coordinación con padres de familia, alumnos, directivos y colegas 	<p>29,30</p> <p>31,32 33,34,35, 36</p>		
			<p>Resultados de su labor educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento académico alcanzado. • Grado de orientación valorativa. 	<p>37,38 39,40</p>		

Anexo N.º 09 Carta de autorización en donde se realizó la investigación



Carabayllo, 25 de febrero del 2022

CARTA N° 005-2022-RED 15-UGEL 04

Señora
CARMEN ROSA BUITRON BRUNO
Estudiante de posgrado Universidad Cesar Vallejo
Presente

ASUNTO.- AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE FORMAN PARTE DE LA RED 15


REFERENCIA.- Carta solicitando permiso para la aplicación de instrumento de investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted saludándola cordialmente y, en atención al documento de la referencia, comunicarle que se **AUTORIZA**, la aplicación del instrumento de recolección de datos con relación a su investigación denominada "COMUNIDAD DE APRENDIZAJE PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED 15, CARABAYLLO 2022", la misma que ha dispuesto aplicarla por medio de un formulario virtual para ser respondida de manera voluntaria por los docentes que forman parte de las instituciones educativas de la red 15, la cual presido como coordinadora.

Esperando contribuir con el logro de objetivo y desarrollo profesional, me despido de usted, deseándole el éxito en su sustentación y obtención del grado profesional.

Atentamente,




LIC. LUZ RIQUEROS MORÁN
DIRECTORA
C.M.1010159789

RIQUEROS MORAN LUZ
COORDINADORA DE LA RED 15-UGEL 04



RED 15 DE LA UGEL 04

"Año del fortalecimiento de la soberanía Nacional"



CONSTANCIA

La Coordinadora de la Red Educativa N°15 de Carabayllo, la cual está integrada por escuelas de los niveles de inicial, primaria, secundaria, CEBE y CEBA, la que a su vez forma parte de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la docente Carmen Rosa Buitron Bruno, identificada con DNI N° 09974128, ha aplicado la encuesta virtual "COMUNIDAD DE APRENDIZAJE PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED 15, CARABAYLLO 2022" a las docentes que forman parte de las Instituciones Educativas integrantes de la red 15 en el mes de marzo del presente año académico.

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

El Progreso, 12 de Marzo del 2022



LIC. LUZ RIQUEROS MORÁN
DIRECTORA
C.M.1010159789

RIQUEROS MORAN LUZ
COORDINADORA DE LA RED 15-UGEL 04

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 00508 – 2022 – UCV – ATE – EPG

Ate, 05 de agosto de 2022

VISTO:

El expediente presentado por **BITRON BRUNO, CARMEN ROSA** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **COMUNIDAD DE APRENDIZAJE PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED 15, CARABAYLLO 2022**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) Bachiller **BITRON BRUNO, CARMEN ROSA**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Tecnología Educativa;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: “*Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis*”;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- **AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **COMUNIDAD DE APRENDIZAJE PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED 15, CARABAYLLO**, presentado por **BITRON BRUNO, CARMEN ROSA**.

Art. 2°.- **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Consuelo del Pilar Clemente Castillo
Secretaria	: Dra. Sonia Lidia Romero Vela
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

Art. 3°.- **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Escuela de Posgrado
Día	: 05 de agosto de 2022
Hora	: 2:00 p.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Helga Ruth Majo Marrugo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto, docente de la Escuela de Posgrado Programa académico de **Maestría en Tecnología Educativa de la Universidad César Vallejo Sede Ate** asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: **Comunidad de aprendizaje profesional en el desempeño docente de la RED 15, Carabayllo 2022**; del autor BUITRON BRUNO Carmen Rosa, del cual se constató que la investigación tiene un índice de similitud de **13%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Ate, 20 de setiembre del 2022

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto	
DNI: 09469026	 Firma
ORCID: 0000-0002-9453-9810	