



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

UNA ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO

DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°

89001, CHIMBOTE-2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN

DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN

AUTOR

CABEL ROSALES, VICTOR HUMBERTO

ORCID: 0000-0002-4721-4845

ASESOR

PÉREZ MORÁN, GRACIELA

ORCID: 0000-0002-8497-5686

CHIMBOTE – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Cabel Rosales, Victor Humberto

ORCID: 0000-0002-4721-4845

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Post
grado, Chimbote, Perú

ASESOR

Pérez Morán, Graciela

ORCID: 0000-0002-8497-5686

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación
y Humanidades, Escuela Profesional de Educación, Chimbote, Perú

JURADO

Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

ORCID ID: 0000-0002-3272-8560

Carhuanina Calahuala, Sofia Susana

ORCID ID: 0000-0003-1597-3422

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID ID: 0000-0003-3897-0849

Jurado evaluador de Tesis

Mgtr. Andrés Teodoro, Zavaleta Rodríguez
Presidente

Mgtr. Sofía Susana, Carhuanina Calahuala
Miembro

Mgtr. Luis Alberto, Muñoz Pacheco
Miembro

Dra. Graciela, Pérez Morán
Asesor

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirme el logro de una meta más en mi vida. A mi esposa por su dedicación y paciencia, así como a mis hijos que en todo momento me brindaron su apoyo incondicional, para no desmayar y hacer posible uno de mis anhelados sueños.

A todas las personas que forman parte de mi vida por sus valiosos consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos difíciles; a todos ellos por brindarme un poco de su valioso tiempo: muchas gracias, que Dios los bendiga.

Dedicatoria

A mis adorados hijos Joyce, Angie y Elio, quienes son la razón de mí existir; y, a la persona más importante de mi vida, Ana Ysabel (Anaysa) mi amada esposa, que siempre está presente para apoyar, alentar y brindar su ayuda incondicional a los que integramos la familia; A todos ellos quienes son mi motivación para nunca rendirme ante las dificultades, con todo mi cariño dedico la presente.

Así también, Como un homenaje póstumo y con profunda gratitud a quienes me dieron la vida, Sara y Lucas, mis queridos padres, que desde el infinito aun guían mis pasos...

Resumen

El propósito del trabajo académico fue determinar que las comunidades profesionales de aprendizaje como estrategia mejoran el desempeño docente en la institución educativa N° 89001, Chimbote-2019. La investigación fue de tipo explicativo, con enfoque cuantitativo, diseño pre experimental. Se aplicó a una población de 32 docentes de primaria. Técnica empleada la encuesta; instrumento, ficha de monitoreo y acompañamiento al desempeño docente. Su aplicación determinó que entre el test inicial y el test final hay una mejora significativa, pues comparando los niveles altos de calificación, en el nivel satisfactorio, el 31% del pre test se incrementó al 65.5% en el post test. En el nivel destacado, en el pre test no hubo puntuación (0%) incrementándose al 19% en el post test. En el otro extremo, el 19% del nivel Insatisfactorio del pre test, se redujo al 0% en el post test. En el nivel en proceso, el 50% del pre test se redujo al 15.5% en el post test. Asimismo, la prueba de rangos de Wilcoxon arrojó una significación asintótica (bilateral) menor a 0,05, concluyendo que la estrategia utilizada es altamente significativa.

Palabras clave: Comunidades profesionales, aprendizaje, desempeño docente.

ABSTRAC

The purpose of the academic work was to determine that professional learning communities as a strategy improve teaching performance in educational institution No. 89001, Chimbote-2019. The research was explanatory, with a quantitative approach, pre-experimental design. It was applied to a population of 32 primary teachers. Technique used in the survey; instrument, monitoring form and accompaniment to teaching performance. Its application determined that between the initial test and the final test there is a significant improvement, since comparing the high levels of qualification, at the satisfactory level, 31% of the pre-test increased to 65.5% in the post-test. At the outstanding level, in the pre-test there was no score (0%) increasing to 19% in the post-test. At the other extreme, 19% of the Unsatisfactory level of the pre-test was reduced to 0% in the post-test. At the process level, 50% of the pre-test was reduced to 15.5% in the post-test. Likewise, the Wilcoxon rank test gave an asymptotic (bilateral) significance of less than 0.05, concluding that the strategy used is highly significant.

Key words: Professional communities, learning, teaching performance.

Contenido

Caratula	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
Jurado evaluador de Tesis	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
ABSTRAC	vii
Contenido	viii
Índice de gráficos	ix
I. Introducción	1
II. Marco teórico Conceptual	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas relacionadas con el estudio.....	8
2.3. Hipótesis.....	37
2.4. Variables.....	37
III. Metodología	41
3.1. Tipo y nivel de investigación.	41
3.2. Diseño de investigación	42
3.3. Población y muestra.....	43
3.4. Definición y operacionalización de las variables y los indicadores	43
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.6. Plan de análisis	47
3.7. Matriz de consistencia.....	48
3.8. Consideraciones éticas y rigor científico	49
IV. Resultados	49
4.1. Presentación de resultados.	49
4.2. Análisis de resultados	58
V. Conclusiones y recomendaciones	60
5.1. Conclusiones:	60
5.2. Recomendaciones	61

Referencias bibliográficas.	62
ANEXOS.....	68

Índice de gráficos

Gráfico 01: Niveles de logro del desempeño docente- Pre test	50
Gráfico 02: Medición de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje...51	
Gráfico 03: Niveles de logro del desempeño docente Pos test	52
Gráfico 04: Comparación de los resultados del Pre test y Post test por niveles de logro del desempeño docente	54
Gráfico 05: Resultados obtenidos en el Pre test y Post test	55
Gráfico 06 Medidas estadísticas del puntaje obtenido por el grupo muestral	56

Índice de Tablas

Tabla 01: Resultados del pre test por niveles de logro del desempeño docente, aplicado al grupo muestral	50
Tabla 02: Resultados de la medición de la aplicación de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje a los docentes	51
Tabla 03: Resultados del post test por niveles de logro del desempeño docente, aplicado al grupo muestral.....	52
Tabla 04: Resultados globales obtenidos de la aplicación del test inicial y el test final para medir el desempeño docente del grupo muestral de la Institución Educativa N° 89001	53
Tabla N° 05. Medidas estadísticas del puntaje obtenido por el grupo muestral	56
Tabla N° 06: Prueba de hipótesis, con rango de wilcoxon	57

Índice de cuadros

Cuadro 01: Población muestral de estudio	43
Cuadro 02. Operacionalización de las variables e indicadores.....	45
Cuadro 03: Matriz de consistencia	48

I. Introducción

El desempeño docente es un término que ha ganado un valor importante en el éxito de la educación en las discusiones internacionales sobre el papel de los docentes en los últimos años. También ha logrado un lugar especial en las agendas de investigación educativa, ya sea a través de estudios de enseñanza o aquellos relacionados con la capacitación y la evaluación. Esta re-aparición del concepto de desempeño docente se debió a cambios en los discursos sobre la profesión docente a principios de la última década (Cuenca et al., 2011).

De hecho, a principios de la década de los 2000, trajo grandes cambios a Latinoamérica al reflexionar sobre el tema de la educación. La agenda educativa incluyó una serie de nuevos elementos de la revisión de lo que se hizo, desde evaluaciones hasta reformas en los años noventa. Un aspecto clave fue el reconocimiento de los docentes como líderes en el cambio educativo.

El Consejo Nacional de Educación (2011), del estudio realizado con el objetivo de proponer criterios para el buen desempeño de los docentes, estudios que contribuyan a la reflexión, el diálogo y el diseño concertado de una política educativa; nos dice que el desempeño de los docentes es bien conocido. Esto ha ganado un valor importante en las discusiones internacionales sobre el papel de los docentes en el éxito educativo en los últimos años. También ha logrado un lugar especial en las agendas de investigación educativa, ya sea a través de estudios de enseñanza o aquellos relacionados con la capacitación y la evaluación.

Con respecto a la práctica pedagógica, muchos docentes aún utilizan estrategias tradicionales y desfasadas, como la enseñanza vertical y memorista, actitudes poco

democráticas, escaso interés por el trabajo en equipo, convirtiéndose en transmisores de información dejando de lado el desarrollo de competencias en los estudiantes. Asimismo, la formación de valores no corresponde a la necesidad de interiorizar criterios ético-morales y se hace evidente un uso inadecuado de las nuevas tecnologías de información y comunicación (Fernández, 2008, p. 386).

Así, en la institución educativa N° 89001 de Chimbote, al realizar un diagnóstico aplicando la metodología de la Chakana de Problemas, Potencialidades y Alternativas propuesto por Cuba (2016), se evidenció la existencia de problemas al interior de la institución educativa, priorizándose para el presente estudio la problemática referida al desempeño docente, la misma que se presentaba debido a que los docentes aplicaban en forma inadecuada las estrategias didácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje así como el desconocimiento de los enfoques que sustentan las diferentes áreas del currículo afectando directamente en los logros de aprendizajes de los estudiantes, efecto que se relaciona directamente al planeamiento y evaluación de la enseñanza del currículo, por lo que era necesario reflexionar conjuntamente con el personal docente acerca de la enseñanza y buscar alternativas de solución.

Entonces, teniendo en cuenta la problemática descrita y sobre la base del diagnóstico, se estableció investigar ¿De qué manera la aplicación de la estrategia Comunidades Profesionales de Aprendizaje mejora el desempeño docente de la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote- 2019?; siendo el objetivo principal de la investigación determinar que las comunidades profesionales de aprendizaje como estrategia, mejora el desempeño docente de los profesores de la institución educativa N° 89001, Chimbote-2019. Para medir el desempeño docente se propuso, los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°

89001 de Chimbote, antes de aplicar la estrategia (pre test); Aplicar la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje a los docentes de la institución Educativa N° 89001, Chimbote-2019; Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote, después de aplicar la estrategia; Establecer la diferencia significativa del desempeño docente antes y después de aplicar la estrategia.

La investigación se justifica en los campos teórico, metodológico y práctico; pues en lo teórico, se orientó a recopilar información de cómo la estrategia Comunidades Profesionales de Aprendizaje permitió mejorar el desempeño docente; en lo metodológico, permitió que los docentes mejoren su desempeño laboral a partir del conocimiento y la percepción que su práctica pedagógica, y finalmente en el campo práctico, la investigación supuso un gran reto, pues nos mostró el camino de cómo implementar estrategias orientadas a mejorar en desempeño docente.

La investigación es de tipo explicativo, con enfoque cuantitativo y diseño pre experimental con pre y post test, que se aplicó a una población de 32 personas. La técnica utilizada fue la encuesta.

Luego del análisis realizado se encontró en los resultados que, en el nivel Insatisfactorio del 19% alcanzado en el Pre Test, se redujo al 0% en el Post Test. En el nivel en proceso, se redujo el 50% logrado en el Pre Test al 15.5% en el Post Test. El mayor logro porcentual se alcanzó en el nivel satisfactorio por cuanto del 31% de resultado del Pre Test, se incrementó hasta el 65.5%, en el Post Test. Asimismo, en el nivel destacado, en el Post Test se alcanzó un 19% a diferencia del 0% obtenido en el Pre Test; por lo que se concluye que porcentualmente la estrategia Comunidades profesionales de aprendizaje permitió mejorar significativamente el desempeño

docente, en la institución educativa N° 89001, Chimbote-2019, lo que se refleja en los resultados de logros de aprendizaje de nuestros estudiantes.

II. Marco teórico Conceptual

2.1. Antecedentes

Campoverde (2014) en su tesis Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en el nivel de educación básica de la unidad educativa “Belisario Quevedo” de Loja, tuvo como principal objetivo el desarrollo de talleres de capacitación para mejorarla la práctica pedagógica. La investigación se realizó en base al método científico, conjuntamente con el inductivo, analítico, hermenéutico y estadístico. Presentando un enfoque cuantitativo. En conclusión, se pudo determinar que los docentes tienen un excelente dominio de la gestión legal, gestión del aprendizaje, liderazgo y planificación curricular habiendo logrado un porcentaje de 92,62 sobre 10.

Jiménez (2010) en su tesis Relación entre el Desempeño Profesional del Docente y las Competencias Educativas adquiridas por el alumno de la Universidad Marista de Guadalajara, para el Doctorado en docencia e innovación en Educación Superior, tuvo como objetivo identificar el papel que cumplen los maestros en su práctica diaria dentro del ámbito de educación estudiantil. El método empleado es cualitativo, porque intenta comprender las actividades que desarrollan los docentes y alumnos, estuvo conformado por dos grupos denominado; grupo piloto, es que recibirá asesoría del docentes y testigo no recibe ningún tipo de ayuda. La población maestra estuvo formada por 26 alumnos y 22 docentes. Se llegó a la conclusión que el grupo testigo tiene un buen dominio de las competencias que establece el programa de licenciamiento DEI y los procedimientos empleados tienen relación directa con las

cinco capacidades que han desarrollado los docentes, logrando hacer cumplir los objetivos en el trabajo de investigación.

