



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente en
una institución educativa pública del Cercado de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Arambulo Palacios, Jéssica Victoria (orcid.org/0000-0002-5290-6264)

ASESOR:

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

CO - ASESOR:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria.

Dedicado a mi madre Sabina que desde el cielo acompaña mis días; a Fernando, mi querido hermano y a mi amiga Adita QPD como parte del camino que deseaban alcanzar en esta bendecida profesión.

Agradecimiento

A la Escuela Postgrado de la Universidad César Vallejo, en especial a mi asesor Mg. Dennis Jaramillo por su acompañamiento metodológico que hizo realidad la culminación de esta investigación.

A mi esposo e hijos: Víctor, Eduardo, Diego y Sebastián; a mi coleguita Fernán Chávez, quienes conocedores de mi objetivo de estudio, me brindaron su apoyo incondicional y conocimientos para retomar lo iniciado y lograr el objetivo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias de los niveles de la variable comunidad profesional de aprendizaje.	24
Tabla 2. Distribución de frecuencias de los niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones.	25
Tabla 3. Tabla cruzada de las variables comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente.	27
Tabla 4. Correlación entre comunidad profesional de aprendizaje y el desempeño docente.	28
Tabla 5. Correlación entre la dimensión liderazgo compartido y el desempeño docente.	29
Tabla 6. Correlación entre la dimensión visión y valores compartidos y el desempeño docente.	30
Tabla 7. Correlación entre la dimensión aprendizaje colectivo y su aplicación y el desempeño docente.	31
Tabla 8. Correlación entre la dimensión práctica personal compartida y el desempeño docente.	31
Tabla 9. Correlación entre la dimensión condiciones de apoyo y el desempeño docente.	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de correlación.	22
Figura 2. Distribución del porcentaje de los niveles de la variable comunidad profesional de aprendizaje y sus dimensiones.	27
Figura 3. Distribución de porcentajes de los niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones.	29

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad determinar la relación entre comunidad profesional de aprendizaje y el desempeño docente en una institución educativa pública del Cercado de Lima, 2022. En el estudio se empleó el diseño de investigación de tipo descriptivo – correlacional, no experimental - transversal. La población estuvo constituida por 122 docentes, la muestra fueron 82 docentes y el muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios de 46 y 24 ítems para la variable comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente respectivamente. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada variable; asimismo, se utilizó la prueba del Rho de Spearman como prueba estadística de verificación de hipótesis. Los resultados señalaron lo siguiente: la comunidad profesional de aprendizaje se relaciona significativamente de manera positiva y muy alta con el desempeño docente en una institución educativa del Cercado Lima igual a 0,905 según el Rho de Spearman ya que el grado de significancia es menor al margen de error permitido (p valor < 0.05), quedando comprobadas y aceptadas las hipótesis de investigación.

Palabras clave: Trabajo colegiado, formación continua, idoneidad profesional.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between the professional learning community and teaching performance in a public educational institution in Cercado de Lima, 2022. The study used a descriptive - correlational, non-experimental - cross-sectional research design. The population consisted of 122 teachers, the sample was 82 teachers and the non-probabilistic sampling for convenience. The technique used was the survey and the instruments used were two questionnaires of 46 and 24 items for the variable professional learning community and teacher performance respectively. The collected data was processed through descriptive statistics to determine the levels of each variable; likewise, the Spearman's Rho test was used as a statistical test for hypothesis verification. The results indicated the following: The professional learning community is significantly related in a positive and very high way with the teaching performance in an Educational Institution of the Lima fence equal to 0.905 according to Spearman's Rho since the degree of significance is less than the margin of allowed error (p value < 0.05), being verified and accepted the research hypotheses.

Keywords: Collegiate work, continuous training, professional suitability.

I. INTRODUCCIÓN

Todos los países vivieron la pandemia de Covid -19 de manera distinta, sin embargo, hay una sensación de que la humanidad está más unida, tanto así, que las medidas de política parecieron coincidir en lugar de discrepar, esto incluye a la educación, cuyas soluciones a este contexto transformaron las ideas, objetivos y trascendencia sobre la escuela, referida a los espacios físicos donde se realiza el proceso y no a los miembros que la integran. Es decir, a las comunidades de aprendizaje que pueden ayudar a crear un futuro más humano para la educación y el aprendizaje, como lo resalta Navareño (2020), señalando a la escuela como el lugar de aprendizajes para estudiantes, profesores y de la escuela misma para lograr el máximo desarrollo del potencial humano que reúne.

A nivel mundial se vienen promoviendo prácticas sostenibles dentro de la escuela para lograr resultados óptimos en el aprendizaje escolar, como lo plantea la UNESCO (2020), en la agenda hacia el 2030 y su enfoque del aprendizaje permanente, sostenible, durante toda la vida; en uno de sus temas analiza hacer de las escuelas los espacios de aprendizaje en todo nivel, esto implica espacios para que los docentes puedan aprender entre pares compartiendo experiencias exitosas de prácticas pedagógicas, formando comunidades profesionales del aprendizaje (CPA), desde la mirada sistémica de la organización educativa. Por lo tanto, este auge de las CPA se ha convertido en la estrategia de la reforma educativa más importante para algunos países.

La experiencia internacional, aporta que los países con mejores resultados son aquellos cuyos docentes no solo se forman individualmente, sino que su desarrollo profesional es asumido como un proceso de colaboración, interacciones, aprendizajes compartidos y afirmación de las comunidades de profesionales en un marco de lineamientos nacionales claros, según UNESCO (2020). En esa línea, se deben crear redes, ordenar las escuelas como espacios de aprendizaje conjunto, implementar el trabajo en equipo, comprometerse con la mejora profesional de cada docente y del proceso constante de cada escuela por lograr la calidad educativa, como lo señala Hord, citado en Bolívar, (2017)

Con relación al tema docente en Latinoamérica, diversos estudios realizados por la OREALC, (2020) y las oficinas multipaís de la UNESCO reconocen a un gran porcentaje de maestros de la región que desarrollan su profesión aisladamente, sin interactuar con sus colegas; si bien es cierto, los maestros interactúan todo el tiempo con sus estudiantes en las aulas, sin embargo, están solos en la planificación de sesiones y actividades del aprendizaje, registrar y sistematizar evaluaciones, elaborar materiales, etc., es por ello, que los informes recomiendan estimular a las instituciones educativas a reconocerse y desarrollarse como “comunidades de aprendizaje” en las que sus miembros aprenden unos de otros, colaborativamente, y cultiven una cultura de aprendizaje permanente UNESCO (2020).

Progresivamente se han desarrollado agendas educativas nacionales para Latino América y Caribe como grandes decisiones en los Estados mediante sus Ministerios de Educación: en la Declaración de Lima (2014), en la primera consulta regional sobre los retos de la educación en Brasilia (2016), durante las dos primeras convocatorias regionales de los ministros de educación realizadas (Buenos Aires 2017) y (Cochabamba 2018) para implementar estrategias que consoliden una visión del desempeño docente como la clave del desarrollo de los sistemas educativos y, más aún, del desarrollo de los países, como resalta Escribano, (2017) al ejercicio del docente como factor humano significativo es fundamental para desempeñar actividades profesionales de acuerdo con las necesidades de la época y la sociedad correspondientes propiciando una formación con aprendizajes para toda la vida.

Una aproximación diagnóstica del desempeño docente en el Perú, son los resultados del monitoreo de las prácticas escolares MPE (2017-2018) solo para la enseñanza y el aprendizaje se aprecia lo siguiente: (1) a nivel país el 19% de profesores se involucra con sus alumnos; y (2) 16% de los docentes brindan retroalimentación en el desarrollo de la sesión; el 12% desarrollaron el pensamiento crítico, mientras que, solo el 3% retroalimenta los productos escritos OSEE-MINEDU (2018). A la luz de estas cifras porcentuales se infiere que existe una brecha muy significativa entre el perfil de docentes y la práctica real del docente en las aulas peruanas. Según el MBDD del MINEDU (2012) un maestro es un

agente de cambio que se da cuenta de la fuerza de su mensaje y sus acciones para desarrollar a sus alumnos. Esto necesita el actuar colectivo entre pares en las funciones de planificación, evaluación y reflexión pedagógica y compromiso moral.

En el Perú, durante las últimas décadas, la gestión escolar ha cambiado de visión en los colegios, ahora se entiende como la movilización de todos los recursos para lograr aprendizajes fundamentales en los alumnos; vivimos en este mundo que cambia rápidamente, principalmente en gestión de empresas, sin embargo, en los colegios la gestión era entendida como acciones meramente administrativas que no impactaban en el logro de aprendizajes que es el fin último de una gestión escolar. Fortalecer el ejercicio docente para la implementación de la política educativa en el Perú con el fin de mejorar los estándares para el aprendizaje de los alumnos y alcanzar el Perfil del egresado. Conforme al CNEB del MINEDU (2016) los estudiantes que culminan su EBR deben disponer de las herramientas que les permitan desarrollarse plenamente, asegurar su integración efectiva en la sociedad, participar activamente en ella y seguir aprendiendo durante toda su vida.

En ese sentido, en las instituciones educativas se viene implementando estrategias de trabajo para docentes a fin de alcanzar mejores resultados con sus alumnos y potenciar su práctica. Una de las estrategias es la implementación de CPA. Malpica (2018) sostiene que convertir una institución educativa en comunidad profesional de aprendizaje brinda el entorno para que los docentes y posteriormente los estudiantes mejoren su proceso de aprendizaje. Así, desarrollar las comunidades de aprendizaje profesional en escuelas se convierte en una nueva forma de pensar el aprendizaje - enseñanza y la visión diferente para las escuelas de hoy que buscan estrategias de mejora más eficientes y satisfactorias.

Desde la realidad local, en una escuela pública con tres niveles de la educación básica, ubicada en Cercado de Lima, la CPA aún es un tema que se encuentra en proceso por falta de liderazgo pedagógico. Los docentes trabajan de manera aislada, existen dificultades de interrelación profesional, rechazo a los programas de capacitación y actualización docente, individualismo profesional y poca capacidad para discutir profesionalmente y con agenda clara temas de interés laboral y así juntos puedan abordar colegiadamente problemáticas en su práctica pedagógica como logros en los niveles del aprendizaje, planificación curricular,

convivencia escolar, entre otros temas propios del quehacer educativo, lo cual no permite visibilizar las intenciones del sistema educativo expresadas en MINEDU (2016) los aprendizajes fundamentales es el acceso al derecho de una educación de calidad relacionada con sus cuatro áreas principales del desempeño: desarrollo de la personalidad, ejercicio de la ciudadanía, apego a la vida laboral y el conocimiento.

Se suma a lo descrito que el MINEDU viene implementando una evaluación al desempeño docente para superar la calidad en la educación, igualmente el programa para la formación de los maestros y los directivos para perfeccionar y fortalecer sus capacidades y estrategias metodológicas. Decisiones que están relacionadas no solo con el avance de las escalas magisteriales y responsabilidades asociadas, sino también con los estándares generales de la profesión, la escala salarial y posibilidades de avance profesional. Otro elemento a precisar es la proporción de la comunidad docente de la institución mencionada y su ubicación en las escalas magisteriales según el PAP (2021) evidencia que: el 75% de docentes se encuentran entre la primera y tercera escala magisterial; el 20% de los docentes se encuentran entre la 4ta y 5ta escala magisterial y solo el 5% de los docentes se ubican en la 6ta escala; de acuerdo a esta realidad bien sería una oportunidad el fortalecimiento interno entre comunidad de aprendizaje para el avance y logro de mejor desempeño, méritos en la profesionalización de su docencia y alcanzar los objetivos, la misión y la visión institucionales.

Frente a esta problemática, para entender mejor la situación es necesario plantear el siguiente problema general ¿Cómo se relaciona la comunidad profesional del aprendizaje y desempeño de los docentes en una I.E. pública del Cercado de Lima, 2022?; para poder investigar eficientemente esta situación problemática es necesario plantear estos problemas específicos ¿Cómo se relacionan las dimensiones: el liderazgo compartido, la visión y los valores compartidos, el aprendizaje colectivo y su aplicación, la práctica personal compartida, las condiciones que favorecen y el desempeño docente en una I.E. del sector público del Cercado de Lima, 2022?

Su justificación en este trabajo de investigación se establece teniendo en cuenta los tres niveles: teórica, práctica y metodológica. Se justifica teóricamente,

porque permitirá comprender a profundidad el comportamiento de las variables propuestas y las dimensiones, analizando teorías y enfoques sobre las CPA y los dominios del desempeño docente que responden a la problemática de las escuelas. En cuanto a la justificación práctica, sus resultados nos permitirán implementar estrategias para viabilizar las CPA, la formación continua docente para mejorar su desempeño en el aula; además, permitirá potenciar la competencia docente y mejorar su práctica pedagógica hacia el logro de los aprendizajes. Finalmente, se justifica metodológicamente porque se ha seguido estrictamente el método científico bajo el enfoque cuantitativo. Además, sus instrumentos se validaron mediante el juicio de expertos, se logró su confiabilidad que servirán como guía o referentes para investigaciones que involucren las mismas variables de las CPA y desempeño docente.

Al realizar la investigación se plantea el siguiente objetivo general: determinar la relación entre comunidad profesional de aprendizaje y desempeño de los docentes en una I.E. de gestión pública del Cercado - Lima, 2022; asimismo, se plantean objetivos específicos tales son: determinar la relación entre las dimensiones: el liderazgo compartido, la visión y los valores compartidos, el aprendizaje colectivo y su aplicación, la práctica personal compartida, las condiciones que favorecen y el desempeño docente de la I.E. pública del Cercado de Lima, 2022.

Para esta misma línea de investigación se han planteado las hipótesis como respuestas anticipadas al problema de investigación, como hipótesis general se plantea que: existe relación directa y significativa entre comunidad profesional del aprendizaje y el desempeño de los docente en una I.E. pública del Cercado - Lima, 2022; asimismo, se han planteado hipótesis específicas, las siguientes: existe relación directa y significativa entre las dimensiones: el liderazgo compartido, la visión y los valores compartidos, el aprendizaje colectivo y su aplicación, la práctica personal compartida, las condiciones que favorecen y el desempeño docente en la I.E. pública en el Cercado de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO:

Al respecto sobre antecedentes nacionales del tema a investigar: Soto (2018), buscó la relación de las CPA y desempeño pedagógico de los docentes de la I.E. 1070 Melitón Carvajal; investigación no experimental, transversal y correlacional; concluyó con la correspondencia significativa entre las variables según el $Rho=0,762$, $p=0,000$. Buendía (2020) analizó la relación entre las variables propuestas en el distrito de Perené bajo el enfoque cuantitativo, del tipo básica correlacional; concluye que hay relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente con valor $Rho=0.845$, $p=.000$, es decir, a un mayor trabajo colaborativo mayor desempeño de los docentes. Rojas (2018) buscó establecer una relación entre gestión escolar y calidad del servicio educativo de una I.E. en Puente Piedra, desde el enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo correlacional; concluyó con correlación significativa del Rho de Spearman= $0,913$ entre las dos variables. Se cita, también, a Pariona (2018) trabajando las mismas variables en una I.E. de Ayacucho cuyos resultados obtenidos fueron de $Rho=0,688$, es decir, hay relación entre variable gestión escolar y calidad del servicio educativo en la escuela estudiada.

Se reseña la investigación de Rodríguez (2020), su objetivo fue la comparación del grado de desarrollo de la CPA en II.EE que conforman la Red 14 en Villa El Salvador, enfoque cuantitativo, básica y descriptivo comparativo; concluyó con significativas diferencias según el valor $p=0,034$ para fortalecer en sus competencias a los directivos en la implementación de CPA en sus II.EE. De la Cruz (2019), para determinar la influencia de las mismas variables de esta investigación en una escuela pública de Comas con diseño descriptivo, concluyó con la dependencia de una variable con la otra en un valor de $Rho= 0,704$, $p= 0,000$. Finalmente, Rodríguez (2017) se propuso buscar la existencia de una relación entre el desempeño de docentes y el logro de aprendizajes en II.EE en Chaclacayo bajo el enfoque no experimental, de tipo transversal y correlacional; concluyó con relación del nivel del desempeño de los docentes y nivel de logro de aprendizajes de sus estudiantes con un valor $Rho=0,812$, $p=0,000$, conformando una relación positiva y de magnitud fuerte.

Se revisaron estudios internacionales, referenciando a Bolívar, (2017) investigación para examinar los grados de la cultura del aprendizaje compartido validando uno de los mejores instrumentos la “Evaluación de la Comunidad de Aprendizaje Profesional - Revisada”, por sus siglas en inglés PLCA-R; es un cuestionario para evaluar prácticas diarias y comunes del aula y escuela que tienen relación con las dimensiones de las CPA, aplicado en Andalucía (España) y en múltiples escuelas en Estados Unidos; con resultados optimistas, como los señalados por Hipp y Huffman (2014) citado en Bolívar (2017), es una herramienta diagnóstica que evalúa prácticas escolares teniendo como base las dimensiones en las CPA bajo el enfoque del aprendizaje de los estudiantes como resultado final.

Se reseña a Kruse y Johnson (2017) en el estudio a escuelas en Australia, concluyen que las prácticas deliberadas de liderazgo son esenciales para construir comunidades de aprendizaje; los líderes que abordan los problemas escolares de manera informada se posicionan para maximizar el aprendizaje de las experiencias actuales. En esa línea de investigación Krichesky (2017) investigó prácticas de gestión relacionadas con la promoción de CPA en dos escuelas de secundaria de la Comunidad de Madrid; concluye que para implementar CPA es importante ejercer un liderazgo confiable que apueste por facilitar y estimular la reflexión colectiva y el aprendizaje colaborativo del profesorado.

La UNESCO (2020), referencia las prácticas internacionales de ESCALAE en Aragón con diez centros escolares, concluyendo que la reflexión organizada y fundamentada en la práctica pedagógica de los docentes arriba a acuerdos entre todos para la mejora de los aprendizajes, así como definir en equipo el perfil de salida de sus alumnos. En Barcelona, se aplicó un instrumento para el autodiagnóstico pedagógico en la I.E. Thau, los resultados permitieron la reflexión del desempeño docente para encontrar sus debilidades y fortalezas; además, estos resultados determinaron que es la falta del tiempo la causa principal por la cual no se ponen de acuerdo en un tema concreto. En Chile, se ejecuta el modelo SCALAE para mejorar la enseñanza – aprendizaje así como la gestión educativa, determinando a los docentes como los principales responsables de la estrategia para la transformación y mejora permanente. Se señala que para estas experiencias el elemento clave en las CPA es el aprendizaje entre iguales para

producir procesos internos eficientes como el intercambio de experiencias entre docentes, las prácticas compartidas para beneficio de sus estudiantes.

Las teorías relacionadas con las variables presentan diversos conceptos y bases teóricas coherentes con las comunidades de aprendizaje profesional, precisan dimensiones, aspectos y/o características, conducen a la verificación de las variables de esta investigación y los diferentes fundamentos teóricos en los cuales se ha desarrollado.

El modelo nace de organizaciones inteligentes o aprendizaje organizacional de la Teoría del pensamiento sistémico, Senge (1993) citado en Bolívar (2017) para quien pensamiento sistémico es examinar todo lo que involucra un problema para alcanzar la solución al interior de un grupo humano organizado y dotado de habilidades creativas. La doctrina de Senge refiere a que una empresa logra el éxito cuando diagnostican y solucionan sus puntos críticos.

El aprendizaje organizacional como estrategia de las compañías para lograr mejoras en negocios nuevos e impredecibles Hallam (2011) citado en Bolívar (2017) fue el mismo que se expandió e introdujo a las escuelas y que intentaron adoptar rápidamente este modelo tratando de ser una escuela que aprende. En este sentido, la falta de una concepción común de las escuelas como organizaciones del aprendizaje ha impedido que el concepto avance mucho, tanto en la teoría como en la práctica, lo que, según la OCDE (2017), ha llevado solo a trasladar a las escuelas el enfoque empresarial pero sin reflexión previa.

En consecuencia, el desafío que tiene cada escuela es el de convertirse en organización de aprendizaje, dicho en terminología educativa: comunidad profesional del aprendizaje, Krichesky y Murillo (2018). Es decir, que a partir del diagnóstico, análisis y reflexión de una situación, promover una cultura de aprendizaje para que las escuelas tengan como características: metas comunes, trabajo colaborativo y responsabilidad colectiva para la mejora de los aprendizajes. Por ello, para Bolívar, (2017) construir las escuelas en comunidades, transformando culturas escolares individualistas en culturas colaborativas, las cuales son vistas como una forma de aprender y resolver problemas, creando

colaboraciones en las escuelas o asegurando el progreso profesional de sus miembros.

Un concepto adecuado de CPA resulta complejo pues agrupa tres expresiones: comunidad, de aprendizaje y profesional, con distintas combinaciones y connotaciones. Louise Stoll (2007) citado en Bolívar (2017) subraya los tres caracteres. Comunidad, porque es el conjunto de las normas y los valores compartidos donde existe una relación de respeto, confianza y apoyo mutuo y que toma decisiones en conjunto. Profesional porque es conocimiento técnico y especializado con un compromiso profesional y ética de servicio. Aprendizaje porque es aprender mientras aprenden de otros y con otros para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes. Ahora bien, para Krichesky y Murillo, (2018), cada CAP es diferente según el contexto, sin embargo, comparten características que derivan de los tres conceptos antes desarrollados.

Propuesta innovadora, configuración práctica, poderosa herramienta de desarrollo, método potente y eficiente, infraestructura prometedora, es así como los autores Ver Loren (2016), Sjoer & Meirink (2016), Owen, (2015); citados en Bolívar (2017), quien describe la comunidad profesional de aprendizaje cuando quiere enfatizar las ventajas de su implementación en las escuelas como medio para iniciar y promover los cambios necesarios para lograr competencia, diferenciación y acercamiento a un modelo ideal para una escuela que aprende.

Otro factor por el cual la CPA ha sido el foco de varios análisis de investigación, es debido a la relevancia del actual contexto en el que organizaciones internacionales y nacionales como la ONU (2020), UNESCO (2019), OCDE (2020), MINEDU (2020 y 2016); a través de un documento de amplia difusión, se enfoca en encontrar estrategias que permitan a los docentes empoderarse para observar mejoras significativas en su labor colegiada y aprendizaje colectivo, elementos que son una parte esencial de la CAP.

Existe dificultad para establecer un concepto integrado de las CPA, ya que las interpretaciones pueden variar según el contexto, Morales y Morales (2020), o según la perspectiva específica de cada uno de los autores que estudian este concepto, Krichesky y Murillo (2018). Las estrategias para lograr conceptos de

consenso se aproximan en términos de conceptos consistentes, así se obtienen cuatro formas de caracterizar las comunidades de aprendizaje profesional.

Primera característica, estructural porque la CPA constituye la configuración real de la organización que aprende, Bolívar (2017); Quintana (2018) considera que, a partir del ideal de comunidad profesional de la escuela, tiene carácter multidimensional complejo y se presenta como un proceso en curso más que como un resultado.

La conformacional, es la segunda característica, porque destaca los actores que pertenecen a la CPA y las acciones y objetivos de los que evolucionan. En este sentido, según Morales y Morales (2020), la CPA se entiende como un conjunto de profesionales con objetivos comunes que interactúan y cuestionan su práctica con el fin de orientarlos en la dirección del aprendizaje, la adquisición de conocimientos, el crecimiento y la mejora.

La característica intencional destaca la particular utilidad de adoptar a la CPA como una estrategia en la que las CPA sirvan como una herramienta eficaz de mejora para el aprendizaje en docentes y educandos y promover desarrollo escolar al simplificar los esfuerzos de capacitación organizacional relacionados con objetivos clave convirtiéndose en una I.E. que aprende, según Krichesky y Murillo (2018)

Finalmente, el perfil de competencias sugiere que la CPA puede alcanzar la excelencia en el desarrollo del liderazgo de docentes y administradores definiendo una visión con valores compartidos que sustenten los aprendizajes de sus estudiantes, fomentando una cultura del aprendizaje con métodos para la enseñanza desde un enfoque basado en la investigación para la práctica, según García et al. (2018)

Con base en todo lo descrito hasta el momento, es posible proceder con un enfoque conceptual que establece a la comunidad profesional del aprendizaje como una estrategia, y consiste en un proceso continuo de un grupo de docentes que se reúne regularmente para colaborar en temas y problemática relacionados con la práctica en el aula. En estas jornadas o reuniones de colegiados analizan y reflexionan críticamente sobre cómo alcanzar mejores aprendizajes para sus

estudiantes y acuerdan aquello que luego implementarán en el aula, incrementando la capacidad interna de la I.E. y el cambio sostenido orientado a la mejora según, Stoll et. al (2006); Liberman y Miller (2011) citados en Bolívar (2017).

Para observar el efecto multiplicador y sistémico que tiene el desarrollo de las CPA en una I.E., según Malpica y Navareño (2018), se describirán las dimensiones que juegan un rol fundamental en cualquier proceso de transformación educativa y que son desarrolladas al implementar estas estructuras de trabajo autónomo entre iguales. Entre las diversas propuestas para varias nominaciones señaladas por los autores: cualidades para Newmann & Wehlage (1995), características para Kruse & Louis (1993), dimensiones para Hord (1997), Huffman & Hipp (2003), Bolívar (2008) o condiciones de supervivencia para Krichesky y Murillo (2011) citados todos ellos en Bolívar (2017), este estudio describirá las cinco dimensiones propuestas por Bolívar: el liderazgo compartido, el aprendizaje colectivo y su aplicación, la visión y los valores compartidos, las condiciones que favorecen y la práctica personal compartida.

La dimensión Liderazgo Compartido, para Bolívar (2019), liderazgo compartido promueve una participación de todos los integrantes de la escuela, facilita la cooperación y dinamiza la actividad, asigna responsabilidades, promueve un diálogo regular, trabajo en equipo, intercambio de conocimientos, fomenta reflexión y análisis para la toma de decisiones; todos desarrollan su capacidad de liderazgo en diferentes áreas, incrementando el profesionalismo del equipo docente para hacer un mejor seguimiento de su propia tarea. En esa línea, Rodríguez (2018) es la tarea de influir en los demás para formular y realizar las metas y objetivos comunes de la institución educativa; quiere decir, que la escuela como CPA promueve una cultura democrática y prioriza el aprendizaje entre pares para garantizar un aprendizaje de calidad para sus alumnos.

La dimensión de la visión y los valores compartidos es aquella del conocimiento y la formación del profesorado encaminada a mejorar el aprendizaje de sus alumnos. Para, Bolívar (2017) toda la comunidad educativa debería estar de acuerdo con la visión de la escuela que en su conjunto da forma a las creencias y objetivos en beneficio de todos los estudiantes. Por lo tanto esta dimensión implica la adopción de normas y reglas claras, el compromiso de todos los integrantes de

la CPA, esto sugiere que para lograr este objetivo loable, los empleados deben estar totalmente comprometidos y siempre esforzándose por el aprendizaje continuo (Bolívar, 2008).

Dimensión del aprendizaje colectivo y su aplicación impulsa la investigación y la creatividad colectiva, reflejando un énfasis en los esfuerzos colectivos para el desarrollo del aprendizaje colaborativo mediante investigación centrada en aprendizaje y enseñanza, dando como resultado datos informativos que posibiliten la creatividad y mejora posterior, Bolívar (2017). Esto significa para los docentes utilizar diversas estrategias, como la discusión y la planificación entre pares, trabajar en equipo y la investigación, para examinar y ampliar su quehacer pedagógico y permitirles tomar decisiones. Desde el MINEDU (2016) esta es una dimensión que se enfoca en acción, experimentación, resultados y la mejora continua, es la dimensión principal de la comunidad profesional de aprendizaje que destaca las siguientes características: el diálogo reflexivo, énfasis en información fáctica y conocimiento compartido destacando que las escuelas comparten y gestionan la información y el conocimiento, brindándose ellos mismos fortalecimiento de evaluación y participación continua en el proceso de mejora.

La dimensión práctica profesional compartida es la cuarta dimensión clave, que explica la necesidad de sensibilizar a los profesores sobre la importancia de crear facilitadores tales como la colaboración, la reflexión y la motivación compartida para actuar, la observación, el intercambio de experiencias y la organización del trabajo docente, (Bolívar 2017) donde se aborden temas críticos y muy complejos, tales como la mejora en la enseñanza, la promoción del clima democrático en las escuelas, (MINEDU 2016) las escuelas combinan la capacidad de trabajo organizacional en consecuencia, dice que la práctica pedagógica deja su carácter privado y se convierte en una realidad compartida (OCDE 2016), los docentes deben aprender unos de otros, saber trabajar en equipo, y es su común el análisis crítico y la evaluación del proyecto es convertirlos en la base para futuras decisiones.

La dimensión condiciones que favorecen, la última dimensión importante de una CPA, influye significativamente en todas las demás dimensiones, incluidos varios componentes que se pueden dividir en dos niveles: estructura docente y

relaciones. El primer tipo de relación colegiada se describe en base a seis características de las relaciones entre comunidad: apoyo, respeto y confianza; celebración, reconocimiento e inclusión; asunción de los riesgos; la satisfacción laboral y los esfuerzos concertados para la adaptación al cambio, según Bolívar (2017).

Relaciones de cuidado se refieren a relaciones humanas fundadas sobre la comunicación, el apoyo y la amistad (Bolívar 2017), que existen en las escuelas y presentan problemas como mostrar un interés propio en todos los espacios dentro y fuera de las aulas, buscar el acuerdo y utilizar estrategias preventivas basadas en el intercambio de opiniones, la negociación y el consenso, Rodríguez y Barraza, (2017), MINEDU (2016). En la misma línea, confianza, respeto y apoyo se muestran como los valores fundamentales de la institución educativa, (OECD, 2016; Guerra, 2019).

En conclusión, los equipos directivos, profesores, alumnos y otros integrantes de una comunidad educativa, que se verán influidos por la CPA y las demandas de estos, verán fortalecidos sus recursos paulatinamente para poder desarrollarse a un nivel superior. Esto mejorará el desempeño la calidad y el impacto percibido de sus acciones, lo que les permitirá adaptarse mejor a las condiciones cambiantes y responder a las nuevas necesidades y procesos, el desarrollo de innovaciones, signos de diferenciación y ahora en el entorno escolar (Aparicio y Sepúlveda, 2018).