Tituaña (2013). Realizó su tesis titulada Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del centro de educación básica Dr. Luís Eguiguren de la parroquia de Amaguaña cantón quito provincia pichincha, cuyo objetivo es Determinar la influencia del desempeño docente en el rendimiento académico, el cual se realizó sobre el paradigma cuali-cuantitativo. Se determina que en la opción “siempre” se ubica un porcentaje de 66,7 en cuanto a la utilización de recursos de acuerdo a la clase que se está procesando con las y los estudiantes, “a veces” llega al 8,3 % y “nunca” llega al 25 %. En conclusión, se evidencia que existen falencias en la utilización de recursos y el dato es preocupante porque la educación a partir de clases magistrales o expositivas no logra responder adecuadamente a los requerimientos de niñas y niños.

Álvarez, (2019) en su investigación Evaluación del desempeño docente en las instituciones públicas de la UGEL N° 01 de Lima, cuyo objetivo principal fue identificar las diferencias significativas con respecto a la evaluación del desempeño docente entre las participantes del programa de segunda especialización en didáctica, siendo de nivel descriptivo comparativo de corte transversal, cuya muestra fue no probabilística intencional, formada por 72 profesores del nivel primaria, para lo cual se elaboró una ficha de observación de clase con 26 ítems, en base al marco del buen desempeño docente; concluyó que existe una diferencia significativa entre el desempeño de los docentes que participaron en el programa de especialización con respecto a los que no participaron. También se demostró una diferencia significativa entre los dos dominios evaluados: preparación para el aprendizaje de los estudiantes y

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, evidenciando entre los primeros un trabajo planificado, uso de estrategias pertinentes y de acuerdo con los contenidos disciplinares, que permite que los estudiantes aprendan haciendo.

Monroy, (2012) En su investigación experimental y con diseño de tipo descriptivo correlacional que tuvo por objetivo conocer el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla – Callao, con una población-muestra de 94 estudiantes, con edades entre los 11 a 13 años. Aplicó una encuesta y una prueba de rendimiento académico en el área de matemática, procediéndose con la recolección de los datos para la interpretación de los mismos. Los resultados de la investigación concluyen que existe una correlación positiva entre rendimiento académico en matemática con las prácticas pedagógicas, responsabilidad en funciones laborales, relaciones interpersonales y con desempeño docente. Así mismo se encontró una correlación positiva entre el rendimiento académico y las prácticas pedagógicas del desempeño docente. También se concluye que existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y la responsabilidad en funciones laborales del desempeño docente, aspecto que incide en mayor medida en comparación con las otras dimensiones. Finalmente, sobre la tercera hipótesis específica se concluye que existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y las relaciones interpersonales del desempeño docente.

Juárez (2012), realizó su trabajo de investigación titulado “Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao” , de tipo descriptivo simple con un diseño no experimental, cuyo objetivo fue determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general, concluye que el desempeño de los docentes de

secundaria en una Institución Educativa Policial de la Región Callao – 2009, tanto en la autoevaluación docente y la Ficha de Heteroevaluación al Subdirector de Formación General, está en un nivel muy bueno, mostrando una diferencia con referencia a la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno.

Marino (2017), en su tesis Motivación laboral y desempeño de los docentes de la red educativa rural “San Pedro” Quiruvilca, 2015, tuvo como objetivo principal determinar si la motivación laboral presenta relación significativa con el desempeño docente. su población y muestra fue de 39 docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca. Utilizó el diseño descriptivo correlacional. Recolectó la información en cuestionarios tipo escalas de Likert. El estudio determinó un coeficiente de correlación $R= 0.820$ y al aplicar la prueba estadística correspondiente, la relación resultó altamente significativa, concluyendo que la motivación laboral presenta relación altamente significativa con el desempeño docente.

Munayco (2014), en su trabajo de investigación titulado “Desempeño docente en aula y rendimiento académico en estudiantes de la institución educativa integrada N° 20745 Apóstol Santiago de Vitis, Lima”, estudio de tipo de investigación básica con diseño no experimental, transversal, correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico. Concluye que en cuanto a la variable desempeño docente, el 86,7% de los estudiantes encuestados manifiestan que se encuentra en un nivel regular y con respecto al rendimiento académico se evidencia que el 60% de los estudiantes alcanzan un nivel medio, además en la prueba de hipótesis general se observa una relación significativa al 94,7%, lo cual evidencia que el desempeño docente en el aula influye en el rendimiento académico de los estudiantes.

Palomino (2012), en su trabajo de investigación titulado “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres” , cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes, con diseño de investigación fue el descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal; llegó a la conclusión que existe relación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación (valoración), está garantizando un excelente rendimiento académico de los estudiantes de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres.

2.2. Bases teóricas relacionadas con el estudio

2.2.1. Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

2.2.1.1. Fundamentos

Muchos investigadores, en particular aquellos que fomentan la investigación participativa en la que se trabaja con individuos, forman parte del estudio de proveedores de soluciones, es decir, desarrollan una "investigación acción", a menudo organizan a las comunidades, en comunidades de práctica. Sobre el particular Morales, et al (2013) afirman que “las personas han formado comunidades que acumulan su aprendizaje colectivo en prácticas sociales llamadas Comunidades de práctica” (p. 5).

Estas formas de organización abrieron camino a las comunidades de aprendizaje, esencialmente porque, según Morales, et al (2013) “Su énfasis está, no solo en la

generación de conocimiento, sino en la utilización del conocimiento generado para transformar las estructuras sociales que conlleven a la superación del ser humano” (p.5).

Morales, et al (2013) citando a Torres (2001) menciona que, se necesitan requisitos mínimos para que las comunidades de aprendizaje existan, entre ellas tenemos:

Situar a las personas o alumnos como centro del aprendizaje.

Permitir un acceso a la comunidad, igualitario de condiciones.

Facilitar la participación abierta.

Avanzar en las nuevas herramientas de la tecnología que favorezcan entornos modernos y flexibles.

Promover los cambios institucionales que faciliten su desarrollo.

Buscar modelos efectivos para su funcionamiento. (p. 5)

Tomando como fundamento el concepto de “aprendizaje dialógico” como la base del enfoque comunicativo, Rodríguez (2012) afirma: “todos aprendemos de las interacciones, con los iguales, con los iguales más capaces, con los adultos en general y con los adultos profesionales de la educación...” (p. 70).

Ello significa que todos podemos aprender de las interacciones con los demás.

En ese sentido, se sabe que las instituciones siempre buscaban alguna forma de organizarse, de tal manera que todos sus integrantes se beneficien por igual, de esta necesidad nacen las comunidades de aprendizaje. Según Rodríguez (2012),

Las comunidades de aprendizaje son un modelo de organización de los centros educativos que pretenden dar respuesta a dos prioridades, mejorar el rendimiento académico y resolver los problemas de convivencia; se propone el

modelo dialógico como el más apropiado para el aprendizaje y la resolución de los conflictos en el centro. Los grupos interactivos, el diálogo igualitario y la participación de la comunidad en el funcionamiento de los centros constituyen los ejes en torno a los cuales giran las actuaciones educativas de éxito que se aplican en las comunidades de aprendizaje. (p. 68)

2.2.1.2. Comunidad de Aprendizaje.

Durante los últimos tiempos, mucho se habla del trabajo y aprendizaje colaborativo, el cual se logra a través de la conformación de diversas formas de organización como grupos de interaprendizaje, etc. Hering (2019) menciona que:

Dentro de las últimas investigaciones y, a partir de las reformas educativas a nivel global, aparece la conformación de Comunidades de aprendizaje dentro de los establecimientos educativos, como una estrategia para potenciar el aprendizaje de todos los alumnos. Por Comunidades de aprendizaje se debe entender un grupo de personas, en este caso docentes, que comparten un objetivo académico. Este objetivo en común será enfocarse en la mejora de los aprendizajes de todos los estudiantes, realizando regularmente reuniones para compartir experiencias, trabajar de manera colaborativa, compartir conocimientos y enfrentar las distintas problemáticas con una mirada de cooperación entre los miembros. (p.1)

Según Torres (2001) citado por Morales, et al (2013), comunidad de aprendizaje, es:

Una propuesta educativa comunitaria, cuyo ámbito de concreción es la sociedad local.

Parte de la premisa de que toda comunidad humana posee recursos, agentes, instituciones y redes de aprendizaje operando.

Adopta una visión amplia de lo educativo.

Asume como objetivos y como eje el aprendizaje.

Involucra a niños, jóvenes y adultos, valorando el aprendizaje inter-generacional y entre pares.

Se basa en la premisa de que únicamente un esfuerzo conjunto puede hacer posible la educación para todos y el aprendizaje permanente.

Estimula la búsqueda y el respeto por lo diverso.

Busca mostrar la importancia y el potencial que tiene el desarrollo de sistemas de aprendizaje generados y desarrollados a nivel local.

Se propone como un modelo de desarrollo y cambio educativo de abajo hacia arriba y de adentro hacia fuera. (p.6)

2.2.1.3. Desarrollo de una comunidad de Aprendizaje

Como en todo proceso que involucra recurso humano, las fases de desarrollo de una comunidad de aprendizaje de acuerdo a Stoll (2005) son: “creación, desarrollo y consolidación” (p. 8).

En el periodo de creación tenemos otras sub etapas: sensibilización, toma de decisiones, el sueño, la selección de prioridades, la organización en grupos de trabajo, la organización del aula. Al respecto, Rodríguez (2012) afirma: “(...) las interacciones están guiadas por principios solidarios como el que afirma que la igualdad y la diferencia son valores compatibles y mutuamente enriquecedores” (p.71).

Durante todo el desarrollo se deben reforzar las características primordiales (...) que son conductores de una comunidad de iguales: 1. visión y valores compartidos, 2. responsabilidad colectiva para el aprendizaje del alumno, 3.

curiosidad reflexiva por parte de los profesionales, 4. colaboración centrada en el aprendizaje, 5. aprendizaje profesional; individual y en grupo, 6. Miembros no solo docentes, 7. confianza, respeto y apoyo mutuo, 8. ser receptivos, relación entre centros y compañerismo.(Stoll, 2012, pp. 3 al 6).

Morales, et al (2013), sostiene que implementar una comunidad de aprendizaje implica varios procesos, entre otros:

Concentración alrededor de un territorio determinado, que consiste en definir el lugar donde se desarrollara la estrategia.

Construir sobre procesos ya en marcha, es decir aprovechar los planes y recursos con los que se están trabajando.

Niños y jóvenes como beneficiarios y actores principales, pues el propósito final de los procesos debe estar dirigidos a beneficiar a los estudiantes.

Procesos participativos en el diseño, ejecución y evaluación del plan educativo, lo que significa que debe involucrarse a todos los estamentos de la institución educativa.

Proyectos sociales y construcción de alianzas, significa que para el logro de los resultados propuestos se debe buscar el apoyo de diferentes organismos de la sociedad.

Orientación hacia el aprendizaje y énfasis sobre la innovación pedagógica, los procesos a desarrollar deben orientarse hacia el logro de mejores aprendizajes.

Revitalización y renovación del sistema escolar público, una comunidad de aprendizajes conlleva al desarrollo escolar

La prioridad son las personas y el desarrollo de los recursos humanos, es de vital importancia fortalecer las capacidades y competencias de las personas involucradas en el quehacer educativo.

Sistematización, evaluación y difusión de la experiencia, porque servirá a otras comunidades alcanzar los logros obtenidos. (p.13)

2.2.1.4. Tipos de comunidades de aprendizaje

a) El aula como comunidad de aprendizaje

Implica organizar una comunidad de aprendizaje en el aula integrada por el profesor y sus estudiantes, cuyo objetivo específico debe ser mejorar la calidad del aprendizaje para todos. Si fuese necesario, el aula como comunidad de aprendizaje está compuesta por personal externo, padres o profesionales que contribuyen con sus conocimientos para resolver el problema investigado por dicha comunidad.

El maestro cambia de rol, este cambio es bueno, para la comunidad educativa y para el maestro mismo, que ve mejores resultados en su enseñanza. Rodríguez (2012) enfatiza: “En este modelo el profesorado añade a su rol de experto en educación la función de promover las aportaciones de todos los agentes educativos con argumentos que ayudan a mejorar la escuela” (p.73).

Las diversas actividades que el docente desarrolla en el aula se comparten entre todos los integrantes de la comunidad de aprendizaje. Al respecto Rodríguez (2012) afirma: “Los padres y otros agentes sociales participan en la vida del centro, se organizan en comisiones mixtas, profesores incluidos, que tratan de resolver y mejorar las situaciones en las que transcurre la vida del centro” (p. 74).