El desempeño docente constituye la segunda variable de este estudio, según el análisis teórico para el Perú se establecieron pautas precisas con respecto al desempeño de sus docentes a través de una evaluación objetiva, según la ley que enmarca esta función. Para el CNE (2007) revalorar el trabajo docente es política nacional, garantizando la cualificación del maestro peruano para un desempeño responsable y eficiente desde su formación continua y permanente según la oferta formativa brindada por el Estado y la sociedad.

En el Perú, el MINEDU, diseñó e implementó el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), con el objetivo de prosperar en la calidad educativa, en él se exige a los profesores una acción transformadora en investigación y creatividad,

pensamiento crítico y reflexivo, autonomía para tomar decisiones, innovación en sus estrategias para el proceso de enseñanza, es decir, le demanda una nueva docencia. Minedu (2016), el desempeño del docente es el actuar que se observa y que corresponde a una tarea encomendada para el logro de resultados que apunten con aprendizajes fundamentales y perfil de egreso. El MBDD agrupa el conjunto de competencias y desempeños que delinean el ideal de enseñanza, promoviendo el desarrollo profesional del maestro peruano.

Actualmente son cuatro los enfoques que fundamentan el desempeño del profesorado: enfoque del aprendizaje para transformar la comprensión sin crítica de los conceptos para convertirlos en intervenciones y participación activa de los aprendices como eje de su propio aprendizaje. Enfoque del aprendiz como ser único y valioso, capaz de construir su propio aprendizaje desde su valoración y diversidad cultural. Enfoque de oportunidades de aprendizaje desde cualquier contexto y espacio que permita el desarrollo y logro de competencias, y por último, el enfoque de la pedagogía que destierra la enseñanza oral por las diferentes ofertas de intercambio pedagógico con los estudiantes, (Minedu 2016).

La pedagogía de la enseñanza va más allá de contenidos o estrategias de aprendizaje. Las características didácticas de la práctica pedagógica se relacionan con los ejes o dominios propuestos por el MINEDU (2016) para generar buenos resultados de aprendizaje, estos dominios serán las dimensiones a desarrollar para la variable desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes

Dimensión de la planificación del aprendizaje de los estudiantes según Cuenca (2018), la preparación de los aprendizajes para los estudiantes conduce al desarrollo de la planificación curricular, teniendo en cuenta las peculiaridades de la situación de los alumnos y la diversidad de herramientas de aprendizaje. La planificación de clases se elabora a partir del diagnóstico de la situación del alumno y todo lo que lo rodea, teniendo en cuenta los conocimientos, saberes disciplinares según nivel y área y la gestión estratégica y didáctica a planificar en la actividad,

sesión o experiencia de aprendizaje. Los intereses y necesidades tanto del estudiante como de su familia deben visualizarse en el contexto del estudiante.

El Ministerio de Educación de Perú (2016) divide el campo en dos competencias: comprender las características de los estudiantes y su realidad, y planificar los planes de estudio en colegiado. Por lo tanto, al planificar el plan de estudios, los docentes deben tener en cuenta las peculiaridades de la situación de los estudiantes, métodos y enfoques de área, el conocimiento de la materia, la elección de los materiales, las estrategias utilizadas, aprender a enseñar y aprender a evaluar. La incorporación de todos estos insumos a la primera competencia permite el desarrollo de la segunda competencia, la propia programación curricular. Por lo tanto, el trabajo del personal docente en las comunidades de aprendizaje profesional puede reflejar y desarrollar las competencias del personal docente en la planificación curricular. Las conversaciones en el trabajo colegiado pueden identificar elementos del entorno de estudiantes y sus familias, así como necesidades e intereses más evidentes.

Dimensión de enseñanza para el aprendizaje, según Guadalupe et. al (2017), la orientación para el aprendizaje de los estudiantes se refleja en la gestión del aula, facilitando los procesos de aprendizaje, valorando la diversidad en todas sus formas de expresión y motivando el desarrollo continuo de diversas estrategias metodológicas. Buen control sobre el contenido. En las comunidades de aprendizaje profesional, las personas pueden reflexionar sobre la práctica docente al observar reuniones en el aula con sus compañeros para compartir experiencias. El MINEDU (2016) consideró tres competencias en esta área. El primero es crear un ambiente que promueva el aprendizaje de los estudiantes, respetando la diversidad, la amabilidad y el respeto. El segundo es el aprendizaje de los contenidos de la materia y el uso de estrategias y recursos adecuados para la enseñanza. Una tercera opción es la evaluación continua del aprendizaje de los estudiantes para proporcionar retroalimentación oportuna.

Las tres competencias descritas forman parte del proceso didáctico que siguen los docentes en la planificación curricular y dan la oportunidad a los estudiantes de desarrollar plenamente el proceso de aprendizaje. El MINEDU (2016) recomienda evaluar el proceso de aprendizaje utilizando fichas de

observación para identificar sus puntos fuertes y débiles y que los resultados de la evaluación se conviertan en un insumo para el trabajo de las comunidades de aprendizaje profesional para mejorar el proceso de aprendizaje. En conclusión, una buena enseñanza significa el uso de métodos y conocimientos de la materia apropiados, un buen ambiente de aprendizaje y la reflexión continua de los estudiantes a través de la evaluación del maestro.

Dimensión de la participación docente en la gestión escolar y comunitaria, para Cuenca y Vargas (2018), la participación en la gestión escolar está ligada a la comunidad como trabajo adhonoren que realizan los docentes, es decir, hay participación activa en la sociedad. En las CPA se estimula el trabajo conjunto con la comunidad y se articula en redes con otras instituciones aliadas, donde se conjugan las necesidades de fondo de los estudiantes como oportunidades de aprendizaje.

El MINEDU (2016), ofrece dos competencias en este dominio: por un lado, la participación activa en la gestión de las instituciones educativas de manera democrática, crítica y colaborativa y, por otro, la construcción de relaciones que respetan a las familias, las comunidades locales y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; explica sus resultados para construir vínculos adecuados entre las comunidades y las escuelas. Cuando las comunidades de aprendizaje profesional participan en los vínculos entre la escuela y la comunidad, pueden abordar los desafíos de la comunidad mediante la promoción del aprendizaje contextualizado y el fortalecimiento de la identidad local y cultural de la comunidad en la que se ubica la I.E.

Dimensión del desarrollo profesional e identidad docente. El MINEDU (2016), propone el desarrollo de dos competencias en este dominio: La primera competencia refleja prácticas educativas que desarrollan procesos de aprendizajes individuales y colectivos de manera colegiada para confirmar su identidad y responsabilidad profesional. La segunda competencia es la práctica docente basada en el código ético de respeto a los derechos individuales y sociales, donde los docentes demuestren honestidad, responsabilidad y compromiso con el desarrollo social.

En un momento en que se menosprecia la labor de los docentes, es necesario promover acciones que permitan a los docentes ser profesionales altamente efectivos y ser reconocidos por su valor e importancia en el desarrollo de la sociedad y la nación. Malpica (2018) comentó que un factor importante en la formación continua del profesorado es la parte emocional, los docentes deben tener buenos sentimientos emocionales y el reconocimiento social mejora este aspecto. Para ello, los docentes deben evaluar su propio desempeño, identificar sus necesidades de aprendizajes profesionales y personales, reflexionar sobre aquello en reuniones colegiadas y rendir cuentas de su práctica docente. Para Malpica y Navareño (2018), este es un factor importante para mejorar las prácticas de formación docente, la formación inicial y en servicio, y la disponibilidad de esta formación en las comunidades de aprendizaje profesional.

Lo anterior se relaciona con la afirmación de Bolívar (2017), de que el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente es el reflejo sistemático del trabajo pedagógico de manera colegiada para el desarrollo profesional. De igual forma Barrientos (2019), afirma que el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente se fundamenta en el compromiso y la misión de la docencia, que en conjunto reflejan sus resultados con el fin de mejorar la práctica educativa y alcanzar las metas propuestas.

Montero y Carrillo (2017), la cultura profesional respecto a la profesión docente se materializa en la comprensión misma de su ejercicio, teniendo en cuenta los aspectos éticos y deontológicos de la profesión, sin perder el prestigio y reconocimiento social. El Estado opera independientemente en la práctica educativa. Por lo tanto, los docentes deben tratar de reflejar parte de su identidad y roles profesionales en la comunidad de aprendizaje profesional.

El MINEDU (2016), establece que la identidad y el liderazgo profesional significan que los docentes actúen de acuerdo con las leyes y normas y en beneficio de los niños, niñas y jóvenes con base en el respeto a los derechos humanos. En conclusión, podemos afirmar que la comunidad de aprendizaje profesional es un espacio de aprendizaje para los profesionales de la educación, al tiempo que se involucra en la reflexión colectiva sobre la práctica educativa de cada docente a través del trabajo colegiado para brindar aprendizajes de calidad.

III. METODOLOGÍA:

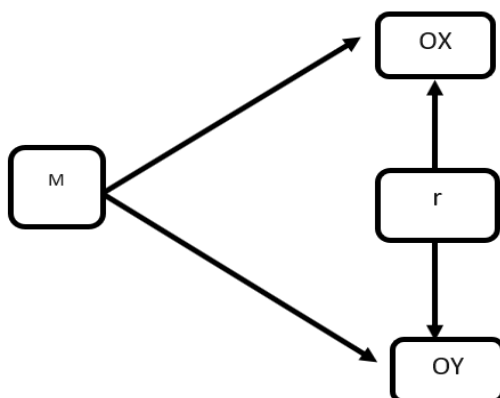
3.1 Tipo y diseño de investigación

Sobre la investigación es del tipo básica, es relevante porque la investigación desarrolla conocimiento y examina relaciones entre variables y porque pretende comprender teóricamente la relación causal entre las variables de comunidad profesional de aprendizaje y variable de desempeño docente. Valderrama (2015) argumenta que la investigación básica implica recopilar información utilizando herramientas del mundo real para respaldar la teoría o aumentar el conocimiento científico teórico sin aplicar los hallazgos a problemas prácticos. Tiene un enfoque cuantitativo porque para demostrar una relación entre las variables: comunidades profesionales del aprendizaje y el desempeño docente se utilizarán datos estadísticos para probar las hipótesis y explicar estadísticamente los resultados. Según Hernández, et al. (2018), los métodos cuantitativos utilizan recolección de los datos como método para comprobar las hipótesis con base en mediciones numéricas y el análisis estadístico que crean patrones de comportamiento y demostrar las teorías.

El presente estudio utilizó diseño no experimental, nivel correlacional descriptivo y transversal, Hernández et al. (2018) argumentan que un diseño transversal no experimental consiste en recolectar datos durante un período de tiempo para caracterizar y evaluar las interrelaciones entre las variables en estudio en un momento dado. El procedimiento adoptado es el siguiente:

Figura 1.

Esquema de correlación según Hernández et al. (2018)



Este esquema representa lo siguiente:

M : Muestra.

OX : Comunidad profesional de aprendizaje

OY : Desempeño docente

r : Indica la relación.

3.2 Variable y operacionalización.

La variable X: Comunidades profesionales del aprendizaje, cuya definición según el autor base Bolívar y Bolívar (2017), son espacios en los cuales se puede analizar, discutir y reflexionar de lo que está pasando y lo se quiere alcanzar. Trabajan en equipo, fomentan cultura del aprendizaje, aprenden juntos, comparten resultados a nivel personal y profesional, acuerdan una visión común y enfrentan los obstáculos y los problemas del proceso de aprendizaje (ver Anexo 2).

La variable Y: Desempeño docente, según MINEDU, (2012), son las competencias que deben adquirir todos los docentes del país para poder realizar su carrera docente de manera profesional e íntegra y lograr educación de calidad para todos los estudiantes del Perú. El desarrollo docente es una política educativa nacional integral que reevalúa el valor de la profesión docente.

La operacionalización de ambas variables se especifica a través de las dimensiones, indicadores e ítems de cada una, (ver anexo 03)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Sobre la población está compuesta por 122 docentes. La población comprende el total de elementos con similares características donde se ejecutará la presente investigación. Según Hernández et. al. (2018), población es un conjunto de elementos que es objeto de un estudio del cual se pueden extraer conclusiones que son consistentes con los objetivos y supuestos.

Muestra está conformada por 82 docentes; muestra es un subconjunto de la población, cuya selección se realiza de varias formas, pero siempre teniendo en

cuenta el carácter representativo del universo (Hernández et. al. 2018). El criterio de inclusión consideró al total de docentes nombrados y contratados en los tres niveles. Para el criterio de exclusión no se consideró a los docentes que no participaron en la reunión de trabajo colegiado al momento de aplicación del instrumento.

Muestreo utilizado, el no probabilístico por conveniencia ya que los representantes seleccionados fueron los docentes que estuvieron disponibles y dispuestos a participar en el presente estudio, hasta completar la cantidad de la muestra. Según Hernández et. al. (2018), el muestreo es una herramienta utilizada por los investigadores para determinar unidades representativas de las cuales se recopilarán los datos para hacer inferencias sobre la población que se estudia.

3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La encuesta fue la técnica utilizada para examinar y recolectar datos o información a través de la formulación de preguntas de manera directa o indirecta a las personas que forman parte de la unidad de investigación analítica (Paniagua y Condori, 2018).

El instrumento fueron dos cuestionarios de 46 y 24 ítems para la variable comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente respectivamente, donde los ítems se ordenaron de forma coherente y articulada de acuerdo al proceso de operacionalización de las variables.

El instrumento de medición para la variable comunidad de aprendizaje profesional se ha tomado el instrumento validado por Bolívar Ruano (2017) "Evaluación de la Comunidad de Aprendizaje Profesional - Revisada", de escala de medición ordinal, con calificación de la escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1); contiene las cinco dimensiones desarrolladas en el marco teórico: el liderazgo compartido; la visión y los valores compartidos; el aprendizaje colectivo y su aplicación; la práctica personal compartida y las condiciones que favorecen. Para la segunda variable Desempeño docente, el instrumento fue adaptado del MINEDU (2014) a través del MBDD en los dominios del desempeño del docente peruano, tuvo como respuestas ordinal tipo

Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Esta variable fue analizada en las cuatro dimensiones: la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión escolar articulada con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docentes; ambos instrumentos fueron validados y sometidos a la confiabilidad.

Para la validación del contenido del instrumento desempeño docente fue realizado por Juicio de Expertos. Los expertos cuentan con grados académicos de magister en especialidad a fin o relacionado a esta investigación. Los validadores fueron los magísteres Dennis Fernando Jaramillo Ostos, Fernán Manuel Chávez Dávila y Mónica Yessenia Torres Cerna quienes concluyeron que el instrumento tiene pertinencia, relevancia y claridad para medir la variable. La validez es la evaluación de una herramienta para determinar qué tan bien la herramienta mide la variable en estudio (Villasís et al. 2018)

La confiabilidad es el nivel de consistencia interna que tienen los ítems. Hernández et. al. (2018) consideran que la confiabilidad es la comparación estadística entre las puntuaciones que otorgan los participantes en cada ítem del cuestionario. La confiabilidad determinada para la variable desempeño docente y comunidad profesional de aprendizaje según el estadístico del alfa de Cronbach se obtuvieron los valores 0,916 y 0,915 respectivamente, lo que significa que existe una alta confiabilidad en los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Esta investigación se desarrolló siguiendo los alcances, orientaciones y esquema del asesor del taller; se recopiló y analizó la literatura sobre el tema desarrollado, es decir, revisión virtual de antecedentes, tesis y artículos de investigación para luego organizar y sistematizar la información recogida en una matriz de operacionalización para cada variable y así, a posteriori, elaborar los instrumentos coherentes a los objetivos de esta investigación, con lo cual se pudo demostrar su confiabilidad y validez de contenido mediante juicio de expertos y mediante la confiabilidad probar su consistencia interna.

Para la aplicación de los instrumentos en la institución educativa se solicitó el permiso a los directivos con el fin de recoger la información de la muestra para medir las variables en estudio. Se logró aplicar el instrumento entregando impresos los cuestionarios y de manera presencial a los docentes durante las RTC de cada área y nivel en coordinación con el equipo de gestión, la información obtenida fue sistematizada y tabulada en el software SPSS versión 25.

3.6 Método de análisis de datos

Para procesar la información y datos cuantitativos se utilizó el software estadístico SPSS versión 25. Para determinar si los datos son paramétricos o no se aplicó la prueba de normalidad utilizando el estadístico Kolmogorov- Smirnov. Posteriormente, se realizaron dos tipos de análisis para evaluar las hipótesis y generalizar los resultados: descriptivo e inferencial. La estadística descriptiva nos permite comprender la distribución y la frecuencia porcentual de la información, y las gráficas nos permite ilustrar los resultados; la estadística inferencial permite probar las hipótesis en este caso se usa el Rho de Spearman que determina la correlación de las variables. Los resultados obtenidos son luego valorados para determinar las conclusiones de investigación.

3.7 Aspectos éticos

Para la redacción del presente informe se han considerado los lineamientos planteados por la universidad. Además, se contó con los permisos de dirección de la I.E. donde se desarrolló el trabajo de investigación. Se aplicaron los instrumentos a los docentes para recoger la información. Se consideró la confidencialidad y la privacidad de la información que brindaron los docentes en las encuestas con la finalidad que la información brindada sea veraz y confiable. La investigación recopilada está rigurosamente protegida por derechos de autor. La sistematización de la información se realiza sin cambios y manipulaciones, en el sentido de que debo certificar que toda la información ordenada en este trabajo es confiable y cumple con las disposiciones reglamentarias vigentes.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos:

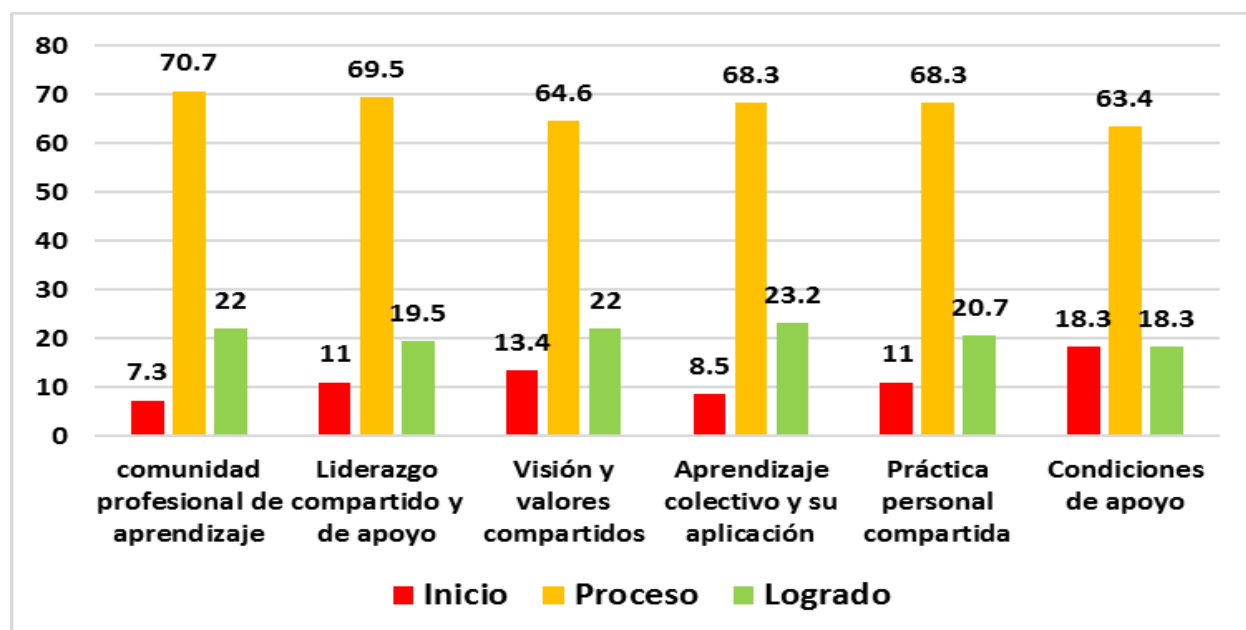
Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de variable comunidad profesional de aprendizaje con sus dimensiones

Nivel	comunidad profesional de aprendizaje		Liderazgo compartido y de apoyo		Visión y valores compartidos		Aprendizaje colectivo y su aplicación		Práctica personal compartida		Condiciones de apoyo	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Inicio	6	7.3	9	11	11	13.4	7	8.5	9	11	15	18.3
Proceso	58	70.7	57	69.5	53	64.6	56	68.3	56	68.3	52	63.4
Logrado	18	22	16	19.5	18	22	19	23.2	17	20.7	15	18.3
Total	82	100	82	100	82	100	82	100	82	100	82	100

Figura 2

Distribución del porcentaje de niveles de la variable comunidad profesional de aprendizaje y sus dimensiones



La tabla 1 y figura 2 sobre la distribución de la frecuencia y porcentajes de sus niveles con relación a la variable comunidad del aprendizaje se aprecia que el 7,3% de encuestados considera que está en el nivel de inicio, el 70,7% de encuestados considera que está en el nivel de proceso y el 22,0% lo percibe como logrado. Sobre sus dimensiones: el liderazgo compartido y de apoyo el 11% considera que está en inicio, el 69% lo percibe en proceso y el 19% como logrado; sobre la dimensión de la visión y los valores compartidos el 13,4% lo considera en inicio, el 64,6% lo percibe en proceso y el 22% lo considera como logrado; para la dimensión del aprendizaje colectivo el 8,5% lo considera como nivel inicio, el 68,3 lo percibe como proceso y el 23,2% lo percibe como logrado; con respecto a la dimensión práctica personal compartida el 11,0% de encuestados considera que está en inicio, el 68,3% lo considera en proceso y el 20,7% lo considera como logrado; finalmente, la dimensión condiciones de apoyo el 18,3% lo considera en inicio, el 63,4% considera está en proceso y el 18,3% lo considera está en nivel logrado.

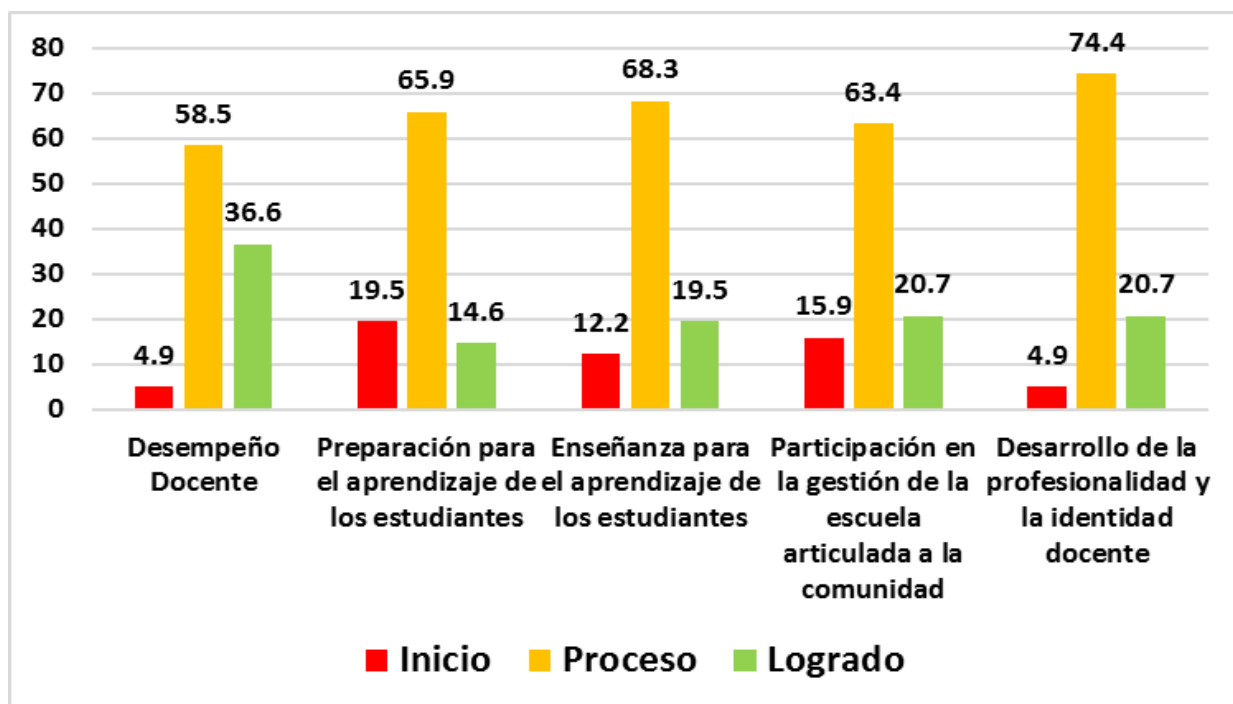
Tabla 2

Distribución de las frecuencias y los porcentajes en los niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones

Nivel	Desempeño Docente		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inicio	4	4.9	16	19.5	10	12.2	13	15.9	4	4.9
Proceso	48	58.5	54	65.9	56	68.3	52	63.4	61	74.4
Logrado	30	36.6	12	14.6	16	19.5	17	20.7	17	20.7
Total	82	100	82	100	82	100	82	100	82	100

Figura 3

Distribución de los porcentajes en niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones.



De la tabla 2 y figura 3 sobre los niveles de distribución de frecuencias y porcentajes de variable del desempeño docente, destaca el 4,9% de los encuestados considera que la variable está en inicio, el 58,5% de los encuestados está en proceso y el 36,6% está en el nivel logrado. En cuanto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 19,5% considera que está en inicio, el 65,9% en proceso y el 14,6% en logrado; sobre la siguiente dimensión enseñanza para aprendizaje de los estudiantes el 12,2% se considera en nivel inicio, el 68,3% en nivel proceso y el 19,5% como logrado; sobre la dimensión participación de la gestión escolar articulada con la comunidad el 15,9% está en nivel inicio, el 63,9% nivel proceso y el 20,7% alcanzó logrado; finalmente, para la dimensión del desarrollo profesional e identidad docente el 4,9% considera está en inicio, el 74,4% está en proceso y el 20,7% lo percibe en nivel logrado.

Tabla 3.

Tabla cruzada de las variables Comunidad Profesional de Aprendizaje y Desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		INICIO	PROCESO	LOGRADO	
		Recuento	Recuento	Recuento	
COMUNIDAD	INICIO	Recuento	4	2	0
		% total	4,88%	2,44%	0,00%
PROFESIONAL DE	PROCESO	Recuento	0	46	12
		% total	0,00%	56,10%	14,63%
APRENDIZAJE	LOGRADO	Recuento	0	0	18
		% total	0,00%	0,00%	21,95%

De la tabla 3 podemos apreciar que el 56,10% de los 82 docentes encuestados perciben a las dimensiones comunidad profesional del aprendizaje y desempeño docente a un nivel de proceso; mientras que el 21,95% de encuestados perciben en nivel logrado a las variables evaluadas; mientras que el 14,63% de encuestados perciben que se encuentran en nivel logrado la variable del desempeño docente cuando está en nivel de proceso la variable comunidad de aprendizaje.

4.2. Resultados inferenciales

Para determinar el tipo de análisis estadístico que permitió probar las hipótesis planteadas en esta investigación se realizó la prueba de normalidad utilizando el estadístico Kolmogorov- Smirnov (K-S) porque la muestra fue superior a 50 elementos. Según este estadístico se constata para las dos variables que el grado de su significancia es mayor a 0.05 ($p > 0,05$) por lo tanto se puede inferir que los datos de esta investigación presentan que su distribución es no normal, en tal sentido corresponde utilizar la estadística no paramétrica específicamente la del coeficiente de correlación del Rho Spearman.

Hipótesis general

H₀ No existe una relación directa y significativa, entre comunidad profesional del aprendizaje y desempeño de los docentes en una I.E. del Cercado en Lima, 2022.

H₁ Existe una relación directa y significativa entre comunidad profesional del aprendizaje y desempeño de los docente en una I.E. del Cercado en Lima, 2022.

Tabla 4

Correlación Comunidad profesional del aprendizaje y desempeño del docente

			Comunidad profesional de aprendizaje	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunidad profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,905
		Sig. (bilateral)	.	,000
	de aprendizaje	N	82	82
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,905	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

En la tabla 4, se aprecia, sobre el grado de significancia que es menor que 0,05 lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y, por lo tanto, es aceptada la hipótesis planteada. Esto quiere decir que existe una correlación significativa, muy alta y positiva entre las dos variables igual a 0,905 según Rho de Spearman.

Hipótesis específica 1

H₀₁ No existe una relación directa y significativa entre, la dimensión liderazgo compartido y desempeño del docente en la IE del Cercado en Lima, 2022

H₁₁ Existe una relación directa y significativa entre, la dimensión liderazgo compartido y desempeño del docente en la IE del Cercado en Lima, 2022

Tabla 5*Correlación de la dimensión liderazgo compartido y desempeño del docente*

		Liderazgo compartido y de apoyo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo compartido y de apoyo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	82
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,837**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	82

De esta tabla 5, en cuanto al grado de significancia se aprecia que es menor que 0,005 lo que demuestra que la hipótesis nula es rechazada, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada. Demostrando que existe una correlación significativa, alta y positiva entre la dimensión del liderazgo compartido y desempeño del docente igual a 0,837 según Rho de Spearman.

Hipótesis específica 2

H₀₂ No existe una relación directa y significativa entre la dimensión visión y valores compartidos y desempeño del docente en una I.E. del Cercado en Lima, 2022.

H₁₂ Existe relación una directa y significativa entre la dimensión visión y valores compartidos y desempeño del docente en una I.E. del Cercado en Lima, 2022.

Tabla 6*Correlación entre la dimensión visión y valores compartidos y desempeño del docente*

		Visión y valores compartidos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Visión y valores compartidos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	82
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,730**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	82

La tabla 6, muestra que el grado de significancia es menor que 0,005 lo cual indica que la hipótesis nula es rechazada y, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada. Demostrando que sí existe una correlación significativa, alta y positiva entre la dimensión visión y valores compartidos y desempeño docente igual a 0,730 según Rho de Spearman.

Hipótesis específica 3

- H₀₃** No existe una relación directa y significativa entre aprendizaje colectivo y su aplicación y desempeño del docente en una Institución Educativa del Cercado en Lima, 2022.
- H₁₃** Existe una relación directa y significativa entre aprendizaje colectivo y su aplicación y desempeño del docente en la Institución Educativa del Cercado de Lima, 2022.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión aprendizaje colectivo y su aplicación y desempeño del docente

		Aprendizaje colectivo y su aplicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Aprendizaje colectivo y su aplicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,824**
		N	,000
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	82
		Sig. (bilateral)	82
		N	,824**
		,000	1,000
		82	82

De la tabla 7, se observa sobre el grado de significancia que es menor que 0,005 lo que señala que la hipótesis nula se rechaza y, por lo tanto, la hipótesis planteada se acepta. Lo cual demuestra una correlación significativa, alta y positiva entre la dimensión aprendizaje colectivo y su aplicación y desempeño del docente igual a 0,824 según la Rho de Spearman.