Concluyendo: En un aula organizada como comunidad de aprendizaje, los maestros enfatizan la efectividad de los grupos al hacer que el tiempo sea más rentable, pues desarrollan más actividades de enseñanza y aprendizaje con todos los estudiantes y en menos tiempo.

b) Las escuelas como comunidades de aprendizaje

Las escuelas que promueven innovaciones en el aula, son aquellas que se encuentran organizadas, como comunidades de aprendizajes. Este tipo de escuelas, según Krichesky y Murillo (2011) son aquellas que:

Implican gestar una nueva cultura escolar basada en principios novedosos para la acción individual y grupal. Es también pensar en un modelo de trabajo que nos invita a soñar con centros mucho más cálidos, eficientes y equitativos, tanto para los profesores como para los alumnos. Es, asimismo, una estrategia de mejora que permite que cada escuela identifique y utilice lo mejor que tiene de sí para potenciar el alcance de su trabajo. Es todo esto y mucho más. (p.79)

La transformación de las organizaciones escolares en comunidades de aprendizaje significa transformar el proyecto de la institución en un proyecto estratégico común, ya que la comunidad, incluida la escuela y todas sus partes interesadas, lo construye con el objetivo primordial de lograr aprendizajes de calidad.

c) Las comunidades profesionales de aprendizaje

Actualmente se encuentran establecimientos con múltiples obstáculos que impiden la reflexión y el aprendizaje de los docentes, viéndose limitado el mejoramiento de las prácticas pedagógicas. Es aquí donde se propone un nuevo concepto y enfoque, donde el aprendizaje de los estudiantes va unido al

desarrollo de los docentes. Tal enfoque son las llamadas Comunidades Profesionales de Aprendizaje. (Castillo, et al, 2017, p. 17)

Una comunidad de aprendizaje profesional es un grupo de personas, motivadas por una visión de aprendizaje común, que se apoyan y trabajan unidas, buscando maneras, dentro y fuera de su comunidad inmediata, de preguntarse sobre su práctica y juntas aprenden nuevas y mejores propuestas para mejorar el aprendizaje de todos los alumnos. (Stoll, 2005, p. 9)

Al decir de Rodríguez, al interior de la institución educativa las comunidades de aprendizaje han sido formadas por maestros, es decir, profesionales de igual condición al interior de la institución, cuyo objetivo era lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes a través de la reflexión. Cuando las comunidades profesionales de aprendizaje se convirtieron en una comunidad de aprendizaje escolar, los directivos y administrativos escolares pasaron a formar parte de la comunidad y, en determinados casos, intervinieron padres y estudiantes. El maestro ha sido relegado de su tarea principal, proveedor de conocimientos, y ahora es miembro de la comunidad con la capacidad de controlar el aprendizaje y el autoaprendizaje. Según Rodríguez (2012) “Los grupos interactivos han demostrado que mejoran el rendimiento de todos los alumnos, incluyendo los que presentan necesidades educativas, ponen en práctica valores como la solidaridad y la tolerancia evitando la segregación de determinados alumnos” (p. 72).

Según Stoll (2005): “Una comunidad de aprendizaje profesional eficaz tiene la capacidad de promover y mantener el aprendizaje de todos los profesionales en la comunidad escolar con el propósito de mejorar el aprendizaje del alumno.” (p. 3). Al

respecto, Krichesky y Murillo (2011) manifiestan que: “Las comunidades profesionales de aprendizaje son una estrategia organizativa muy poderosa que alienta y empodera a los profesores y a otros miembros de la comunidad a aprender y a trabajar de manera conjunta para mejorar la calidad de vida de todos los participantes” (p. 69). Se reitera que dichas comunidades pueden ser elementos de organización para lograr la calidad educativa, y ser utilizado por los monitores escolares.

Los maestros agrupados en comunidades profesionales de aprendizaje requieren la colaboración de los que administran la educación, de los padres de familia y de las autoridades civiles de la localidad. Stoll (2005) expresa: “... un director comentó: el personal es nuestro mayor recurso. Si no colaboras, cooperas, cuestionas y tienes expectativas precisas, no darán lo mejor de ellos... Tengo el deber oficial de atenderles.” (p. 5). La práctica personal común supone que, al observar el trabajo de los demás en el aula, los maestros aprenden unos de otros, revisan su trabajo y brindan apoyo para la mejora del individuo y la comunidad.

El progreso de una comunidad profesional de aprendizaje tiene diferentes fases y estas deben fortalecerse y así los miembros no deserten. Ayuda a eliminar la deserción, promueve la participación equitativa, así como la responsabilidad y autoridad compartidas, como Krichesky y Murillo (2011) dicen: “Y dado que una comunidad de aprendizaje, es una comunidad humana, esta tendrá ciclos de progreso y de regreso, así como sus propios estadios de desarrollo (comienzo, crecimiento y madurez). Es por eso muy importante que se genere un equilibrio sano entre las dualidades grupo - individuo y colaboración – conflicto” (p. 71).

d) Comunidades de aprendizaje virtuales

Las tecnologías de la información y la comunicación tienen herramientas que permiten orgánicamente la creación de redes. En el desarrollo de las actividades de clase, es común que los maestros pertenezcan a muchas redes virtuales con fines diferentes, y por lo menos uno con fines educativos.

Las comunidades virtuales son los agregados sociales surgidos en la red cuando las que intervienen en un debate lo desarrollan en número y en contenido suficiente para formar redes de relaciones sociales en el ciberespacio. Y así, la comunidad virtual posibilita a cada sujeto ser autor, audiencia y comentarista participante de un foro de debate. (Morales, et al, 2013).

Kearney (2001) citado por Morales, et al (2013) afirma que:

El modelo de comunidad de aprendizaje, difícilmente aplicable a contextos tradicionales, cobra fuerza en el contexto de las nuevas tecnologías y el e-learning. El e-learning debe buscar maneras de facilitar estos procesos de cambio. En este contexto el concepto de comunidad de aprendizaje tiene un potencial importante ya que proporciona un marco para estos procesos de interacción. (p. 10)

e) El círculo de lectura como comunidad de aprendizaje

Un círculo de lectura es una entidad en la cual los integrantes intercambian opiniones y comentarios sobre los libros que leen. También es un recurso para ayudar a capacitar a los participantes que tienen la oportunidad de hablar con colegas, compartir experiencias y conocimientos. También existe la posibilidad de colaborar a la

interacción con otros maestros, ampliar los antecedentes culturales y reforzar la habilidad lectora.

El objetivo principal de organizar círculos de lectura entre los maestros es fomentar sus habilidades lectoras y comunicación a través de la preferencia por la lectura; el afán en compartir emociones, opiniones y significados elaborados por ellos.

Organizar los círculos de lectura desde la concepción de comunidad de aprendizaje posibilita el aprendizaje a partir de la lectura y la expresión de opiniones; también ofrecen a los participantes la oportunidad de relacionar su conocimiento académico con sus experiencias y con las de sus colegas de los textos que lee.

2.2.1.5. Definición de comunidades profesionales de aprendizajes (antecedentes históricos)

a) Desde una visión centrada en los profesores: Una comunidad profesional de aprendizaje, se puede definir como un grupo de individuos que comparten y cuestionan críticamente su práctica de manera continua, reflexiva, colaborativa, inclusiva y orientado en el aprendizaje de los estudiantes. (Krichesky y Murillo, 2011. p. 69)

b) Desde una visión centrada en la escuela: Una Comunidad Profesional de Aprendizaje es una escuela que tiene como objetivo desarrollar una cultura de aprendizaje colectivo y creativo caracterizado por valores y visiones compartidas, signadas por liderazgo compartido y condiciones planificadas que hagan fácil desarrollar estos procesos. (Krichesky y Murillo, 2011. p. 69)

c) Desde una visión de comunidad escolar más amplia: Las comunidades profesionales de aprendizaje, es una estrategia organizacional muy poderosa que

permite a los maestros y otros miembros de la comunidad aprender juntos y mejorar la calidad de vida de todos los participantes. En este sentido, una comunidad profesional de aprendizaje también es una forma de vida que se centra en la preocupación por el desarrollo integral de los estudiantes y el bienestar de todos los miembros de una comunidad. Por esta razón, debe enfatizarse que las comunidades profesionales de aprendizaje deben ser comunidades inclusivas que sepan cómo responder a la diversidad que los estudiantes traen consigo, los ideales de justicia social, y obligar al gobierno y su burocracia, asumir la responsabilidad de esta misión. (Krichesky y Murillo, 2011. p. 69)

Krichesky y Murillo (2011) cita a otros autores como Vescio, Ross y Adams (2008), quienes sostienen que:

El término Comunidades Profesionales de Aprendizaje es un tipo de administración escolar que maximiza el tiempo que una institución dedica a la capacitación de sus maestros. Según los autores, este modelo se basa en el supuesto de que el conocimiento necesario para mejorar las prácticas de enseñanza reside en las experiencias diarias de los docentes y que el pensamiento crítico es necesario para comprender mejor este conocimiento y socializado. Sin embargo, está claro que los CPA proporcionan un enfoque muy poderoso para el desarrollo profesional y, por lo tanto, consisten en una estrategia altamente efectiva para el cambio y la mejora escolar. (p.70)

Las comunidades de aprendizaje profesional han visto un auge en los últimos años, como un sentimiento de pertenencia e identidad que las fortalece no solo entre los docentes, sino en toda la comunidad que forma parte de ellas, elementos de articulación, conexión y uso en diferentes áreas. En este sentido, las comunidades de

aprendizaje profesional son vistas como una estrategia de capacitación que permite bidireccionalmente no solo fortalecer la capacitación docente, sino también contribuir a la capacitación integral de los estudiantes.

2.2.1.6. **Características de las comunidades profesionales de aprendizaje**

a) Valores y visión compartida: toda la comunidad pedagógica debe estar de acuerdo con la visión de la escuela en su conjunto para que las creencias y objetivos de cada maestro se alineen con las de la institución y establezcan objetivos comunes para el beneficio de todos los estudiantes. En resumen, sin valores y objetivos compartidos, no hay un sentido de "comunidad".

b) Liderazgo distribuido: En toda CPA, se deben dar oportunidades a varios profesionales para desarrollar sus habilidades de liderazgo en diversas áreas para mejorar la profesionalidad del equipo de enseñanza y para servir mejor sus propias tareas.

c) Aprendizaje individual y colectivo: Cada CPA necesita especificar qué debe aprender la comunidad y cómo aprender, y luego desarrollar ese aprendizaje dentro de la institución o como parte de una red de aprendizaje. Del mismo modo, y como veremos a continuación, las necesidades de aprendizaje de los maestros se basan en una evaluación de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

d) Compartir la práctica profesional: Según las CPA, la práctica pedagógica ya no es privada para convertirse en dominio público. Se espera que puedan reflexionar sobre su propia práctica a través de la observación constante, el registro y la retroalimentación de los maestros, asegurando así un aprendizaje profundamente pragmático y colaborativo.

e) Confianza, respeto y apoyo mutuo: En una CPA, nos aseguramos de que todos los miembros se sientan apoyados y respetados por el resto de la comunidad educativa. Por lo tanto, debe prevalecer la confianza, de modo que todos los participantes tengan suficiente contención y seguridad para involucrarse en los procesos de mejora y participar activamente. Las diferencias y los desacuerdos individuales se aceptan en una reflexión crítica que promueve el desarrollo del grupo, en principio no existe una dicotomía entre el individuo y la comunidad.

f) Apertura, redes y alianzas: Para apoyar o promover el desarrollo de CPA en las escuelas, o para establecer un CPA que cruce las fronteras del Centro, es necesario establecer vínculos y conexiones fuertes entre los miembros de la comunidad y también con el medio. Las redes de aprendizaje, por lo tanto, son áreas para generar conocimiento, mientras que los maestros, en contacto con otros profesionales, pueden adquirir nuevas ideas y así promover el pensamiento innovador.

g) La responsabilidad colectiva: Una de las principales características distintivas de este modelo puede ser que los miembros de un CPA tienen una responsabilidad colectiva para el aprendizaje de todos los estudiantes.

h) Condiciones para la colaboración: En una comunidad profesional de aprendizaje, ciertos elementos de un orden físico o estructural deben garantizarse para obtener condiciones adecuadas de espacio-tiempo para el trabajo colectivo en el centro. En este sentido, los recursos tales como materiales de trabajo, información, consultores externos u otros elementos necesarios deben estar disponibles para la comunidad.

2.2.1.7. Evaluación de comunidades de Aprendizaje

Como cualquier proceso educativo, la planificación y desarrollo de comunidades de aprendizaje para lograr aprendizajes óptimos para sus alumnos debe evaluarse de algún modo. Debe proporcionar datos que sean examinados y cotejados con otros métodos de enseñar aprender. Stoll (2005) sugiere tres pautas para la evaluación: “El primer criterio es el impacto final en el aprendizaje del alumno y el desarrollo social. El segundo criterio es el impacto intermedio en el aprendizaje, ejecución y actitud de los profesionales. El tercer criterio es la medida en que la comunidad de aprendizaje es capaz de desarrollar las ocho características (...) y sus procesos (...) a lo largo del tiempo” (p. 9).

Kearney (2001) citado por Morales, et al (2013) Interroga “¿Cómo se han de evaluar las variables asociadas a la efectividad de las comunidades de aprendizaje?” Si las comunidades de aprendizaje muestran una estrategia que permanece en el sistema educativo durante un largo periodo hasta que otro método las supere, es necesario crear herramientas efectivas para medirlas y evaluarlas.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Definición de desempeño:

El diccionario de la real academia define al desempeño como “la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse”. Es decir, cumplir una función, dedicarse a una actividad, desarrollar una tarea.