Hipótesis específica 4

- H₀₄** No existe una relación directa y significativa entre la dimensión práctica personal compartida y desempeño del docente en una I.E. del Cercado en Lima, 2022.
- H₁₄** Existe una relación directa y significativa entre la dimensión práctica personal compartida y desempeño del docente en una I.E. del Cercado en Lima, 2022.

Tabla 8

La Correlación entre la dimensión práctica personal compartida y desempeño del docente

		Practica personal compartida	Desempeño docente
Rho de Spearman	Practica personal compartida	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,908**
	Desempeño docente	N	82
		Coeficiente de correlación	,908**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	82	

En la tabla 8, se aprecia en cuanto al grado de significancia es menor que 0,005 lo cual indica que la hipótesis nula es rechazada y, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada. Se demuestra que existe una correlación significativa, muy alta y positiva entre la dimensión de la práctica personal compartida y el desempeño docente igual a 0,908 según la Rho de Spearman.

Hipótesis específicas 5

- H₀₅** No existe una relación directa y significativa entre la dimensión condiciones de apoyo y desempeño del docente en una I.E. del Cercado en Lima, 2022.
- H₁₅** Existe una relación directa y significativa entre la dimensión condiciones de apoyo y desempeño del docente en una I.E. del Cercado en Lima, 2022.

Tabla 9*Correlación entre la dimensión condiciones de apoyo y desempeño del docente*

			Condiciones de apoyo	Desempeño docente
Rho de	Condiciones de apoyo	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

De la tabla 9, se observa en cuanto al grado de significancia que es menor que 0,005 lo que señala la hipótesis nula se rechaza y, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada. Se demuestra la existencia de una correlación significativa, moderada y positiva entre la dimensión condiciones de apoyo y desempeño del docente igual a 0,691 según la Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

La comunidad del aprendizaje profesional es una estrategia innovadora para educación, busca aprendizajes de calidad fortaleciendo al desempeño docente para el desarrollo de la práctica pedagógica y su perfil profesional a través de la colaboración y la reflexión colegiada. En este sentido, es trascendental el presente estudio, cuyo objetivo es determinar la relación entre el desarrollo de una comunidad profesional del aprendizaje y desempeño pedagógico de la comunidad docente en la escuela pública de Cercado de Lima. En este punto de la investigación se discutirán los resultados hallados con aquellos obtenidos en estudios o investigaciones que antecedieron.

De los resultados inferenciales sobre la hipótesis general planteada, alude que la comunidad profesional del aprendizaje guarda una relación directa con la variable desempeño docente en los maestros de una escuela pública en mención ubicada en el Cercado de Lima. De acuerdo al análisis y los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis se encontró la existencia de una correlación significativa, muy alta y positiva a las variables comunidad profesional del aprendizaje y desempeño del docente, ya que su coeficiente de correlación es igual a 0,905 según Rho de Spearman. Estos resultados obtenidos en esta investigación guardan similitud con los obtenidos por Soto (2018) ya que según el Rho de Spearman obtuvo correlación de 0,792 con nivel de significancia de $p=0,000$; quien puso en evidencia una correlación significativa y alta entre comunidad profesional del aprendizaje y desempeño del docente; los motivos de estos resultados se pueden hallar en las características que son comunes a ambas instituciones por ubicarse en zonas urbanas y comerciales de Lima, el tipo de gestión y condición laboral del personal docente con la diferencia del contexto pre y post pandemia. A resultados similares también llegó Buendía (2020) ya que determinó correlación significativa y muy alta entre trabajo colaborativo y el desempeño del docente con un valor de 0,845 y $p=0,000$, según el Rho de Spearman.

El resultado de correlación de la hipótesis general obtenido en la presente investigación guarda relación con las conclusiones de Krichesky (2017) ya que sostiene que es gravitante ejercer un liderazgo compartido que promueva aprendizajes colaborativos en la comunidad profesional. En la misma línea de investigación Malpica (2018) señaló que el interaprendizaje docente es el elemento

clave en las comunidades profesionales. Desde el análisis de la información recopilada y comparada se deduce que para transformar la realidad del quehacer pedagógico en las escuelas, corresponde a los maestros asumir la estrategia de las comunidades profesionales del aprendizaje y fomentar pautas para trabajo común entre colegas desde una formación y fortalecimiento internos, así como el empoderamiento a través del liderazgo compartido.

Es importante tener en cuenta la información recopilada de las respuestas de los docentes encuestados, las estadísticas arrojan para la primera variable comunidad profesional del aprendizaje el 78% de docentes se evidencia que se encuentran en los niveles inicio y proceso, esto implica que el docente aun no interioriza a la comunidad profesional del aprendizaje como una estrategia para mejorar sus competencias profesionales que le permitan un mejor desempeño laboral para alcanzar mayores niveles en el logro de los aprendizajes de sus alumnos. Sobre resultados de la segunda variable desempeño del docente destaca el 63,4% de maestros se ubican en los niveles inicio y proceso, esto implica que los docentes en su mayoría tienen dificultad para planificar sus actividades pedagógicas falta de manejo de estrategias para desarrollar sus sesiones de aprendizaje. Del análisis de estos resultados porcentuales es importante destacar que los docentes de la institución para este estudio y considerando el contexto educativo post pandemia, vienen en un franco proceso de apertura y disposición al trabajo colaborativo en una comunidad profesional del aprendizaje, considerando que dentro de su carga horaria existe el espacio de dos horas para trabajo colegiado por área en el nivel secundario y semanas de gestión para realizarse a nivel de institución.

Las comunidades del aprendizaje profesional en II.EE serán la gran oportunidad para mejorar el desempeño de los docentes, así lo indica Bolívar (2017), quien describe las CPA como la propuesta innovadora, poderosa herramienta de desarrollo para utilizar cuando lo necesite; con enfoque efectivo enfatiza y beneficia a las escuelas cuando la adoptan como una herramienta para iniciar y promover los cambios necesarios y aproximarse a los modelos ideales del aprendizaje escolar. Por otra parte las Naciones Unidas (2020), UNESCO (2019), OCDE (2020), MINEDU (2020), promueven estrategias sostenibles que permitan a los docentes empoderarse y mejorar significativamente su trabajo en colegiado y

el aprendizaje colectivo, que son características esenciales de las comunidades de aprendizaje profesional.

Respecto a la primera hipótesis específica, en cuanto a la dimensión de liderazgo compartido se relaciona con el desempeño de los docentes de la institución educativa en mención. Según resultados de la prueba de hipótesis mostraron una significancia bilateral o $p_valor = 0,000 < 0,005$, con un valor de 0,837 obtenido según Rho de Spearman, concluyendo que existe una relación significativa altamente positiva entre la dimensión de liderazgo compartido y el desempeño de los docentes. Se rechazó la hipótesis nula (H_0), y se logró cumplir el primero de los objetivos específicos planteados. Destacan los resultados descriptivos de la dimensión liderazgo compartido, según la cual el 80% de los encuestados se considera entre los niveles de inicio y proceso. Similares conclusiones obtuvo Krichesky (2017) en la implementación de comunidades de aprendizaje profesional se debe ejercer un liderazgo confiable para permitir que los maestros reflexionen colectivamente y aprendan de manera colaborativa. Por el contrario, García y Martínez (2018) concluye que, si bien es cierto, el liderazgo influye en el desempeño docente, aún cuesta promocionar la formación de líderes que apuesten por el desarrollo de las comunidades profesionales del aprendizaje.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, la cual menciona que la dimensión visión y valores compartidos, ésta se relaciona con el desempeño de los docentes en la escuela mencionada. Para resultados inferenciales, nivel de significación bilateral o valor $p = 0,000 < 0,005$. Se obtuvieron valores de Rho de Spearman ($r = 0.730$), lo que nos lleva a concluir que existe una relación positiva y altamente correlacionada entre la dimensión de visión y valores compartidos y desempeño de los docentes en la I.E. mencionada; entonces la hipótesis H_0 2, se rechaza. Los resultados descriptivos y niveles de esta dimensión revelaron que el 78% de los encuestados la ubica en los niveles de inicio y proceso. Estos resultados son compatibles con lo que concluye De la Cruz (2019) se necesita reconocer a los componentes como la visión y valores institucionales para implementar CPA entre los docentes para que se identifiquen con su práctica y logren los objetivos comunes. En cambio, Malpica (2018) destaca la importancia de desarrollar hábitos docentes que les permitan ver hacia dónde se su práctica pedagógica.

Para la tercera hipótesis específica, la dimensión del aprendizaje colectivo y su aplicación tienen relación con el desempeño de los docentes en la institución educativa del Cercado de Lima. Resultados de la prueba de hipótesis mostraron una significación bilateral o $p_valor = 0.000 < 0.005$ con un valor de 0.824 según Rho de Spearman, concluyendo que existe una relación significativa altamente positiva entre la dimensión aprendizaje colectivo y su aplicación, y el desempeño de los docentes, se rechazó la hipótesis nula ($H_0 3$), dando cumplimiento al tercer objetivo específico planteado. Se destacan los resultados descriptivos de la dimensión del aprendizaje colectivo y su aplicación según los cuales el 76.8% de los encuestados se consideran entre los niveles inicio y proceso. Similares conclusiones obtuvo Bolívar (2019) un grupo que aprende, se crea sobre su propia capacidad para un aprendizaje en conjunto y en colegiado, procesando información y considerando las lecciones aprendidas. Por el contrario, Aparicio y Sepúlveda (2018) concluyeron que hay poco interés y participación docente para promover CPA, poca información del desarrollo de las comunidades profesionales del aprendizaje, en consecuencia, falta innovación en el quehacer o práctica pedagógica de los docentes.

La cuarta hipótesis específica plantea que la dimensión práctica personal compartida tiene relación con el desempeño de los docentes en la escuela intervenida del Cercado en Lima. Para resultados inferenciales, nivel de significación bilateral o valor $p = 0.000 < 0,005$. Se obtuvieron valores de Rho de Spearman ($r = 0.908$), lo que nos lleva a concluir que existe una relación positiva y altamente correlacionada entre la dimensión práctica personal compartida y el desempeño de los docentes en la institución educativa mencionada; y así rechazar la hipótesis $H_0 4$, para los resultados descriptivos y niveles de esta dimensión se encontró que el 79,3% de los encuestados la ubica en los niveles de inicio y proceso. Estos resultados son compatibles con lo que concluye De la Cruz (2019) se necesita compartir e intercambiar experiencias docentes en una CPA, así como atenderlos desde su formación y a lo largo de su práctica. En cambio, Soto (2018) sugiere que el desempeño de los docentes debe ser evaluado en relación con las comunidades profesionales del aprendizaje al interior de sus escuelas.

En la quinta hipótesis específica, se encontró que la dimensión condiciones de apoyo se relaciona con el desempeño de los docentes de la institución

educativa ubicada en el Cercado de Lima. Los resultados de prueba de hipótesis mostraron una significación bilateral o $p\text{-valor} = 0.000 < 0.005$ con un valor de 0.691 según Rho de Spearman, concluyendo que existe una relación significativa moderada y positiva entre la dimensión condiciones que favorecen y desempeño de los docentes, se rechazó la hipótesis nula (H_0 5), y se logró el quinto objetivo específico planteado. Se destacan los resultados descriptivos para la dimensión de condiciones que favorecen, según los cuales 81.7% de los encuestados se consideran entre los niveles inicio y proceso. Guerra (2019) también llegó a una conclusión similar y mencionó que el Estado debe implementar políticas educativas a través de programas descentralizados que orienten a los directivos y docentes para promover el desarrollo de CPA. Soto (2018), es necesario introducir cambios y el modelo de CPA de acuerdo a las características de cada comunidad docente. En cambio, Malpica (2018) trabajar para brindar el espacio y la inversión necesarios en estas comunidades para que las I.EE puedan utilizar y realizar mejoras pedagógicas.

VI. CONCLUSIONES:

- Primera** Según Rho de Spearman, existe una correlación positiva significativa y muy alta entre las comunidades profesionales del aprendizaje y el desempeño de los docentes con un coeficiente de correlación de 0,905 en la I.E. del Cercado en Lima. Esto significa que la CPA es una estrategia fundamental de formación continua que permite mejorar el desempeño docente.
- Segunda** Según Rho de Spearman, la dimensión del liderazgo compartido y de apoyo se correlaciona significativamente positiva y altamente con el desempeño de los docentes en la I.E. del Cercado en Lima, igual a 0.837. Una alta correlación significa que el desempeño de los docentes mejora cuando es mejor el liderazgo compartido y de apoyo.
- Tercera** Según Rho de Spearman, la dimensión visión y valores compartidos correlacionó positiva y altamente significativamente con el desempeño de los docentes en la I.E. Cercado de Lima, igual a 0.730. El reconocimiento de la misión y los valores de la institución habilita a los docentes a alcanzar metas y objetivos comunes.
- Cuarta** La dimensión aprendizaje colectivo y su aplicación se relaciona significativamente de manera positiva y alta con el desempeño de los docente en una I.E. del Cercado de Lima igual a 0,824 según el Rho de Spearman. Esto implica que fomentar la formación interna entre docentes fortalece la práctica pedagógica.
- Quinta** La dimensión práctica personal compartida se correlaciona significativamente de manera positiva y muy alta con el desempeño docente en una I.E. del cercado de Lima igual a 0.908 según el Rho de Spearman. Implica que el intercambio de experiencias pedagógicas entre pares logra mejores resultados en los aprendizajes.

Sexta La dimensión condiciones de apoyo se correlaciona significativamente de manera positiva y moderada con el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, igual a 0.691 según el Rho de Spearman. Lo cual indica que si bien no son determinante las condiciones que favorecen, se debe brindar todo el apoyo para garantizar una educación de calidad.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al equipo directivo y de gestión de la institución educativa, en mención, del Cercado de Lima se le recomienda analizar y socializar los resultados de esta investigación con la comunidad educativa, teniendo en cuenta los valores que se han obtenido se podrá seguir implementando los lineamientos para el desarrollo de la comunidad profesional del aprendizaje institucional.
- Segunda:** A los coordinadores pedagógicos de la I.E. se recomienda la responsabilidad de elaboración y gestión de los planes de acción para brindar asistencia técnica, acompañamiento y monitoreo que aseguren el desarrollo de la comunidad de aprendizaje profesional y la participación activa de los docentes.
- Tercera:** A las comisiones de revisión y actualización de los instrumentos de gestión de la I.E, se les recomienda integrar la implementación de la comunidad profesional de aprendizaje en el PEI y PAT; organizar horarios y espacios en la jornada escolar, objetivos, metas y tareas para cada año escolar, en base a diagnósticos y necesidades particulares.
- Cuarta:** Al equipo directivo, se le recomienda desarrollar el liderazgo efectivo, la práctica del liderazgo compartido, el trabajo en equipo, la visión y los valores compartidos, el diálogo, la concertación y hacer realidad la comunidad profesional de aprendizaje para la mejora continua de la práctica pedagógica.
- Quinta:** A los docentes de la I.E. se les recomienda reflexionar sobre el trabajo que realizan en el aula como parte de su práctica docente y organizarlo con pares que buscan el espacio de diálogo y análisis facilitado por su comunidad profesional de aprendizaje.

REFERENCIAS:

- Aparicio, C. y Sepúlveda, F. (2018) *Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores*. Estudios Pedagógicos, XLIV (3), 55-73. Recuperado: <http://revistas.uach.cl/index.php/estped/article/view/>
- Barreto, F. (2020). *Programa de liderazgo auténtico para Desarrollar una comunidad profesional de Aprendizaje en una institución educativa privada de Lima* (Tesis de maestría). <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10628>
- Barrientos, R. (2019) Implementación de comunidades de aprendizaje en el Perú años 2014-2018. *Revista Educa UMCH*, 13(1). PP.38-62.
- Bolívar, A. y Bolívar, M. (2017). *Las escuelas como Comunidades de Aprendizaje docente*. Universidad de Granada. https://www.researchgate.net/publication/317221632_Las_escuelas_como_comunidades_de_aprendizaje_docente
- Bolívar, M. R. (2017). *Los centros escolares como comunidades profesionales de aprendizaje: Adaptación, validación y descripción del PLCA-R*. Universidad de Granada. Granada, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=110304>
- Buendía, C. (2020). *Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019* (Tesis de maestría). <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/136>
- Castillo, A. (2020). *Comunidades de aprendizaje para mejorar la práctica docente* (Tesis de maestría). <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2400>
- Colbert, V., y Sarmiento, A. (2017). Social justice, educational change and Escuela Nueva. In H. J. Malone, S. Rincón-Gallardo, y K. Kew (Eds.), *Future Directions of Educational Change: Social Justice, Professional and System Change*. Routledge.
- Creswell, J. W., (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications. Recuperado de <http://www.digitallab.wldu.edu.et/bitstream/123456789/3862/1/%28Creswell%29%20Qualitative%2C%20Quantitative%2C%20and%20mixed%20methods%202nd%20e.pdf>
- Cuenca, R. y Vargas, J. (2018). Perú: el estado de políticas públicas docentes. Documento de Trabajo, 242. *Serie Educación, 17*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, Banco Interamericano de Desarrollo, *The Interamerican Dialogue*.
- De la Cruz, O. (2019). *Las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla*,

Comas 2018. Tesis de maestría. UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38932/De%20Ia%20Cruz_ROM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, G y otros. (2017) *Necesidades formativas y condiciones institucionales en un grupo de docentes y directivos en el Perú*. Lima: Unesco y Consejo Nacional de Educación.

Elacqua, G. y otros (2018). Profesión: profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo? *Washington, DC: Publicaciones BID*.

Escribano, E. (2017). La educación en América Latina: Desarrollo y perspectivas. *Actualidades Investigativas en Educación*, 17(2), 123. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i1.28147>

Farrell, J., Manion, C., y Rincón-Gallardo, S. (2017). Reinventar la escuela: alternativas radicales exitosas del sur global. *REVISTA LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS EDUCATIVOS*, XLVII (2).

Fullan, M. (2018). Surreal Change. Surreal Change. <https://doi.org/10.4324/9781315682952-1>

García, I., Higuera, L., y Martínez, E. (2018). Hacia la implantación de comunidades profesionales de aprendizaje mediante un liderazgo distribuido: Una revisión sistemática. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/551/55160059007/55160059007.pdf>

García, R. J., Murillo, F. J. Y Rogero, J. (2019). "Innovación: definición, procesos y reforma educativa." *En Investigar, formar y profesionalizar: El compromiso por la educación*. Homenaje a Juan Manuel Escudero Muñoz. *Educatio Siglo XXI*, 37(3 Nov-Feb), 65-79. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/400691>

Glaze, A.L. (2020). Leveraging Communities of Practice as Professional Learning Communities in Science, Technology, Engineering, Math (STEM). *Education. Education Sciences*, 10(8), pp. 2-8. Recuperado de [file:///C:/Users/Alumno/Downloads/education-10-00190%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Alumno/Downloads/education-10-00190%20(1).pdf)

García, I. y Martínez, E. (2018) *Hacia la Implantación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje Mediante un Liderazgo Distribuido*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Madrid.

Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017). *El estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica*. Lima: FORGE GRADE. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>

- Guerra, G. (2019). *Las comunidades profesionales de aprendizaje como estrategia de gestión de las escuelas que aprenden. El caso de una institución educativa estatal del distrito de Ate* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14538>
- Guerra, P., Rodríguez, M. y Zañartu, C. (2020). Comunidades profesionales de aprendizaje en educación parvularia en Chile. *Scielo*, 50(175), 828-844. <https://doi.org/10.1590/198053146858>
- Harari, N. (Agosto 2018). Yuval Noah Harari on what the year 2050 has in store for humankind. *Revista Digital Wired*. Disponible en: <https://www.wired.co.uk/article/yuval-noah-harariextract-21-lessons-for-the-21st-century>
- Hernández-Sampiere, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana.
- Holmes, K. (27 de abril de 2020) El mantenimiento de las comunidades de aprendizaje durante y más allá del COVID-19. *LAB de Ideas de Los Futuros de la Educación de la UNESCO*. Recuperado de <https://es.unesco.org/futuresofeducation/holmes-mantenimiento-comunidades-aprendizaje COVID-19>
- Instituto ESCALAE. (2017). *Guía Escalae System en 6 preguntas y respuestas*. Barcelona: Instituto ESCALAE. Disponible en: http://www.escalae.org/wp-content/uploads/2017/10/Guia_Escalae_System_2017.pdf
- Krichesky, G. (2017) *El desafío de liderar comunidades profesionales de aprendizaje: Un estudio de casos sobre dirección escolar*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Madrid.
- Krichesky, G. J., & Murillo, F. J. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos. *Educación XXI*, 21(1), 135-155.
- Kruse, S & Johnson, B. (2017). *Tempering the normative demands of professional learning communities with the organizational realities of life in schools: 40 Exploring the cognitive dilemmas faced by educational leaders*. *Educational Management Administration & Leadership*. 45(4) 588–604 DOI: 10.1177/1741143216636111 journals.sagepub.com/home/ema
- Malone, H. J., Rincón-Gallardo, S., & Kew, K. (2017). *Future Directions of Educational Change: Social Justice, Professional and System Change*. Routledge.
- Malpica, F. (2017). *Las comunidades profesionales de aprendizaje para la innovación pedagógica sostenible*. Consultado en: http://www.escalae.org/wp-content/uploads/2018/02/Articulo_Las_Comunidades_Profesionales_de_Aprendizaje_para_la_Innovacion_Pedagogica_Sostenible.pdf

- Malpica, F. (2018) Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional. *Revista Vol. 4, Núm. 1 (2018) aceptada el 25 de abril de 2018; publicado el 1 de junio de 2018.* Recuperado: <http://www.revistas.uma.es/index.php/innoeduca/article/view/4835/4537>
- Malpica, F. (2018). Comunidades Profesionales de Aprendizaje: ¿clave del cambio? *Educación. Dialogo informado sobre políticas públicas*. Recuperado de <https://www.educacionperu.org/wp-content/uploads/wp-post-to-pdf-enhanced-cache/1/comunidades-profesionales-aprendizaje-clave-del-cambio.pdf>
- Malpica, F. y Navareño, P. (2018). Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional. *Innoeduca: internacional journal of technology and educational innovation*, 4 (1), pp. 14-23. Recuperado de: <http://www.revistas.uma.es/index.php/innoeduca/article/view/4835/4537>
- Meeuwen, P.V., Hyuijboom, F., Rusman, E., Vermeulen, M. y Imants, J. (2020). Towards a comprehensive and dynamic conceptual framework for researching and enacting professional learning communities in the context of secondary education. *European journal of teacher training*, 43(3), 405-427. Recuperado de <file:///C:/Users/Alumno/Downloads/191203TowardsacomprehensiveanddynamicframeworkEJTE.pdf>
- Minedu (2021). *Resolución Viceministerial N° 186-2021 MINEDU: Disposiciones para la implementación del Ciclo de Formación Interna en instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la Educación Básica Regular*. Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación (2018), *Monitoreo de prácticas escolares período 2016-2017*. Documento de trabajo. Oficina de seguimiento y evaluación estratégica. Lima.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/#popup1>
- Ministerio de Educación (2013), *Marco de un buen desempeño docente*. Documento de trabajo. Lima: MINEDU. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Montero, C. y Carrillo, S. (2017). *Programas de formación docente en servicio en el Perú: Experiencias y aprendizajes durante el periodo 2011 – 2015*. Lima: UNESCO.

- Morales, S. y Morales, O. (2020). Viabilidad de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en sistemas educativos de bajo desempeño. *Educación y educadores*, 23(1), 1-22. Recuperado de <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/9736/5769>
- Navareño, P. (2020) Asesoramiento externo a la escuela para la innovación sostenible y la mejora continua, desde las comunidades profesionales de aprendizaje. *Avances en supervisión educativa*. Disponible en: <https://avances.adide.org/index.php/ase/issue/view/35>
- Ortega, C.Y. (2017). Reflexión docente, desde la constitución de comunidades de aprendizaje y práctica. Congreso Nacional de investigación educativa, *San Luis Potosí: COMIE*. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1865.pdf>
- Ortiz, J. (2020). *Las comunidades de aprendizaje como una estrategia para la cualificación del ejercicio docente en el Colegio Rogelio Salmona* (Tesis de maestría). https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1695&context=maest_t_docencia
- Paniagua-Machicao, F. y Condori-Ojeda, P. (2018). *Investigación científica en educación*. Juliaca: Porfirio Condori Ojeda (autor-editor). <https://www.aacademica.org/cporfirio/5>
- Pariona, R. (2018). *Gestión escolar y calidad del servicio en la institución educativa “Pedro Crisólogo Cárdenas Orosco” de Santa Cruz de Nuñunhuaycco – Ayacucho*, 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30132/pariona_cr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar una relación dinámica. (Spanish). *Latin American Journal of Content & Language Integrated Learning*, 21(2), 259-281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>.
- Quispe, D.A. (2018). *Comunidades profesionales de aprendizaje mejora los aprendizajes en la Institución Educativa Pública N° 30234 Roberto Quispe Pomalaza de Quilcas 66 – Huancayo – Junín*. (Tesis de segunda especialidad). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/4407/3/2018_QUISPE_CAHUANA_DIMAS_AUGUSTO.pdf
- Rodríguez (2018). Liderazgo directivo en contextos de alta necesidad. Gestión escolar desde el enfoque de justicia social. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 2(3), 77-92. doi: <https://dx.doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog18.09020306>

- Rodríguez, A. y Pérez, A (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82,179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, M. (2017). *El desempeño docente y el logro de aprendizajes en las instituciones educativas de Chaclacayo 2015*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7287/Rodriguez_hm.pdf?sequence=3
- Rodríguez, S. (2020). *Comunidades profesionales de aprendizaje en instituciones educativas de la Red 14 Villa El Salvador, 2019* (Tesis de maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47349?show=full&locale-attribute=es>
- Rojas, M. (2018). *La gestión escolar y calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 5182 "Señor de Los Milagros" de Puente Piedra*. Universidad Enrique Guzmán y Valle. Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3574/TM%20CEGE%204653%20R1%20%20>
- Rojas, R.M. (2018). *Gestión de comunidades profesionales de aprendizaje en el desarrollo de capacidades docentes en la institución educativa n° 40052 El peruano del milenio Almirante Miguel Grau del nivel primario del distrito de Cayma – Arequipa*. (Tesis segunda especialidad). Arequipa, Perú. Recuperado de <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/1688?show=full>
- Salas, G. (2017). *Las comunidades de aprendizaje: Una estrategia del programa Todos a Aprender para la transformación de la práctica pedagógica del docente* (Tesis de maestría). <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0070522.pdf>
- Soto, C. (2018) *Las comunidades profesionales de aprendizaje y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal de Lince*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Unesco-OREALC (2020). Reabrir las escuelas en América Latina y el Caribe. Claves, desafíos y dilemas para planificar el retorno seguro a las clases presenciales, Santiago: Banco Internacional de Desarrollo-Unesco.
- Urbina, C. C. (2019). *Liderazgo Pedagógico Y La Comunidad Profesional De Aprendizaje, En La Institución Educativa N° 82073 San Martín De Porres-El Milagro* 2019. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37935/urbina_cc.pdf?sequence=1

Valderrama, S. (2015) Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 2ª reimpresión. Lima, Perú: Ed. San Marcos.

Villasís-Keever, Miguel Ángel, Márquez-González, Horacio, Zurita-Cruz, Jessie Nallely, Miranda-Novales, Guadalupe, & Escamilla-Núñez, Alberto. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alergia México*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

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

ANEXOS

Anexo 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE	<p>Son espacios en los cuales se puede analizar, discutir y reflexionar de lo que está pasando y lo se quiere alcanzar. Trabajan en equipo, fomentan cultura del aprendizaje, aprenden juntos, comparten resultados a nivel personal y profesional, acuerdan una visión común y enfrentan los obstáculos y los problemas del proceso de aprendizaje. Bolívar y Bolívar (2017)</p>	<p>Desde el punto de vista operacional, la variable Comunidad Profesional de Aprendizaje, según el autor base, se subdivide en cinco dimensiones: liderazgo compartido y de apoyo, visión y valores compartidos, aprendizaje colectivo y su aplicación, práctica personal compartida y condiciones de apoyo. A su vez estructurada en 12 indicadores, constando con 46 reactivos, cuya escala de respuesta fue ordinal politómica, con cinco opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.</p>	Liderazgo compartido y de apoyo	- Participación democrática
				- Elaboración de los instrumentos de gestión.
				- Liderazgo profesional.
			Visión y valores compartidos	- Misión y visión
				- Valores y principios
			Aprendizaje colectivo y su aplicación	- Espacio de dialogo.
				- Capacitación docente
			Practica personal compartida	- Práctica docente.
				- Relaciones interpersonales
			Condiciones de apoyo	- Confianza y respeto
				- Logros y reconocimiento
				- Trabajo en equipo

Anexo 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<p style="text-align: center;">DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>Son las competencias que deben adquirir todos los docentes del país para poder realizar su carrera docente de manera profesional e íntegra y lograr educación de calidad para todos los estudiantes del Perú. El desarrollo docente es una política educativa nacional integral que reevalúa el valor de la profesión docente. MINEDU (2012)</p>	<p>Desde el punto de vista operacional, la variable Desempeño Docente, según el autor base, se subdivide en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. A su vez estructurada en 8 indicadores, constando con 24 reactivos, cuya escala de respuesta fue ordinal politómica, con cinco opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de enfoques y procesos pedagógicos
			<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación curricular - Conduce proceso de enseñanza - Manejo de estrategias pedagógicas
			<p>Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Convivencia escolar - Gestión de espacios educativos
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación profesional - Trabajo en equipo.