La idea de desempeño se emplea en relación a la productividad de una persona en su ámbito laboral o académico. Se trata del nivel de logro alcanzado de acuerdo a su capacidad y a su esfuerzo, así, el docente en el aula cumple una función del cual busca mejorar los aprendizajes en el educando.

2.2.2.2. Definición de desempeño docente

El desempeño del docente es una parte fundamental de su profesión ya que brinda la oportunidad de trazarse estrategias y mejorar su formación profesional día a día, contribuyendo de esta manera a la superación de los estudiantes brindándoles motivaciones y actitudes positivas para su aprendizaje.

El desempeño se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada laboral, la promoción de las buenas relaciones con los estudiantes, la ejecución de actividades pedagógicas pertinentes con organización, dedicación, concentración y entusiasmo.

Por otro lado, es preciso declarar que es importante que el docente utilice un método en el ámbito educativo, de tal manera que garantice una buena educación asumiendo, responsabilidades y a la vez realizando acciones que contribuyan al desarrollo profesional docente.

La función del docente es la de diseñar una programación utilizando estrategias innovadoras dirigidas a la búsqueda de la calidad educativa con el propósito de conseguir un aprendizaje significativo y lograr la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades en los estudiantes.

Mairena (2015) citando a Montenegro (2003), sobre el desempeño docente considera que:

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles:

el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (p.30)

Así mismo, Huamani (2017), cita a Vidarte (2005) quien expresa que:

El desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinadas instituciones educativas no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos. El trabajo tiene que ser creativo. (p.24)

Monroy (2012) cita a Bretel (2002) quien sobre el desempeño docente se interroga:

¿Qué es el desempeño docente? Expresa: Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un

comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para llevar a cabo esta tarea los docentes necesitan creérselas y en que es posible desarrollarlas de la mejor manera. (p.102)

2.2.2.3. Marco del buen desempeño docente

El Ministerio de Educación del Perú, construyó el Manual del buen desempeño docente que es una guía esencial para diseñar e implementar las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo de los docentes en todo el país. En esta guía se conceptualiza la palabra desempeño “Como las actuaciones observables que expresan la competencia”, y esta se define “Es el talento para solucionar situaciones problemáticas y conseguir objetivos” y dominio “Al ámbito o campo de ejercicio docente”. (MINEDU, 2012, p.29).

Estas definiciones nos permiten establecer la relación que tienen para el logro de la práctica docente.

Para lograr un eficiente desempeño, el profesor debe demostrar dominio del conjunto de capacidades y competencias en su actuar diario con sus alumnos, para el logro de los estándares y la escuela que queremos.

La práctica docente es cumplir con sus funciones, ellas se encuentran relacionados con todos los elementos del entorno educativo. También se desarrollan en diferentes campos del contexto institucional. Y las evaluaciones que se les realicen sirven para conocer el rendimiento profesional y lograr la calidad educativa.

El maestro, en su práctica pedagógica debe desarrollar competencias profesionales, para lo cual aplicará diversas estrategias para las actividades de educativas y técnicas

de evaluación, facilitando que los alumnos logren construir aprendizajes significativos, sin dejar de considerar el clima escolar, los ritmos de aprendizaje y la diversidad. En esta manera, Estrada (2013) sostiene que “es importante realizar la evaluación de la práctica pedagógica de los docentes y este debe ser en su actuar diario con sus estudiantes, ya que ellos son los responsables de la formación en un sistema educativo de un país” (p.89).

Como se puede analizar, el desempeño de los docentes está relacionado no solo en conocer a sus estudiantes, la aplicación de estrategias y metodologías, sino también con el monitoreo y acompañamiento, el clima escolar y la reflexión diaria de su práctica pedagógica, con esto se considera la docencia como una tarea difícil.

2.2.2.4. Dominios del desempeño docente

El Ministerio de Educación considera cuatro dominios del desempeño docente, detallando en cada uno de ellos sus competencias y desempeños que el docente demostrará a través de su actuar diario en el salón de clase con los estudiantes. Asimismo, también precisa el desarrollo profesional.

Observar los desempeños implica monitorear al docente bajo el enfoque crítico reflexivo sobre su labor que va desde la programación de las clases hasta convivencia del aula. O sea, se presentan en todas las funciones de la labor del docente, que al tener una buena práctica contribuyen al logro de las competencias de los alumnos.

a. Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Contiene dos competencias que debe tener en cuenta el docente. La primera competencia comprende el conocimiento que debe tener el docente en cuanto a las características de sus estudiantes, así como el contexto, las áreas

disciplinares que enseñará, los enfoques y procesos pedagógicos, para lograr una formación integral. Para ver el logro de estas competencias el docente lo reflejará en tres desempeños específicos. En la segunda competencia tiene que ver con el realizar su planificación en una forma colegiada, teniendo en cuenta la relación entre los aprendizajes a lograr, los procesos pedagógicos, los recursos materiales y la evaluación pertinente. Las cuales se evidenciarán en siete desempeños bien precisados.

Según este dominio, el docente va a sistematizar y seleccionar estrategias y recursos de enseñanza que garanticen la comprensión de los temas que enseñara y que han sido organizados y preparados acordes a las situaciones significativas. Del mismo modo, integra el enfoque para cada área a trabajar dentro de sus unidades didácticas.

b. Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio tiene tres competencias las cuales están comprendidas en que el docente debe crear un clima y convivencia en armonía dentro del marco de respeto y tolerancia a la diversidad, formando ciudadanos críticos e interculturales. Utiliza recursos tecnológicos en función a los propósitos planteados en su sesión de aprendizaje. También en este dominio el docente demostrara el dominio de los conocimientos de los diversos temas que desarrollara en cada área, conduciendo los procesos de enseñanza hacia el logro de estudiantes críticos reflexivos, preocupados por solucionar los problemas que presente su contexto. Utilizando la evaluación formativa permanente acorde con los objetivos institucionales, sistematiza los resultados

y los comparte en forma oportuna con los familiares del estudiante, esto le permite tomar decisiones oportunas de retroalimentación a los estudiantes.

Finalmente, un aspecto importante es la convivencia en armonía, estableciendo reglas consensuadas, las que deben ser evaluadas en forma periódica, estableciéndose un clima favorable para el aprendizaje. El involucramiento a través de gestos, palabras, reconocimientos es parte de un clima propicia para el aprendizaje.

c. Dominio 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Este dominio incluye la intervención activa del docente, mediante sus opiniones, ideas democrática, crítica y colaborativa del docente en la gestión de la institución educativa (PEI, currículo, proyectos de investigación e innovaciones pedagógicas y planes de mejora). También establece una comunicación asertiva con las familias y comunidad, relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad, pues las involucra en sus retos de su trabajo pedagógico.

Estas competencias aluden a las actividades que realiza el maestro que se extiende fuera del salón de clases, involucrándose con sus estudiantes, con sus padres de familia y con la misma comunidad. El docente reconoce que sus estudiantes deben recibir una educación de calidad, lograr los estándares que la ley establece y su cultura local.

d. Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

El cuarto dominio tiene que ver con el campo de preparación profesional del docente y la identificación con la carrera. El ejercicio del marco del buen desempeño docente demanda una relación libre y juiciosa entre la manera de actuar y la capacidad de decisión ante diferentes contextos.

Esta práctica lo puede realizar en comunidades de profesionales, donde puede identificar las debilidades profesionales y participar en capacitaciones o círculos de interaprendizaje.

Asimismo, participa en políticas educativas locales, regionales y nacionales, expresando sus opiniones tanto en las problemáticas como para reclamar sus derechos, demostrando su capacidad de liderazgo, actúa desde una ética de respeto a los derechos del niño y adolescente, buscando así siempre el bienestar del estudiante.

2.2.2.5. Competencias:

En el Marco del buen desempeño docente la competencia se define como:

La capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la

toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. (MINEDU, 2012, p.26)

El Marco del Buen Desempeño docente comprende 9 competencias:

- a) **Competencia 1:** Referidos al conocimiento y comprensión del docente, acerca de las características de sus estudiantes y sus contextos, así como de los contenidos que imparte, de los enfoques y procesos pedagógicos que utiliza, a fin de promover altas capacidades y su formación integral.
- b) **Competencia 2:** Se refiere a la planificación de la enseñanza y que esta debe hacerse de manera colegiada, que garantice la coherencia entre lo que se enseña y aprenden los estudiantes, los procesos pedagógicos, el uso de los recursos con los que se dispone, además de la evaluación, de una programación curricular en constante revisión.
- c) **Competencia 3:** Cuya finalidad es crear un clima propicio y la buena convivencia para el aprendizaje, así como vivenciar lo diverso en toda su expresión, con la finalidad de formar ciudadanos reflexivos e interculturales.
- d) **Competencia 4:** Referida a la conducción del proceso de enseñanza y al dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, con la finalidad que todos los estudiantes puedan aprender en forma crítica y reflexiva lo concerniente a la resolución de problemas vinculados con sus experiencias, intereses y sus contextos.

- e) **Competencia 5:** Esta competencia está orientada a la evaluación del aprendizaje en concordancia con los objetivos institucionales propuestos, con la finalidad de tomar decisiones y retroalimentar la enseñanza tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales de sus estudiantes
- f) **Competencia 6:** Referido a la participación activa del docente en la gestión de la institución educativa, demostrando actitud democrática, crítica y colaborativa, que le permita contribuir, a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, para el logro de los aprendizajes.
- g) **Competencia 7:** Da cuenta de las relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad que establece el docente con las familias, la comunidad y otras instituciones de la sociedad. Además, del aprovechamiento de sus saberes en el proceso educativo.
- h) **Competencia 8:** Establece la reflexión sobre su práctica y experiencia en la institución, esto le permitirá seguir capacitándose en forma continua de modo individual y colectivo, con la finalidad de afirmar su identidad y obligación profesional.
- i) **Competencia 9:** Evalúa el ejercicio de la profesión docente desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de los involucrados, para lo cual debe demostrar honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su profesión.

2.2.2.6. Desempeños:

El Marco del Buen Desempeño Docente presenta 40 desempeños y los considera como:

Las actuaciones observables de la persona pudiendo ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Se relaciona con el logro de los aprendizajes establecidos y la ejecución de trabajos dadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (MINEDU, 2012, p. 29)

En la concepción de desempeño se identifica tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados.

2.2.2.7. Propósitos específicos del marco del buen desempeño docente

- Para un buen desempeño el docente tiene que establecer una comunicación permanente, fluida con un lenguaje común entre sus pares y con el estudiante ya que tendrá que brindarle la confianza necesaria para poder orientarlo en el proceso de enseñanza –aprendizaje adecuado.
- Impulsar al docente que se oriente al mejoramiento de la educación ya que de eso depende la calidad de su desempeño construyendo así una profesión que cumpla con los estándares eficientes para desarrollar su labor educativa.
- Fomentar la mejora continua de su gestión como docente para construir valoraciones adecuadas y obtener opiniones positivas hacia su desempeño logrando cumplir con los estudiantes sus objetivos propuesto y mejorar sus conocimientos pedagógicos para establecer una buena docencia.
- Implementar un sistema educativo para poder establecer procesos que mejoren el desempeño profesional del docente valorando así su esfuerzo por sobresalir en su labor profesional y por lograr la mejora continua de su enseñanza.

2.2.2.8. El papel del Maestro en la enseñanza

Según Salcedo (2012):

En ese loable empeño los profesores tienen una enorme responsabilidad pues son los que a través de la enseñanza pueden lograr que el alumno aprenda cómo se aprende. Ellos tienen la posibilidad de conducir el complejo proceso de desarrollo de estrategias de aprendizaje mediante sus estrategias de enseñanza. De esto se desprende la importancia de este estudio acerca del papel del profesor en esta tarea, pues nos permite clarificar el alcance de su influencia y ratificar el criterio de que para educar estrategias hay que ser un estratega. (p.18)

De acuerdo a lo que dice el autor los docentes tienen una gran responsabilidad porque son guías importantes para que los estudiantes puedan desarrollar su capacidad con el fin de contribuir a su desenvolvimiento intelectual, es por ello que el papel del docente es importante dentro del aprendizaje de los niños(as) por que cumple una gran función ofreciendo al estudiante un entorno de aprendizaje favorable desarrollando estrategias innovadoras para proporcionar conocimientos y construir un aprendizaje significativo en los niños.

2.2.2.9. Factores que determinan en el desempeño docente

Espinoza (2014) nos dice:

Una prioridad dentro de las Instituciones educativas debe ser el poder brindar a sus miembros posibilidades para mejorar su desempeño laboral. Para ello es necesario identificar los factores que influyen en el desempeño del personal docente como una deficiente formación inicial o la falta de capacitación continua, la escasa motivación, la relación entre docentes y padres de familia,

la organización institucional y las políticas educativas a fin de implementar medidas que contribuyan a generar mejores niveles de desempeño laboral.
(p.10)

Desde la perspectiva del autor la Institución educativa se convierte en un escenario estratégico en el cual se puede asegurar los aprendizajes utilizando como un elemento clave al docente ya que es quien ejerce la función de formar y transmitir conocimientos a los niños es por ello que se necesita tener en cuenta los factores que afectan al desempeño profesional del docente para poder buscar soluciones y poder contribuir a la mejora educativa.