Anexo 3: Cuestionario para evaluar desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima

Instrucciones para completar el cuestionario: Estimado docente lea atentamente cada pregunta, estima y elija una de las categorías de respuesta que van de 1 al 5, contemplando que:

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

N°	Ítems	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
Dimensión 01: Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes						
1	En su programación curricular considera las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y la caracterización del contexto sociocultural.					
2	Considera que sus conocimientos actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular.					
3	Selecciona estrategias didácticas para diseñar sus sesiones de aprendizaje contextualizadas y según las necesidades e intereses de sus estudiantes.					
4	El diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje responde a la situación significativa.					
5	Hace uso de los documentos normativos durante la planificación curricular.					
6	Valora el nivel de participación colegiada para elaborar y evaluar sus programas curriculares.					
Dimensión 02: Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes						
7	Acompaña la actividad que realizan sus estudiantes, monitoreando los avances y las dificultades durante la sesión.					
8	Brinda retroalimentación a sus estudiantes promoviendo la reflexión de su propio aprendizaje en todo el desarrollo de la sesión.					
9	Promueve el interés de los estudiantes durante el desarrollo de la clase y ofrece oportunidades de participación.					
10	Se comunica de manera respetuosa con sus estudiantes manteniendo la calidez y empatía.					
11	Realiza actividades en su sesión de aprendizaje que promuevan el razonamiento, la creatividad y / o el pensamiento crítico.					
12	Considera que evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					

Dimensión 03: Participación en la Gestión Articulada a la Comunidad						
13	Considera que interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo colegiado para mejorar tu práctica docente.					
14	Desarrolla proyectos y propuestas para la mejora de la calidad educativa					
15	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la I.E					
16	Consideras que participas activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal					
17	Valoras tu participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en tu I.E					
18	Consideras que utilizas los saberes y recursos de tu comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
Dimensión 04: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente						
19	Reciben capacitación para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas que enseña.					
20	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.					
21	Respetas la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
22	Se compromete con la I.E a través de proyectos para una buena convivencia					
23	Busca ser reconocido con distinciones de méritos o reconocimientos oficiales por su buen desempeño laboral.					
24	La comunidad educativa y los padres de familia valoran su desempeño laboral.					

Anexo 4: Cuestionario para evaluar la comunidad profesional de aprendizaje en una I.E. del Cercado de Lima.

Instrucciones para completar el cuestionario: Estimado docente lea atentamente cada pregunta, estima y elija una de las categorías de respuesta que van de 1 al 5 contemplando que:

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

N°	Ítems	Valoración				
Dimensión 01: LIDERAZGO COMPARTIDO		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	Los profesores participan activamente en la discusión y toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes					
02	El director considera los consejos del personal docente en la toma de decisiones.					
03	Los profesores tienen acceso a información clave.					
04	El director es proactivo y se dirige a las áreas donde se requiere apoyo.					
05	Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación o procesos de cambio en la escuela.					
06	El director distribuye responsabilidades y premia las acciones innovadoras.					
07	El director participa democráticamente compartiendo el poder y la autoridad entre el personal docente.					
08	Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores					
09	La toma de decisiones se realiza mediante reuniones y la comunicación entre docentes de distintos niveles y áreas.					
10	La comunidad educativa asume la responsabilidad compartida y rendición de cuentas para el aprendizaje del estudiante sin imponer su poder y autoridad de manera notoria.					
11	Los profesores usan múltiples fuentes de información para tomar decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.					
Dimensión 02: VISION Y VALORES COMPARTIDOS						
12	Existe un proceso colaborativo para determinar los valores compartidos entre los profesores.					
13	Los valores compartidos apoyan normas de comportamiento que guían las decisiones sobre enseñanza y aprendizaje.					
14	Los profesores comparten visiones para mejora de la escuela, centrándose constantemente en el aprendizaje del estudiante.					

15	Las decisiones se toman en consonancia con los valores y la visión de la escuela.					
16	Existe un proceso colaborativo para desarrollar una visión compartida entre los profesores.					
17	Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante más que en los resultados de exámenes y calificaciones.					
18	Las políticas y currículos escolares del centro son acorde con la visión de la escuela.					
19	La comunidad educativa se involucra activa en el desarrollo de actividades que ayudan a mejorar el aprendizaje estudiantil.					
20	La información se utiliza para emprender acciones que ayuden alcanzar una visión compartida					
Dimensión 03: APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU APLICACIÓN						
21	Los profesores trabajan conjuntamente para adquirir conocimiento, competencias y estrategias que mejoren su desempeño profesional.					
22	Existen buenas relaciones profesionales entre los profesores que reflejan un compromiso con la mejora de la escuela.					
23	Los profesores trabajan y planifican conjuntamente la búsqueda de soluciones alternativas para responder mejor a las necesidades de los estudiantes.					
24	El personal de la IE encuentra oportunidades para aprender de los demás a través del dialogo abierto.					
25	Los profesores sostienen entre si diálogos respetuosos en los que se toman en consideración los distintos puntos de vista.					
26	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.					
27	Los profesores aprenden y aplican regularmente nuevos conocimientos para resolver problemas didácticos.					
28	Los profesores están comprometidos en la aplicación de estrategias y programas que mejoren el aprendizaje.					
29	Los profesores analizan colaborativamente las distintas fuentes de información que sirven para evaluar la efectividad de las prácticas docentes.					
30	Los profesores analizan conjuntamente los productos de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.					
Dimensión 04: PRACTICA PERSONAL COMPARTIDA						
31	Los profesores tienen oportunidad para observar a sus compañeros analizando prácticas de aula.					
32	Los profesores proporcionan retroalimentación a otros compañeros sobre sus prácticas docentes.					
33	Los profesores comparten informalmente ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					

34	Los profesores revisan colaborativamente los productos de los estudiantes con la idea de mejorar y compartir prácticas docentes.					
35	Existen oportunidades de orientación y tutoría.					
36	Existe la oportunidad individual y grupal de aplicar prácticas docentes y compartir los resultados.					
37	Los profesores comparten regularmente el producto del estudiante para guiar la mejora general de la escuela.					
Dimensión 05: CONDICIONES QUE FAVORECEN						
38	Existen relaciones afectivas entre los profesores y estudiantes basadas en la confianza y el respeto.					
39	Existe una cultura de confianza y respeto para asumir riesgos.					
40	Los éxitos logrados se reconocen y se celebran en nuestra IE					
41	Los profesores y la comunidad educativa demuestran un esfuerzo constante para integrar el cambio en la cultura de la IE.					
42	Las relaciones entre los profesores permiten el análisis honesto y respetuoso de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.					
43	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo.					
44	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.					
45	Existen recursos económicos disponibles para el desarrollo profesional.					
46	El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente.					

Anexo 5: CONFIABILIDAD COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

VARIABLE: CPA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	46

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ítem01	92,8000	319,600	,613	,911
ítem02	92,6667	311,524	,637	,910
ítem03	92,6667	310,667	,625	,911
ítem04	92,8000	319,600	,613	,911
ítem05	92,9333	307,495	,652	,910
ítem06	92,7333	319,638	,405	,914
ítem07	92,9333	324,781	,332	,915
ítem08	92,2667	312,781	,845	,909
ítem09	92,4667	308,124	,840	,908
ítem10	92,6667	324,381	,404	,914
ítem11	92,3333	314,238	,871	,909
ítem12	92,6000	353,400	-,300	,926
ítem13	93,2000	310,171	,636	,910
ítem14	93,0667	331,495	,189	,917
ítem15	93,2667	318,067	,475	,913
ítem16	93,3333	319,524	,492	,913
ítem17	92,5333	337,124	,066	,918
ítem18	92,9333	304,210	,669	,910
ítem19	92,8000	319,600	,613	,911
ítem20	92,6667	311,524	,637	,910
ítem21	92,6667	310,667	,625	,911

Anexo 6: CONFIABILIDAD DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	24

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item01	73,8000	244,457	,633	,911
item02	73,2000	249,029	,566	,912
item03	73,7333	241,781	,650	,911
item04	73,8000	244,457	,633	,911
item05	72,9333	256,352	,446	,914
item06	73,5333	234,124	,784	,907
item07	73,8667	265,695	,113	,921
item08	73,0667	247,495	,683	,910
item09	73,8667	265,695	,113	,921
item10	73,2000	248,029	,632	,911
item11	73,2667	238,924	,820	,907
item12	73,2667	239,352	,853	,907
item13	73,4000	251,829	,645	,912
item14	73,2667	244,781	,657	,910
item15	73,2667	245,210	,613	,911
item16	73,4000	251,829	,645	,912
item17	73,5333	238,552	,736	,909
item18	73,1333	249,267	,476	,914
item19	73,5333	264,838	,132	,920
item20	72,8667	247,552	,814	,909
item21	73,0667	242,924	,828	,908
item22	73,1333	251,838	,515	,913
item23	72,9333	250,067	,789	,910

Anexo 7: CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDOS



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								
1	En la programación curricular considera las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y la caracterización del contexto sociocultural.	X		X		X		
2	Tiene conocimientos actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos.	X		X		X		
3	Selecciona estrategias didácticas para diseñar sesiones de aprendizaje contextualizadas y según las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		
4	El diseño de los procesos pedagógicos de las sesiones de aprendizaje responde a la situación significativa.	X		X		X		
5	Hace uso de documentos normativos (CNEB, programa curricular, etc.) durante la planificación anual, bimestral y semanal.	X		X		X		
6	Valora el nivel de participación colegiada para elaborar y evaluar sus programas curriculares.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
7	Acompaña la actividad que realizan los estudiantes, monitoreando los avances y las dificultades durante la sesión.	X		X		X		
8	Brinda retroalimentación a los estudiantes promoviendo la reflexión de su propio aprendizaje en todo el desarrollo de la sesión.	X		X		X		
9	Promueve el interés de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión y ofrece oportunidades de participación.	X		X		X		
10	Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes manteniendo la calidez y empatía.	X		X		X		
11	En la sesión de aprendizaje realiza actividades que promuevan el razonamiento, la creatividad y / o el pensamiento crítico.	X		X		X		
12	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas tradicionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE UNA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
13	Participa en actividades de integración y de soporte emocional con estudiantes y colegas.	X		X		X		
14	Participa en la elaboración y aprobación de las normas de convivencia institucionales y de aula para una disciplina con enfoque de derechos.	X		X		X		
15	Fomenta una convivencia democrática entre sus estudiantes asumiendo compromisos para una cultura inclusiva.	X		X		X		
16	Participa activamente en ferias, eventos culturales y/o actividades de proyección a la comunidad.	X		X		X		
17	Participa en escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en la I.E.	X		X		X		
18	Utiliza los saberes y recursos de la comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
19	Participa en el programa de formación docente en los cursos virtuales de la plataforma Perú Educa y/o de la UGEL 03, DRELM.	X		X		X		
20	Aplica los conocimientos y/o estrategias adquiridos de capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	X		X		X		
21	Promueve el desarrollo de estrategias de formación interna para el fortalecimiento de las competencias pedagógicas entre colegas.	X		X		X		
22	Se compromete con la I.E integrando y fortaleciendo comisiones de trabajo para el cumplimiento de los objetivos y mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
23	Lidera o participa en las reuniones de trabajo colegiado para la reflexión y el análisis de resultados del proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
24	Interactúa con pares colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo colegiado para mejorar la práctica docente.	X		X		X		

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: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Lima, 04 de diciembre del 2022

Especialidad del validador: Metodólogo

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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

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: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								
1	En la programación curricular considera las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y la caracterización del contexto sociocultural.	X		X		X		
2	Tiene conocimientos actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos.	X		X		X		
3	Selecciona estrategias didácticas para diseñar sesiones de aprendizaje contextualizadas y según las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		
4	El diseño de los procesos pedagógicos de las sesiones de aprendizaje responde a la situación significativa.	X		X		X		
5	Hace uso de documentos normativos (CNEB, programa curricular, etc.) durante la planificación anual, bimestral y semanal.	X		X		X		
6	Valora el nivel de participación colegiada para elaborar y evaluar sus programas curriculares.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
7	Acompaña la actividad que realizan los estudiantes, monitoreando los avances y las dificultades durante la sesión.	X		X		X		
8	Brinda retroalimentación a los estudiantes promoviendo la reflexión de su propio aprendizaje en todo el desarrollo de la sesión.	X		X		X		
9	Promueve el interés de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión y ofrece oportunidades de participación.	X		X		X		
10	Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes manteniendo la calidez y empatía.	X		X		X		
11	En la sesión de aprendizaje realiza actividades que promuevan el razonamiento, la creatividad y / o el pensamiento crítico.	X		X		X		
12	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas tradicionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE UNA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
13	Participa en actividades de integración y de soporte emocional con estudiantes y colegas.	X		X		X		
14	Participa en la elaboración y aprobación de las normas de convivencia institucionales y de aula para una disciplina con enfoque de derechos.	X		X		X		
15	Fomenta una convivencia democrática entre sus estudiantes asumiendo compromisos para una cultura inclusiva.	X		X		X		
16	Participa activamente en ferias, eventos culturales y/o actividades de proyección a la comunidad.	X		X		X		
17	Participa en escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en la I.E.	X		X		X		
18	Utiliza los saberes y recursos de la comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
19	Participa en el programa de formación docente en los cursos virtuales de la plataforma Perú Educa y/o de la UGEL 03, DRELM.	X		X		X		
20	Aplica los conocimientos y/o estrategias adquiridos de capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	X		X		X		
21	Promueve el desarrollo de estrategias de formación interna para el fortalecimiento de las competencias pedagógicas entre colegas.	X		X		X		
22	Se compromete con la I.E integrando y fortaleciendo comisiones de trabajo para el cumplimiento de los objetivos y mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
23	Lidera o participa en las reuniones de trabajo colegiado para la reflexión y el análisis de resultados del proceso enseñanza aprendizaje	X		X		X		
24	Interactúa con pares colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo colegiado para mejorar la práctica docente.	X		X		X		

Fuente: Tomado de MINEDU 2016

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. Mg. Fernán Manuel Chávez Dávila DNI. 19336510

Lima, 04 de diciembre del 2022

Especialidad del validador:

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



 Mg. FERNÁN MANUEL CHÁVEZ DÁVILA
 DIRECTOR (I)

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la programación curricular considera las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y la caracterización del contexto sociocultural.	X		X		X		
2	Tiene conocimientos actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos.	X		X		X		
3	Selecciona estrategias didácticas para diseñar sesiones de aprendizaje contextualizadas y según las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		
4	El diseño de los procesos pedagógicos de las sesiones de aprendizaje responde a la situación significativa.	X		X		X		
5	Hace uso de documentos normativos (CNEB, programa curricular, etc.) durante la planificación anual, bimestral y semanal.	X		X		X		
6	Valora el nivel de participación colegiada para elaborar y evaluar sus programas curriculares.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Acompaña la actividad que realizan los estudiantes, monitoreando los avances y las dificultades durante la sesión.	X		X		X		
8	Brinda retroalimentación a los estudiantes promoviendo la reflexión de su propio aprendizaje en todo el desarrollo de la sesión.	X		X		X		
9	Promueve el interés de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión y ofrece oportunidades de participación.	X		X		X		
10	Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes manteniendo la calidez y empatía.	X		X		X		
11	En la sesión de aprendizaje realiza actividades que promuevan el razonamiento, la creatividad y / o el pensamiento crítico.	X		X		X		
12	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas tradicionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE UNA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participa en actividades de integración y de soporte emocional con estudiantes y colegas.	X		X		X		
14	Participa en la elaboración y aprobación de las normas de convivencia institucionales y de aula para una disciplina con enfoque de derechos.	X		X		X		
15	Fomenta una convivencia democrática entre sus estudiantes asumiendo compromisos para una cultura inclusiva.	X		X		X		
16	Participa activamente en ferias, eventos culturales y/o actividades de proyección a la comunidad.	X		X		X		
17	Participa en escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en la I.E.	X		X		X		
18	Utiliza los saberes y recursos de la comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Participa en el programa de formación docente en los cursos virtuales de la plataforma Perú Educa y/o de la UGEL 03, DRELM.	X		X		X		
20	Aplica los conocimientos y/o estrategias adquiridos de capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	X		X		X		
21	Promueve el desarrollo de estrategias de formación interna para el fortalecimiento de las competencias pedagógicas entre colegas.	X		X		X		
22	Se compromete con la I.E integrando y fortaleciendo comisiones de trabajo para el cumplimiento de los objetivos y mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
23	Lidera o participa en las reuniones de trabajo colegiado para la reflexión y el análisis de resultados del proceso enseñanza aprendizaje	X		X		X		
24	Interactúa con pares colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo colegiado para mejorar la práctica docente.	X		X		X		

Fuente: Tomado de MINEDU 2016

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. Mg. Mónica Yessenia Torres Cerna DNI. 19255962

Lima, 04 de diciembre del 2022

Especialidad del validador:

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.