2.2.2.10. Formación inicial docente

La formación inicial del profesorado tiene por finalidad formar a los futuros docentes con las competencias para asumir la formación de sus futuros estudiantes con una posición autónoma y coherente para que puedan desempeñar un papel activo en la sociedad, en sus sistemas democráticos y ante la crisis. requisitos sociales, científicos y tecnológicos que impulsan el cambio educativo.

En nuestro sistema educativo, la preparación inicial de los docentes se da en universidades nacionales y particulares e institutos de educación superior pedagógica, públicas y privadas, que dependen del Ministerio de Educación.

Los Informes a nivel nacional demuestran que la Formación Inicial de los profesores es foco de atención y respuesta por parte de las políticas de educación. Esto se concluye, porque en el contexto de las reformas educacionales impulsadas durante los últimos veinte años, se han insertado una serie de medidas dirigidas a fortalecer y mejorar la calidad de la Formación Inicial Docente.

Entre las medidas para mejorar la formación inicial del profesorado se pueden ver tres tendencias. Primero, definir las estructuras institucionales en las que se lleva a cabo la formación de docentes. Las medidas implementadas apuntan a fortalecer la provisión de capacitación docente en las universidades, fortaleciendo las escuelas normales, o transformándolas en instituciones de educación superior a las que se pueda acceder después de graduarse de la escuela secundaria, o definiendo el carácter de la educación pedagógica. La segunda tendencia son las medidas para garantizar la calidad de los procesos de formación docente a nivel nacional, ya sea mediante el establecimiento de instituciones gubernamentales o de asesoramiento o mediante el establecimiento de buenos estándares y estructuras de enseñanza que determinen el perfil del docente. Una tercera tendencia se refiere a los esfuerzos para establecer pautas de capacitación inicial, independientemente de la orientación centralizada o descentralizada del proceso de capacitación, para garantizar que los maestros estén disponibles con el perfil requerido para lograr los objetivos educativos.

2.2.2.11. Evaluación de desempeño docente

Según Valdés, (2009) “La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso organizado de observaciones de datos válidos y confiables, con la finalidad de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos al desarrollar sus capacidades pedagógicas” (pág. 9).

En el año 2017 el MINEDU empieza la aplicación de la evaluación del desempeño de los docentes haciéndolo con los profesores del nivel inicial a través de las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente, obteniendo como resultado que el 90% de los evaluados fueron aprobados.

2.2.2.12. Las rúbricas de observación de aula

Tienen como finalidad valorar el desempeño de los maestros ante sus alumnos en el aula. Entiéndase como "aula" a todos los espacios educativos disponibles, donde docentes y estudiantes interactúan; pudiendo ser: el salón de clase, los laboratorios, el patio, algún lugar donde se desarrolle un trabajo de campo, etc.

Evalúa cinco desempeños que permiten valorar el accionar del docente, que incorpora aspectos propios y observables en el aula, asociados al dominio 2 del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD): “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”

a. Estructura de las rúbricas de observación de aula

Cada desempeño se valora con un puntaje que oscila entre uno (1) a cuatro (4) puntos, La puntuación describe una progresión en el logro del respectivo desempeño, clasificando al maestro en uno de los siguientes niveles de logro: Un punto (1) Nivel I (muy deficiente); dos puntos (2) Nivel II (en proceso); tres puntos (3) Nivel III (suficiente); cuatro puntos (4) Nivel IV (destacado), considerándose los niveles III y IV como satisfactorios y los niveles I y II como insatisfactorios.

Además, Los niveles III y IV están formulados de manera positiva; Es decir, se enumeran los comportamientos o logros que el maestro debe demostrar para ser ubicado en uno de estos niveles. A veces, incluso se requiere evidencia del comportamiento del estudiante (por ejemplo, respetarse mutuamente, participar en actividades de aprendizaje, etc.). Sin embargo, en el nivel II, se especifican logros y deficiencias que caracterizan al maestro en este nivel.

Finalmente, en el nivel I, se ubican los docentes que ni siquiera alcanzan a demostrar los aspectos positivos o logros del nivel II.

Algunos comportamientos inapropiados del maestro pueden ser motivo suficiente para llevarlo al nivel uno. Debido a su gravedad, estos comportamientos conducen a marcas con consecuencias adicionales en el proceso de evaluación. Por ejemplo, el uso de mecanismos de abuso que pueden poner en peligro la integridad de los estudiantes.

2.3. Hipótesis

2.3.1. **Ha.** La estrategia comunidades profesionales de aprendizaje mejoran significativamente el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote-2019

2.3.2. **Ho.** La estrategia comunidades profesionales de aprendizaje no mejoran significativamente el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote-2019.

2.4. Variables.

2.3.1. Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Con el propósito de definir la concepción de Comunidad Profesional de Aprendizaje, diremos que es aquella organización dentro de una institución educativa donde todos los agentes trabajan en forma colaborativa a partir de un proyecto integral.

Al respecto Ferrer (2005) señala que “una comunidad de aprendizaje se entiende por escuela inclusiva fundamentada en el trabajo en red, que presenta un proyecto integrador e integrado abierto a la participación de todos los agentes vinculados con la escuela” (pág. 62).

Por ello decimos, que una comunidad de profesionales de aprendizaje se fundamenta en el trabajo en red donde todos los agentes educativos participan en la ejecución de un proyecto implementado con miras a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Asimismo, podemos definir a las comunidades profesionales de aprendizaje como un proyecto innovador que se fundamenta en el aprendizaje dialógico donde participan todos los estamentos de la institución educativa.

Al respecto se trae a colación las palabras de Valls (2000) que la define como:

Un proyecto de innovación sociocultural de la institución educativa y de su ámbito cuya finalidad es construir una sociedad de la información para todas las personas, basada en el aprendizaje a través del diálogo, con la participación activa de la comunidad, que se concreta en todos los espacios de la institución educativa. (pág. 8)

Se afirma que, con la participación activa de la comunidad, se puede construir una sociedad de aprendizaje común para todos dentro los límites de la institución educativa, destacando que, para ello, el diálogo es una herramienta muy importante.

Otra definición sostiene que las comunidades profesionales de aprendizaje son movimientos que surgieron como respuesta a los retos sociales, inspirados en prácticas exitosas buscando involucrar a la comunidad educativa cuyo fin es mejorar el aprendizaje de los alumnos.

Al respecto Morlá (2015), sostiene que:

Las comunidades de aprendizaje surgieron como movimiento educativo y proyecto “que se basaron en un conjunto de Actuaciones Educativas exitosas fundamentadas en evidencias científicas, cuyo fin era dar respuesta a los

nuevos retos sociales, ofreciendo una respuesta educativa igualitaria y trabajando por la cohesión social”. (pág. 139)

Trae a la reflexión el hecho de que otras experiencias de éxito nos pueden servir como fuente de inspiración para lograr nuestros objetivos. En el caso que atañe las comunidades profesionales de aprendizaje servirá para mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

Desarrollar las comunidades profesionales de aprendizaje dentro de las instituciones educativas permitirá a la comunidad educativa atender con éxito las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Para Stoll, (2005):

Una comunidad profesional de aprendizajes un grupo de personas, motivadas por una visión de aprendizaje común, que se apoyan y trabajan unidas, buscando maneras, dentro y fuera de su comunidad inmediata, de preguntarse sobre su práctica y juntas aprenden nuevas y mejores propuestas para mejorar el aprendizaje de todos los alumnos. (pág. 9)

Las comunidades profesionales de aprendizaje, promueven la reflexión sobre la práctica educativa y por ende conduce a que los docentes reformulen sus métodos de trabajo para tratar de enfocarlo netamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, Hargreaves (citado por Krichesky, y Murillo, 2016) sostiene que una comunidad profesional de aprendizaje, está dada como una estrategia de organización y que se orienta a que los docentes se empoderen o apropien del conocimiento y aporten a la realización de un trabajo conjunto, orientado a generar aprendizajes de calidad en los estudiantes. (p. 69)

Las comunidades profesionales de aprendizaje es una gran oportunidad para todas las instituciones educativas. En tal sentido en la Institución Educativa N° 89001, se aplicó la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje, permitiendo que todos los docentes puedan seguir aprendiendo, a partir de las interacciones establecidas entre sus pares, el trabajo colaborativo y la reflexión sobre su práctica pedagógica, mejorando la aplicación de estrategias adecuadas que regulen el comportamiento de los estudiantes en las sesiones de clase, con ello se benefició toda la comunidad educativa, sobre todo los estudiantes, quienes mejoran sus aprendizajes.

Los docentes agrupados en comunidades profesionales de aprendizaje requieren la colaboración de los que administran la escuela, de los padres de familia y las autoridades civiles de la localidad. Compartir el trabajo personal supone que los docentes aprenden unos de otros observando mutuamente su trabajo en el aula, exploran lo que hace y ofrecen apoyo para mejorar su práctica profesional.

2.3.2. Desempeño Docente

Según Marino (2017), sobre el desempeño docente expresa que:

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (pp. 36, 37)

Ferruzo (2019), sobre el desempeño docente manifiesta que:

El término de desempeño docente se refiere a la capacidad que tiene el profesor para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo

de su actividad educativa. Es la 53 capacidad que tiene el profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige su labor. (pp.52, 53)

Cahuana (2006), citado por Monroy (2012), menciona que:

Es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, que son inherentes a la profesión docente. Entre ellas, tenemos la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. (p.8)

Necesitamos maestros, con formación integral capaces de desempeñarse como promotores y agentes de cambio. De esta manera, el profesor debe enfrentar la tarea de renovarse constantemente para crecer personal y profesionalmente y hacer cambios significativos en su práctica educativa.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación.

3.1.1. **Tipo de investigación:** El tipo de investigación es de alcance explicativo. Los estudios explicativos según Hernández (2014), están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (p. 98)

3.1.2. **Nivel de investigación:** La investigación es de enfoque cuantitativo.

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio. El enfoque cuantitativo según Hernández (2014), utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (p. 4)

3.2. **Diseño de investigación**

El diseño empleado en la ejecución de la presente investigación, ha sido elaborado en base al diseño pre-experimental, aplicándose un test de ingreso, un test de progreso y un test de salida.

El diagrama que corresponde a este diseño es el siguiente:

$$\text{GM} = \quad \text{O}_1 \xrightarrow{\text{X}} \text{O}_2$$

Donde:

GM: Grupo muestral

O₁: Test inicial del grupo muestral

O₃: Test final del grupo muestral

X: Estímulo (Estrategia Comunidades Profesionales de Aprendizaje)

El diseño de investigación escogido, propuso en primer lugar la aplicación de una prueba de ingreso (test inicial) para determinar el estado actual del grupo muestral (variable dependiente). Finalmente, luego de someter al grupo muestral a la totalidad del estímulo, se aplicó la prueba de salida (test final) permitiendo validar nuestra hipótesis de estudio.

3.3. Población y muestra

La población y muestra para la investigación lo conforman 32 docentes del nivel primaria de la institución educativa N° 89001 de Chimbote, 05 de ellos son docentes contratados y 27 nombrados.

Cuadro N° 01: Población muestral de estudio

Distrito	Institución educativa	Número de docentes	
		Docentes nombrados	Docentes contratados
Chimbote	N° 89001	27	05
Total		32	

Fuente: CAP de la institución educativa N° 89001 para el año lectivo 2019.

3.3.1. Criterios de selección de la muestra

3.3.1.1. Criterios de inclusión

- ✓ Que los docentes tengan aula a cargo, ya sean nombrados o contratados
- ✓ Que cumplan su jornada completa dentro de la institución.
- ✓ Que la vigencia de su contrato sea por todo el año.

3.3.1.2. Criterios de exclusión.

- ✓ Se excluyó de la investigación a la docente del aula de innovación pedagógica porque su trabajo solo es de apoyo a las diferentes aulas.

3.4. Definición y operacionalización de las variables y los indicadores

3.4.1. Comunidades profesionales de aprendizaje.

Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje son una nueva forma para reconfigurar las escuelas, en las que el trabajo colectivo y la colaboración entre los docentes son la clave para la mejora de la práctica educativa. Para ello se requiere un cambio de cultura, en un proceso lento y costoso en trabajo y esfuerzo. Esta nueva

forma de trabajar juntos supone el rediseño, reflexión crítica y constructiva de la práctica educativa, en una progresiva puesta en práctica.

Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje son grupos de personas que se desarrollan juntos compartiendo sus experiencias sobre el desempeño y su pasión por un objetivo común. Dichas comunidades se utilizan cada vez más en diversos campos del mundo laboral porque permiten a sus miembros y organizaciones aprender nuevas habilidades y procesos, así como identificar y enfocarse en los problemas actuales de la práctica. (Malpica, 2018, p. 1)

3.4.2. Desempeño docente.

El desempeño docente como principal factor de la calidad educativa es definido según Cooper (1994) citado por Monroy (2012) como:

El desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimientos del otro y el uso de diversos medios y modos de comunicación, requiere de un equilibrio de conocimientos disciplinares y pedagógicos, combina características individuales y profesionales, desarrollándose en varios espacios y ámbitos como el aula, la escuela y la comunidad. Implica formación continua y perfeccionamiento docente para que pueda responder a nuevos retos en el desarrollo de la ciencia y la tecnología siendo el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa. (p. 52)

El término desempeño docente hace alusión a la efectividad en la enseñanza de un maestro, que resume las diversas actividades, intervenciones y prácticas que caracterizan su trabajo, así como su calidad de persona. Un buen maestro es y debe ser una buena persona.

Cuadro N° 02. Operacionalización de las variables e indicadores.

VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<u>Variable Independiente:</u> Comunidades profesionales de aprendizaje	Liderazgo compartido y de apoyo	El equipo directivo comparte con los maestros poder, autoridad y decisión.	Cuestionario: Evaluación de las comunidades profesionales de aprendizaje
	Visión y valores compartidos	Los docentes comparten visiones para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes	
	Aprendizaje, individual y colectivo	Los docentes crean elevadas tareas y soluciones de aprendizaje intelectual para abordar las necesidades de los estudiantes	
	Práctica profesional compartida	Los pares revisan y brindan comentarios basados en la observación del trabajo en aula, a fin de elevar la capacidad individual y organizacional	
	Condiciones de apoyo - relaciones	Las condiciones y capacidades escolares apoyan la disposición del personal como una organización profesional de aprendizaje	
	Condiciones de apoyo - estructuras	Las condiciones de tiempo e infraestructura facilitan la organización profesional de aprendizaje.	
<u>Variable Dependiente:</u> Desempeño docente	Involucramiento activo de estudiantes	Acciones del docente para promover el interés y participación de los estudiantes en el PEA	Ficha: Monitoreo y acompañamiento al desempeño docente
		Proporción de estudiantes involucrados en la sesión	
		Acciones para favorecer la comprensión de la importancia o utilidad de lo que se aprende	
	Promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Actividades que promueven efectivamente el razonamiento la creatividad y/o el pensamiento crítico	
		Evaluación y retroalimentación del aprendizaje	
	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda a partir de las necesidades de los estudiantes		
	Capacidad para promover un ambiente de respeto y proximidad	Trato respetuoso y consideración de la perspectiva de los estudiantes	
		Cordialidad y calidez que transmite el docente	
		Comprensión y empatía ante necesidades afectivas y físicas del estudiante	
	Regulación del comportamiento	Tipo de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento	
Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento.			

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta. Esta es una técnica de investigación basada en las respuestas orales y/o escritas de una población. Esta modalidad permite incluir gran cantidad de preguntas que cubren un amplio espectro de contenidos y dimensiones a evaluar, y ofrece una visión integral del tema o problemática evaluada.

En el caso de la variable independiente se utilizó el instrumento School Professional Staff as Learning Community Questionnaire, nombre original, que adaptado al español se denomina Evaluación de las comunidades profesionales de aprendizaje, con el cual se midió el grado de desarrollo de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje. Este instrumento contiene cuatro alternativas para marcar:

El cuestionario Professional Learning Community Assessment-Revised, (Olivier & Hipp, 2010) fue creado para evaluar las prácticas cotidianas a nivel de aula y de centro relacionadas con las dimensiones de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje y ha sido utilizado en múltiples escuelas de Estados Unidos. Este cuestionario fue adaptado y validado a su versión en español y al contexto hispano por Bolívar (2017.p 31) en su trabajo de investigación Los centros escolares como Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Adaptación, validación y descripción del PLCA-R. Este cuestionario es un instrumento formal para diagnosticar la situación de una escuela.

El instrumento que ha permitido la recolección de la información para determinar la mejora del desempeño es la ficha de monitoreo al desempeño docente que contiene las rúbricas de observación de aula, presentado y administrado a una población de 32 docentes, la misma que se ha dividido en una escala de calificación que va de 05 a 20 puntos, distribuida en 4 intervalos, con los siguientes niveles de logro:

NIVEL IV	:	De 17 a 20
NIVEL III	:	De 13 a 16
NIVEL II	:	De 09 a 12
NIVEL I	:	De 05 a 08

La rúbrica de observación de aula para la evaluación del desempeño docente ha sido elaborada por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). Este instrumento es utilizado por los equipos directivos de las instituciones públicas, para monitorear y acompañar el desempeño de los docentes en el aula durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. El instrumento contiene 20 ítems distribuidos en 5 desempeños:

1. Desempeño: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje;
2. Desempeño: Promueve el razonamiento. La creatividad y/o el pensamiento crítico;
3. Desempeño: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza;
4. Desempeño: Propicia un ambiente de respeto y proximidad; y
5. Desempeño: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. y la forma cómo regula el comportamiento de los estudiantes durante la clase.

3.6. Plan de análisis

Para analizar los resultados se utilizó el programa Excel 2010 y de igual modo para contrastar la Hipótesis se utilizó el Método Estadístico SPSS el cual permite identificar

la significancia entre ambas variables. La presentación de tablas y figuras permite la organización y presentación de los resultados.

3.7. Matriz de consistencia

Cuadro N° 03: Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cómo las comunidades profesionales de aprendizaje una de estrategia mejora el desempeño docente en la institución educativa N° 89001, Chimbote-2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar que las comunidades profesionales de aprendizaje como estrategia, mejora el desempeño docente en la institución educativa N° 89001, Chimbote-2019</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote, antes de aplicar la estrategia (pre test).</p> <p>Aplicar la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje a los docentes de la institución Educativa N° 89001, Chimbote-2019.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote, después de aplicar la estrategia.</p> <p>Establecer la diferencia significativa del desempeño docente antes y después de aplicar la estrategia</p>	<p>Ha. La estrategia comunidades profesionales de aprendizaje mejoran significativamente el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote-2019.</p> <p>Ho. La estrategia comunidades profesionales de aprendizaje mejoran significativamente el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote-2019</p>	<p>Tipo: Explicativo nivel de investigación: - cuantitativo Diseño de investigación: Pre experimental.</p> <p>Técnica: La encuesta Instrumento: Ficha de monitoreo y acompañamiento al desempeño docente- Rúbricas de Observación de Aula.</p> <p>Plan de análisis. Se utilizará la prueba no paramétrica de Wilcoxon, utilizando el Software estadístico SPSS, versión 21.0. Y para la elaboración de gráficos se hará uso del Software Microsoft Word y Excel 2016.</p>

3.8. Consideraciones éticas y rigor científico

Las consideraciones éticas a describir corresponden al Código de ética para la investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

3.8.1. Principios que rigen la actividad investigadora.

- a. Protección a las personas. - Sabiendo que “la persona en la investigación es el fin y no el medio, el presente se sustenta en el respeto de la dignidad, la identidad y la privacidad de los integrantes del grupo muestral.
- b. Libre participación y derecho a estar informado. - Todas las personas del grupo muestral, fueron informados sobre los propósitos y finalidades del trabajo desarrollado, así mismo participaron por voluntad propia.
- c. Beneficencia, no maleficencia. - A la luz de los resultados de la investigación, los participantes se vieron beneficiados, pues mejoraron su práctica docente y por consiguiente lograron mejorar su desempeño.
- d. Justicia. – Durante el desarrollo de la investigación todos los participantes fueron tratados con equidad y justicia. Así mismo se les hizo conocer el resultado de sus intervenciones jornadas de reflexión. Integridad científica.
- e. – Integridad científica, Se declara la rectitud con la que se realizó la investigación la que no afectó la integridad de los participantes.

IV. Resultados

4.1. Presentación de resultados.

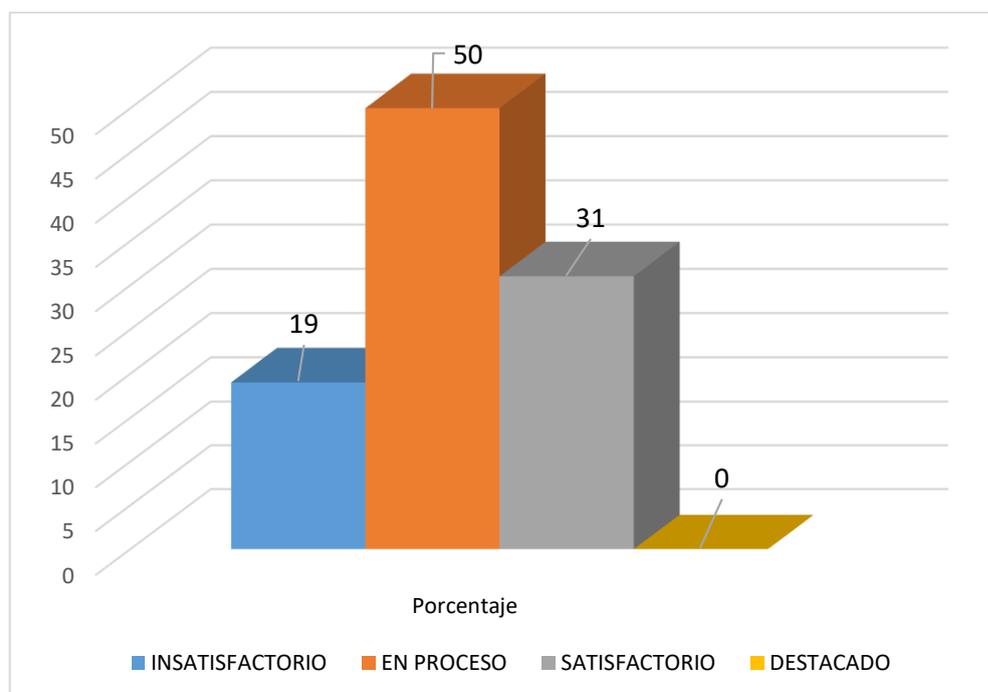
4.1.1. Identificar el nivel de desempeño docente por cada aspecto de las rúbricas de observación de aula en la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote, antes de aplicar la estrategia (Pre test).

Tabla N° 01: Resultados del pre test por niveles de logro del desempeño docente, aplicado al grupo muestral.

ASPECTOS	Pre test	
	Frecuencia	Porcentaje
INSATISFACTORIO	06	19.0
EN PROCESO	16	50.0
SATISFACTORIO	10	31.0
DESTACADO	00	00.0
TOTAL	32	100.00

Fuente: Fichas de monitoreo del desempeño docente

Gráfico N° 01: Niveles de logro del desempeño docente-Pre test.



Fuente: Resultados pre test.

Interpretación: En concordancia con los resultados obtenidos, el gráfico N° 01, nos muestra que 50% de los maestros están en el nivel En proceso, y 19% en el nivel insatisfactorio; es decir, el 69% de maestros están por debajo del nivel satisfactorio, lo que refleja, en concordancia con el diagnóstico realizado, gran debilidad en el desempeño docente.

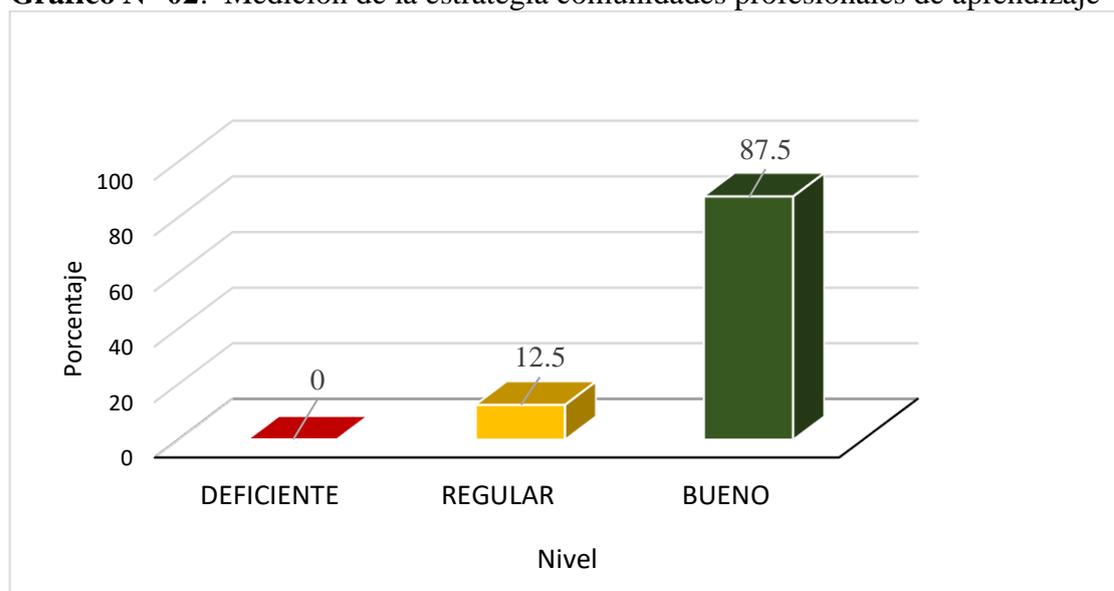
4.1.2. Aplicar la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje a los docentes de la institución Educativa N° 89001, Chimbote-2019.

Tabla N° 02: Resultados de la medición de la aplicación de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje a los docentes

NIVEL		FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	[00 – 44]	0	0,0
REGULAR	[45 – 90]	4	12,5
BUENO	[91 – 135]	28	87,5
TOTAL		32	100

Fuente: Cuestionario de evaluación de las comunidades profesionales de aprendizaje.

Gráfico N° 02: Medición de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje



Fuente: Cuestionario de evaluación de las comunidades profesionales de aprendizaje.

Interpretación: La tabla y el gráfico N° 02, presentan el nivel de aceptación de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje de 32 docentes; el 12.5% de ellos han expresado que la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje es de nivel regular en la institución educativa y el 87.5% dijeron que la estrategia es de nivel bueno.

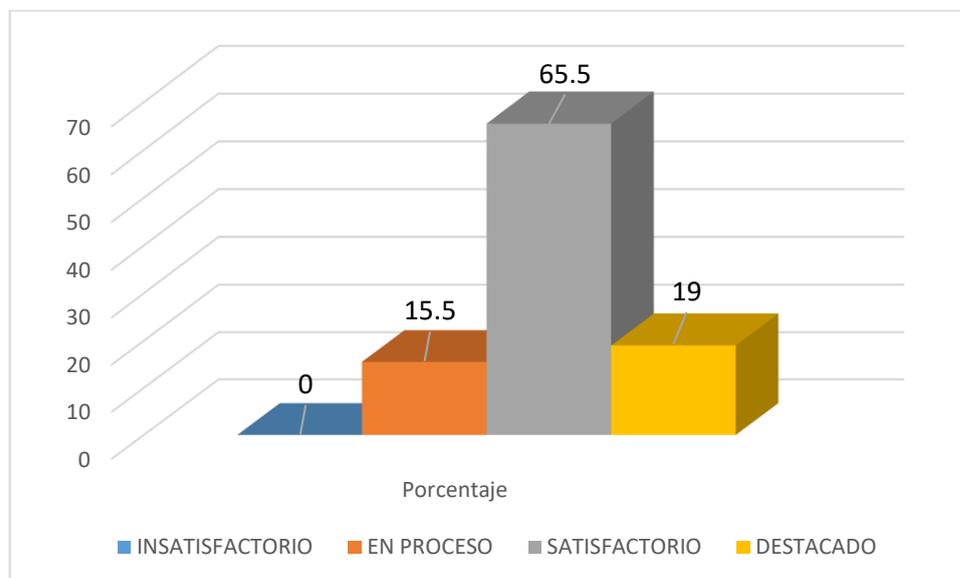
4.1.3. Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote, después de aplicar la estrategia.

Tabla N° 03: Resultados del post test por Niveles de Logro del desempeño docente, aplicado al grupo muestral.

ASPECTOS	Post prueba	
	Frecuencia	Porcentaje
INSATISFACTORIO	00	00.0
EN PROCESO	05	15.5
SATISFACTORIO	21	65.5
DESTACADO	06	19.0
TOTAL	32	100.00

Fuente: Fichas de monitoreo del desempeño docente.

Gráfico N° 03: Niveles de logro del desempeño docente – post prueba.



Fuente: Resultados post test.

Interpretación: Según el gráfico N° 03, la mayoría de docentes ha logrado el 65.5% de nivel satisfactorio y un 19% alcanzó el nivel destacado. Sumando ambos porcentajes se observa que el 84% de docentes alcanzaron los niveles de logro más altos, infiriendo que hay una mejora significativa en su desempeño.

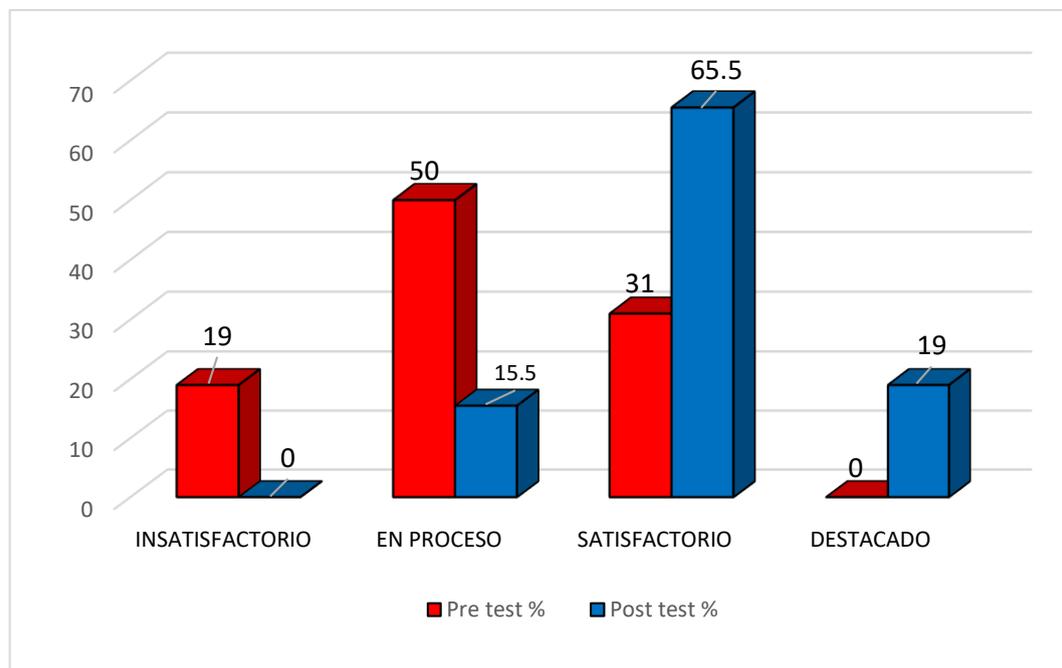
4.1.4. Establecer la diferencia significativa del desempeño docente antes y después de aplicar la estrategia

Tabla N° 04: Resultados globales obtenidos de la aplicación del test inicial y el test final para medir el desempeño docente del grupo muestral de la Institución Educativa N° 89001.

No. Orden	RESULTADOS PRE TEST		RESULTADOS POST TEST	
	PUNTAJE	NIVEL DE LOGRO	PUNTAJE	NIVEL DE LOGRO
1	16	SATISFACTORIO	20	DESTACADO
2	15	SATISFACTORIO	18	DESTACADO
3	12	EN PROCESO	16	SATISFACTORIO
4	12	EN PROCESO	14	SATISFACTORIO
5	16	SATISFACTORIO	16	SATISFACTORIO
6	12	EN PROCESO	14	SATISFACTORIO
7	14	SATISFACTORIO	16	SATISFACTORIO
8	16	SATISFACTORIO	19	DESTACADO
9	12	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO
10	8	INSATISFACTORIO	10	EN PROCESO
11	8	INSATISFACTORIO	10	EN PROCESO
12	7	INSATISFACTORIO	14	SATISFACTORIO
13	8	INSATISFACTORIO	13	EN PROCESO
14	16	SATISFACTORIO	18	DESTACADO
15	12	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO
16	12	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO
17	8	INSATISFACTORIO	14	SATISFACTORIO
18	15	SATISFACTORIO	18	DESTACADO
19	12	EN PROCESO	14	SATISFACTORIO
20	12	EN PROCESO	14	SATISFACTORIO
21	12	EN PROCESO	16	SATISFACTORIO
22	15	SATISFACTORIO	16	SATISFACTORIO
23	12	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO
24	14	SATISFACTORIO	16	SATISFACTORIO
25	12	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO
26	16	SATISFACTORIO	16	SATISFACTORIO
27	12	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO
28	12	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO
29	8	INSATISFACTORIO	13	EN PROCESO
30	12	EN PROCESO	18	DESTACADO
31	12	EN PROCESO	14	SATISFACTORIO
32	9	EN PROCESO	11	EN PROCESO
TOTAL	32		32	

Fuente: Fichas de monitoreo del desempeño docente.

Gráfico N° 04: Comparación de los resultados del pre test y post test por niveles de logro del desempeño docente.



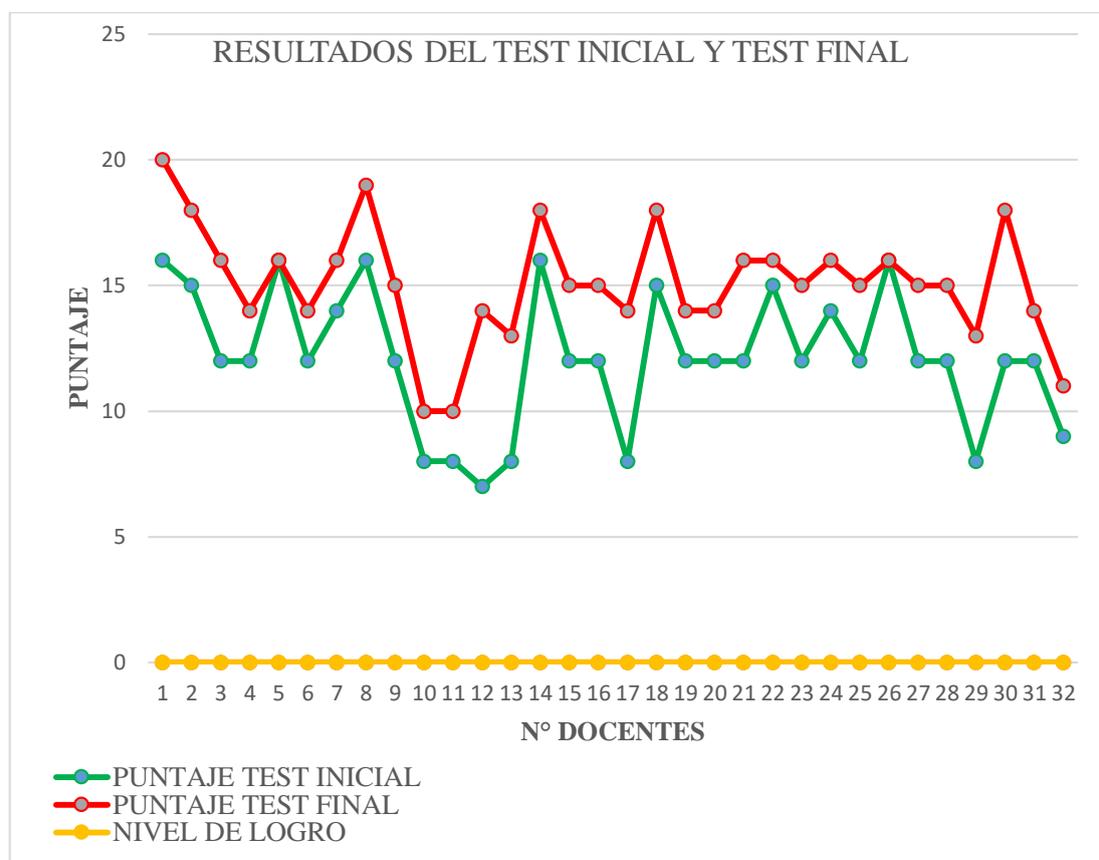
Fuente: Resultados pre y post test aplicado a los docentes de la I.E. N° 89001.

Interpretación:

En el gráfico N° 04 se observa que el resultado porcentual más alto del Pre test se presentaba en el Nivel de logro En Proceso con un 50%, el mismo que se redujo a un 15.5% en el Post test. Asimismo, en el nivel de logro insatisfactorio de 19% en el Pre test, se redujo a 0% en el Post test. Los puntos porcentuales de los dos niveles de logro más bajos de desempeño del Pre test (insatisfactorio y en proceso), migraron a los niveles más altos de desempeño en el Post test. (satisfactorio y destacado).

En el pre test se observa que en el nivel de logro destacado no había ningún dato porcentual (0%), mostrándose una mejora de 19% en el Post test. También se observa en el Pre test, que entre los niveles de logro Insatisfactorio y En proceso se concentraba el 69% del grupo muestral; mientras que en el post test, el grupo muestral se concentra en los niveles de logro Satisfactorio y Destacado con un 84.5%.

Gráfico N° 05: Resultados obtenidos en el test inicial y test final



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla N° 04, se observan los resultados generales del Test inicial y el Test final del grupo muestral de la Institución Educativa 89001 de Chimbote-2019.