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE																													
Nº	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					TOTAL		
	Ítems 01	Ítems 02	Ítems 03	Ítems 04	Ítems 05	Ítems 06	SUMA	Ítems 07	Ítems 08	Ítems 09	Ítems 10	Ítems 11	Ítems 12	SUMA	Ítems 13	Ítems 14	Ítems 15	Ítems 16	Ítems 17	Ítems 18	SUMA	Ítems 19	Ítems 20	Ítems 21	Ítems 22	Ítems 23		Ítems 24	SUMA
1	5	1	5	2	5	4	22	5	2	5	4	2	4	22	1	5	2	5	5	1	19	3	4	5	3	5	5	25	88
2	3	3	4	4	2	4	20	3	4	4	4	1	4	20	3	4	4	2	4	3	20	5	4	4	2	3	3	21	81
3	4	2	3	3	3	3	18	4	3	3	3	4	3	20	2	3	3	3	3	4	18	4	3	3	3	4	4	21	77
4	2	4	3	3	4	4	20	2	3	4	2	2	4	17	4	3	3	4	4	4	22	2	3	4	4	2	2	17	76
5	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	68
6	3	4	3	1	4	1	16	3	1	3	3	3	1	14	4	3	1	4	3	5	20	3	3	3	4	3	3	19	69
7	2	2	1	2	2	4	13	2	2	2	1	2	4	13	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	48
8	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	4	5	5	29	3	5	5	5	5	3	26	3	5	5	5	5	3	26	109
9	1	3	4	4	2	2	16	1	4	4	4	1	2	16	3	4	4	2	4	5	22	3	4	4	2	1	3	17	71
10	3	5	4	5	3	5	25	3	5	4	4	4	5	25	5	4	5	3	4	3	24	4	3	4	3	4	4	22	96
11	4	3	4	4	2	4	21	4	4	4	4	5	4	25	3	4	4	2	4	1	18	4	5	4	5	5	5	28	92
12	4	2	3	3	3	3	18	4	3	3	3	1	3	17	2	3	3	3	3	4	18	2	4	3	2	3	4	18	71
13	2	5	3	3	4	4	21	2	3	4	2	4	4	19	5	3	3	4	4	4	23	4	3	4	3	4	4	22	85
14	3	2	3	3	3	1	15	3	3	3	3	3	1	16	2	3	3	3	3	5	19	2	3	3	4	2	2	16	66
15	3	4	3	1	4	4	19	3	1	3	3	3	4	17	4	3	1	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72
16	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	3	2	12	2	1	2	2	2	2	11	3	3	2	4	3	3	18	52
17	3	2	3	5	4	3	20	3	5	2	3	4	3	20	2	3	5	4	2	2	18	3	5	2	2	5	5	22	80
18	2	2	3	2	3	3	15	2	2	3	4	4	3	18	2	3	2	3	3	3	16	3	4	3	1	4	4	19	68
19	3	4	3	4	4	4	22	3	4	3	4	1	4	19	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	4	3	3	20	82
20	4	2	1	3	2	3	15	4	3	2	3	4	3	19	2	1	3	2	2	2	12	2	3	2	2	2	4	15	61
21	3	3	5	3	5	4	23	3	3	5	5	4	4	24	3	5	3	5	5	5	26	4	3	5	5	3	3	23	96
22	3	5	4	3	2	2	19	3	3	1	3	3	2	15	5	4	3	2	1	2	17	3	1	1	3	4	1	13	64
23	3	2	3	1	3	1	13	3	1	4	3	3	1	15	2	3	1	3	4	4	17	2	2	4	2	4	4	18	63
24	2	3	5	2	5	4	21	2	2	5	1	2	4	16	3	5	2	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	92
25	3	1	4	2	2	2	14	3	2	3	4	5	2	19	1	4	2	2	3	3	15	3	4	3	1	4	2	17	65
26	2	2	3	4	3	2	16	1	4	4	4	1	2	16	2	3	4	3	4	4	20	5	3	4	4	3	5	24	76
27	5	5	3	5	4	5	27	5	5	4	4	4	5	27	5	3	5	4	4	4	25	4	5	4	5	5	4	27	106
28	4	2	3	4	3	4	20	4	4	3	4	5	4	24	2	3	4	3	3	3	18	4	4	3	1	4	3	19	81
29	4	4	3	3	4	3	21	4	3	3	3	1	3	17	4	3	3	4	3	3	20	2	3	3	4	3	4	19	77
30	2	2	5	3	2	4	18	2	3	5	2	4	4	20	2	5	3	2	5	5	22	3	2	5	2	2	1	15	75
31	3	1	4	3	1	1	13	3	3	4	3	3	1	17	1	4	3	1	4	1	14	3	3	4	3	3	4	20	64
32	3	4	3	1	4	4	19	3	1	3	3	3	4	17	4	3	1	4	3	4	19	2	5	3	3	4	2	19	74
33	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	1	3	2	12	2	3	2	2	2	2	13	3	5	2	4	4	3	21	59
34	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	1	3	18	72
35	3	3	1	1	3	3	14	3	1	3	3	2	3	15	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	3	4	2	17	60
36	2	2	2	2	2	2	12	2	2	4	2	4	2	16	2	2	2	2	4	2	14	4	3	4	2	2	5	20	62
37	3	5	3	5	5	5	26	3	5	4	4	3	5	24	5	3	5	5	4	5	27	1	3	4	3	3	1	15	92
38	1	1	4	4	1	1	12	1	4	4	1	4	1	15	1	4	4	1	4	1	15	4	1	4	3	3	4	19	61
39	4	4	3	3	4	4	22	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	4	3	4	21	4	2	3	1	2	5	17	81
40	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	3	5	5	4	5	1	23	109

41	1	1	4	4	1	1	12	1	4	4	1	4	1	15	1	4	4	1	4	1	15	4	4	4	4	1	4	21	63
42	4	4	3	3	4	4	22	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	4	3	4	21	2	5	3	4	4	2	20	84
43	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	3	4	2	4	5	3	21	57
44	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	1	3	16	70
45	3	3	5	5	3	3	22	3	5	4	3	4	3	22	3	5	5	3	4	3	23	5	3	4	2	4	5	23	90
46	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	4	4	5	28	3	3	4	3	3	4	20	104
47	3	3	4	4	4	4	22	3	4	1	4	1	4	17	3	4	4	4	1	4	20	4	1	1	3	3	3	15	74
48	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	4	3	20	2	2	4	1	3	4	16	77
49	4	2	3	5	2	5	21	4	5	2	5	5	5	26	2	3	5	2	2	4	18	3	3	2	3	3	2	16	81
50	1	3	3	4	3	1	15	1	4	3	1	4	1	14	3	3	4	3	3	2	18	3	1	3	3	4	1	15	62
51	4	3	1	3	3	4	18	4	3	3	4	3	4	21	3	1	3	3	3	1	14	2	2	3	2	4	4	17	70
52	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	4	13	5	5	2	5	5	5	27	63
53	3	5	5	3	4	3	23	3	3	5	3	3	3	20	5	5	3	4	5	5	27	1	4	5	1	4	2	17	87
54	3	1	4	5	4	3	20	3	5	1	3	4	3	19	1	4	5	4	1	2	17	5	3	1	4	3	5	21	77
55	5	1	5	2	5	4	22	5	2	5	4	2	4	22	1	5	2	5	5	1	19	3	4	5	3	5	5	25	88
56	3	3	4	4	2	4	20	3	4	4	4	1	4	20	3	4	4	2	4	3	20	5	4	4	2	3	3	21	81
57	4	2	3	3	3	3	18	4	3	3	3	4	3	20	2	3	3	3	3	4	18	4	3	3	3	4	4	21	77
58	2	4	3	3	4	4	20	2	3	4	2	2	4	17	4	3	3	4	4	4	22	2	3	4	4	2	2	17	76
59	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	68
60	3	4	3	1	4	1	16	3	1	3	3	3	1	14	4	3	1	4	3	5	20	3	3	3	4	3	3	19	69
61	2	2	1	2	2	4	13	2	2	2	1	2	4	13	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	48
62	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	4	5	5	29	3	5	5	5	5	3	26	3	5	5	5	5	3	26	109
63	1	3	4	4	2	2																							

Anexo 9: SOLICITUD DE PERMISO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 21 de enero de 2023
Carta P. 0022-2023-UCV-VA-EPG-F01/3

Lic.
Hugo Ferdinan Flores Acco
DIRECTOR
1168 "Héroes del Cenepa"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ARÁMBULO PALACIOS, JESSICA VICTORIA; identificada con DNI N° 10147938 y con código de matrícula N° 6000026487; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"Comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente en una institución educativa pública del Cercado de Lima, 2022"

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ARÁMBULO PALACIOS, JESSICA VICTORIA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 10: RESPUESTA DE LA I.E.



IE. Nº 1168 "HEROES DEL CENEP" "
Jr. Huallaga Nº 878 Cercado de Lima
Teléf. 4270213

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Cercado de Lima, 23 de enero del 2023.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Sra.

DRA. ESTRELLA ESQUIAGOLA ARANDA
JEFA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE.
Presente.

Asunto: Autorización para realizar trabajo de investigación de la estudiante **ARÁMBULO PALACIOS, JESSICA VICTORIA**

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la estudiante del programa de Maestría en Educación **ARÁMBULO PALACIOS JESSICA VICTORIA**, la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada "Comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente en una institución educativa pública del Cercado de Lima, 2022". Los cuales se aplicaron durante el mes de diciembre del 2022 en las RTC de las diferentes áreas y niveles; lo cual hago de su conocimiento para los fines que estime convenientes.

Atentamente




HUGO FERDINAND FLORES ACOSTA
DIRECTOR

Anexo 11: PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,090	82	,100	,969	82	,045
Comunidad profesional de aprendizaje	,097	82	,053	,956	82	,007

Anexo 12: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia

TÍTULO: Com unidad profesional de aprendizaje y de desempeño docente en una institución educativa pública del Cercado de Lima, 2022.

AUTORA: Br. JESSICA VICTORIA ARAMBULO PALACIOS.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona la comunidad profesional de aprendizaje y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona la dimensión liderazgo compartido y de apoyo y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022? - ¿Cómo se relaciona la dimensión visión y valores compartidos y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022? - ¿Cómo se relaciona la dimensión aprendizaje colectivo y su aplicación y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022? - ¿Cómo se relaciona la dimensión práctica personal compartida y el desempeño docente en una I.E. del 	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la comunidad profesional de aprendizaje y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la dimensión liderazgo compartido y de apoyo y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022. - Determinar la relación entre la dimensión visión y valores compartidos y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022. - Determinar la relación entre aprendizaje colectivo y su aplicación y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022. - Determinar la relación entre la dimensión práctica personal compartida y el desempeño docente 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la comunidad profesional de aprendizaje y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo compartido y de apoyo y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022. - Existe relación significativa entre la dimensión visión y valores compartidos y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022. - Existe relación significativa entre la dimensión aprendizaje colectivo y su aplicación y el desempeño docente en una 	Variable 1: Comunidad profesional de aprendizaje				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
- Liderazgo compartido y de apoyo	- Participación democrática. - Elaboración de los instrumentos de gestión. - Liderazgo profesional.	1, 2,3,4 5,6,7,8 9,10,11	Ordinal	Nunca (1)	Inicio: [46 – 107]		
- Visión y valores compartidos	- Espacio de dialogo. - Capacitación docente.	12, 13, 14, 15, 16 17, 18, 19, 20					
- Aprendizaje colectivo y su aplicación	- Misión y visión - Valores y principios	21, 22, 23, 24, 25 26, 27, 28, 29, 30	Casi Nunca(2)	A Veces (3)	Proceso: [108 – 168]		
- Practica personal compartida	- Trabajo en equipo - Confianza y respeto - Espacio de dialogo	31, 32, 33 34, 35, 36, 37					
- Condiciones de apoyo	- Práctica docente - Relaciones interpersonales	38, 39, 40, 41,42 43, 44,45,46	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Logrado: [168 – 230]		

<p>Cercado de Lima, 2022?</p> <p>- ¿Cómo se relaciona la dimensión condiciones de apoyo y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022?</p>	<p>en una I.E. del Cercado de Lima, 2022.</p> <p>- Determinar la relación entre la dimensión condiciones de apoyo y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022.</p>	<p>I.E. del Cercado de Lima, 2022.</p> <p>- Existe relación significativa entre la dimensión práctica personal compartida y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022.</p> <p>- Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de apoyo y el desempeño docente en una I.E. del Cercado de Lima, 2022.</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente</p>				
			<p>- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>- Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad.</p> <p>- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>- Manejo de enfoques y procesos pedagógicos.</p> <p>- Planificación curricular.</p> <p>- Conduce proceso de enseñanza.</p> <p>- Manejo de estrategias pedagógicas.</p> <p>- Convivencia escolar.</p> <p>- Gestión de espacios educativos.</p> <p>- Capacitación profesional.</p> <p>- Trabajo en equipo.</p>	<p>1, 2, 3</p> <p>4, 5, 6</p> <p>7, 8, 9</p> <p>10, 11, 12</p> <p>13, 14, 15</p> <p>16, 17, 18</p> <p>19, 20, 21</p> <p>22, 23, 24</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi Nunca(2)</p> <p>A Veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Inicio:</p> <p>[24 – 56]</p> <p>Proceso:</p> <p>[57 – 80]</p> <p>Logrado:</p> <p>[81 – 120]</p>
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>				
<p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Por el enfoque:</p> <p>Cuantitativa</p>	<p>Población: la población de estudio contiene 122 docentes de una institución educativa (niveles: inicial, primaria y secundaria)</p> <p>La Muestra: la presente investigación es 82 docentes y el muestreo es no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>- Técnica: Encuesta.</p> <p>- Instrumento: dos cuestionarios para medir las variables.</p> <p>Validez: a través del juicio de expertos. Confiability: a través del estadístico de alfa de crombach</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los datos de la muestra, se procesarán en el programa estadístico SPSS versión 25.0, donde se elaborarán tablas y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se empleará el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0.05.</p>				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: **"Comunidad profesional de aprendizaje y desempeño docente en una institución educativa pública del Cercado de Lima, 2022"**, cuyo autor es Arámbulo Palacios Jessica Victoria (0000-0002-5290-6264) constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 21.00%, y 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 la 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.

Lima, 19 de mayo de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO DNI: 10754317 ORCID 0000-0003-0432-7855	