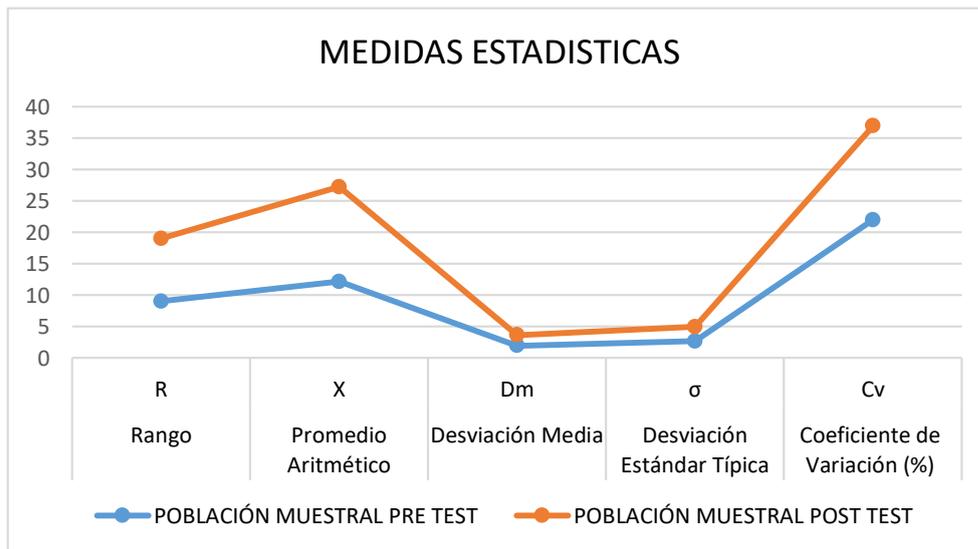
En el Grafico N° 05, podemos observar la variación de los puntajes obtenidos, en el Test final y Test inicial aplicados a los docentes de la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote, en el que se infiere que en el Test de salida hubo una significativa mejora.

Tabla N° 05. Medidas estadísticas del puntaje obtenido por el grupo muestral.

ESTADÍSTICOS	SÍMBOLO	POBLACIÓN MUESTRAL	
		PRE TEST	POST TEST
Rango	R	9	10
Promedio Aritmético	X	12.15	15.09
Desviación Media	Dm	1.96	1.67
Desviación Estándar Típica	σ	2.67	2.26
Coficiente de Variación (%)	Cv	21.97	14.97

Fuente: Tabla N° 14: Elaboración propia.

Gráfico N° 06: Medidas estadísticas del puntaje obtenido por el grupo muestral.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla N° 05 y gráfico N° 06, se presenta las medidas estadísticas sobre el puntaje obtenido por los docentes del grupo muestral en el Pre y Post test de la institución educativa N° 89001, observándose que entre el Pre test (12.15) y Post test (15.09) hay una diferencia en el Promedio Aritmético de 2.94 puntos a favor del Post Test. Sin embargo, según la Desviación Estándar, las notas en el Pre test son más heterogéneas que en el Post test.

Prueba de significancia de la Ha

Ha. La estrategia comunidades profesionales de aprendizaje mejoran significativamente el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 89001 de Chimbote-2019

Tabla N° 06: Prueba de hipótesis, con rango de wilcoxon

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Pos_test - Pre_test	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	30 ^b	15,50	465,00
	Empates	2 ^c		
	Total	32		

a. Pos_test < Pre_test

b. Pos_test > Pre_test

c. Pos_test = Pre_test

Estadísticos de prueba^a

	Pos_test - Pre_test
Z	-4,832 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

El acertado dato estadístico de -4,832 afirma que la estrategia utilizada es altamente significativa, demostrando así la aceptación de la hipótesis alterna por cuanto la prueba fue menor que el 0,05.

4.2. Análisis de resultados

Al iniciar nuestro trabajo de investigación, y teniendo en cuenta la escala de calificación o nivel de logro de cada desempeño donde los niveles III y IV son considerados como satisfactorios y los niveles I y II como insatisfactorios, a decir del Ministerio de Educación; en el resultado global, la gran mayoría de los docentes del grupo muestral presentaban un desempeño insatisfactorio en la mayoría de los aspectos de los 5 desempeños.

Lo descrito, se refleja en los resultados obtenidos en el Pre test, pues la tabla N° 01 y el gráfico N° 01 el gráfico N° 01, nos muestra que el 69% de maestros están por debajo del nivel satisfactorio: El 50% en el nivel En proceso y el 19% en el nivel insatisfactorio; es decir. Estos resultados reflejan, en concordancia con el diagnóstico realizado, una gran debilidad en el desempeño docente.

Más adelante se aplicó la estrategia Comunidades profesionales de aprendizaje a través de diversas actividades como jornadas de reflexión, talleres de capacitación, grupos de interaprendizaje y observación de clase entre pares, logrando que el 87.5% del grupo muestral perciban que el desarrollo de la estrategia era bueno.

Luego de la aplicación de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje, la aplicación del Pos test nos muestra que los resultados han mejorado notablemente, pues la gran mayoría alcanzó desempeños satisfactorios.

Así, Según la tabla N° 03 y el gráfico N° 03, la mayoría de docentes, el 84.5%, lograron alcanzar los niveles más altos de desempeño: el 65.5% alcanzó el nivel satisfactorio y un 19% alcanzó el nivel destacado, infiriéndose que la aplicación de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje permitió a los docentes, una mejora significativa en su desempeño.

Así, en el gráfico N° 04, se comparan los resultados del Pre y Post test, para establecer la diferencia significativa del desempeño docente antes y después de aplicar la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje. Para ello se tiene en cuenta el nivel de logro alcanzado por cada docente del grupo muestral.

Entonces, se observa que, en el nivel Insatisfactorio del 19% alcanzado en el Pre test, se redujo al 0% en el Post test. En el nivel en proceso, se redujo el 50% logrado en el Pre test a un 15.5% en el Post test. El mayor logro porcentual se alcanzó en el nivel satisfactorio por cuanto del 31% de resultado del Pre test, se incrementó hasta el 65.5%, en el Post test. Asimismo, en el nivel destacado, en el Post test se alcanzó un 19% a diferencia del 0% obtenido en el Pre test.

Por último, al someter los resultados a la prueba de hipótesis con rango de wilcoxon, se obtuvo el acertado dato estadístico de -4,832; lo que afirma que la estrategia utilizada es altamente significativa, demostrando así la aceptación de la hipótesis alterna por cuanto la prueba fue menor que el 0,05.

A la luz de los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis de investigación, pues a partir de aplicar la estrategia propuesta por el investigador se confirma que las comunidades profesionales de aprendizaje mejoran significativamente el desempeño docente.

V. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones:

La aplicación del pre test, revela falencias en el desempeño docente, demostrándose el desconocimiento de los maestros sobre los diversos aspectos que evalúa las rúbricas de observación de aula, pues los resultados del pre test nos mostraron que la mayoría de ellos solo alcanzaron niveles de logro por debajo del nivel satisfactorio: en proceso e insatisfactorio.

La estrategia comunidades profesionales de aprendizaje, es una buena alternativa para fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes, pues su aplicación les permitió alcanzar mayores niveles de logro en los diferentes desempeños de las rúbricas de observación de aula, es decir mejorar su desempeño, y por consiguiente, lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes.

Los resultados del post test, muestran una mejora significativa en el desempeño docente, ya la mayoría alcanzó los niveles de logro más altos, ubicándose en los niveles satisfactorio y destacado, infiriéndose que la aplicación de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje permitió a los docentes, una mejora significativa en su desempeño.

Comparando los resultados del pre y post test por niveles de logro alcanzados por cada uno de los docentes, observamos que existe incidencia de mejora; así luego, de someter dichos resultados, a la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, se obtiene un resultado menor a 0,05 de significancia, por lo que se concluye que porcentualmente hay una diferencia significativa, lo que nos permite afirmar que la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje mejora el desempeño docente, confirmando la validez de la hipótesis alterna.

5.2. Recomendaciones

El resultado del presente trabajo debe involucrar a los diferentes estamentos que conforman la institución educativa N° 89001, a quienes alcanzo para su implementación y posterior establecimiento. Por ello me dirijo:

Al equipo directivo de la Institución Educativa N°89001, para que, a partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño de los docentes, realicen un análisis y reflexionen junto a ellos sobre dichos resultados, lo que significaría promover en los docentes el enfoque crítico reflexivo, el cual lleva a un análisis profundo de su desempeño, no solo en el aspecto cuantitativo, sino para asumir compromisos,

A los docentes de la Institución Educativa N°89001, y a todos los docentes de nuestra patria; deben empoderarse de la descripción de los aspectos de cada desempeño de las rúbricas de evaluación, para así comprender el rol de mediador que tienen que cumplir en su práctica para lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes.

A los docentes del Perú; y en especial de la Institución Educativa N°89001 que en este trabajo han logrado los puntajes satisfactorio y destacado en los diferentes aspectos de las rúbricas; los invito a trabajar desde una perspectiva colegiada, involucrando a los demás docentes, para que todos fortalezcan sus desempeños, con intención de mejorar su práctica pedagógica y lograr la calidad educativa.

Referencias bibliográficas.

- Alvarez, G. (2019). *Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL N° 01, año 2019*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bolivar, M, (2017). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Adaptación, validación y descripción del PLCA-R*. Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales. ISBN: 978-84-9163-271-9.
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujilí –* (Tesis de Licenciado). Ecuador Universidad Católica de Loja.
- Castillo, M., Castro, C., Fuentealba, B., López, D., Otárola, G. y Peña, S. (2017). *Diseño y validación de un instrumento dirigido a describir prácticas docentes asociadas al desarrollo de una Comunidad Profesional de Aprendizaje*. In Universidad Católica de la Santísima Concepción (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Consejo Nacional de Educación. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. La educación que queremos para el Perú. <https://doi.org/10.2307/3633695>
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P., y Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. Presentado por el Consejo Nacional de Educación, Lima, Perú.

- Espinosa, F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del centro educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo ,del Cantón Portovelo ,Provincia de El Oro ,en el año lectivo 2013-2014*. Titulación de licenciada en ciencias de la educación mención educación básica. Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- Estrada, L. (2013). *Importancia del Desempeño Docente*. Universidad de carabobo. Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de <https://es.scribd.com/.../importancia-del-desempeno-docente>
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Univ. Psychol, 386, 385–401.
- Ferrer, G. (2005). *Hacia la excelencia educativa en las comunidades de aprendizaje: participación, interactividad y aprendizaje*. Universitat Autònoma de Barcelona. Fórum IDEA1.08193 Bellaterra (Barcelona). Recuperado de https://www.academia.edu/20371151/Hacia_la_excelencia_educativa_en_las_comunidades_de_aprendizaje_participaci%C3%B3n_interactividad_y_aprendizaje?
- Ferruzo, P. (2019). *Liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa emblemática “Daniel Alcides Carrión” – Pasco*. Tesis para optar el grado académico de maestro. UNDAC. Pasco. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1530/1/T026_04015309_M.pdf

- Hering, L. (2019). *Comunidades de aprendizaje*. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. Artículo consultado en: <http://www.rmm.cl/portales/703/articulos/comunidades-de-aprendizajes>
- Hernández, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición: ISBN: 978-1-4562-2396-0. Impreso en México.
- Huamani, N. (2016). *El desempeño docente y su relación con el clima organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos -2016. Una visión docente*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle. Lima,Peru
- Jiménez, H. (2010). *Relación entre el Desempeño Profesional del Docente y las Competencias Educativas adquiridas por el alumno de la Universidad Marista en la ciudad de Guadalajara*. (Tesis de Doctorado). México: Universidad de Oviedo.
- Juárez A. (2012) *Desempeño docente en una institución Educativa policial de la región Callao Lima*. Universidad san Ignacio de Loyola. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf
- Krichesky, G, y Murillo T. (2011). *Las comunidades profesionales de aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela*. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación, 9, 11–21. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-33627-0-2>
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. Tesis para optar al título de maestría en

administración y gestión de la educación. UNAN-Managua.
<http://www.rmm.cl/portales/703/articulos/comunidades-de-aprendizajes>

Malpica, F. (2018). *Comunidades profesionales de aprendizaje ¿clave del cambio?* Educación, diálogo informado sobre políticas públicas.
<https://www.educacionperu.org/comunidades-profesionales-aprendizaje-clave-del-cambio/>

Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la red educativa rural “San Pedro” Quiruvilca, 2015*. Tesis para obtener el grado de maestra en educación. Universidad Antenor Orrego. Recuperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3639/1/RE_MAEST_EDU_AURORA.MARINO_MOTIVACI%C3%93N.LABORAL_DATOS.pdf

Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima

Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla-Callao*. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación. USIL Lima, Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1220/1/2012_Monrroy

Morales, L; Chaclán, C; Maldonado, S., & Sontay, G; Montenegro, R; Magzul, J. (2013). *Reforma educativa en el aula*. Fragmento tomado de Comunidades de aprendizaje y círculos de lectura. Material producido para revisión de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional por Juárez y Asociados, Inc.

- Morlá, T. (2015). *Comunidades de Aprendizaje, un Sueño que hace más de 35 años que Transforma Realidades*. Social and Education History, Universidad de Barcelona España. <https://www.redalyc.org/pdf/3170/317041422002.pdf>
- Munayco, C. (2014). *Desempeño docente en aula y rendimiento académico en estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 20745 Apóstol Santiago de Vitis, Lima*. In *Tesis* . Facultad de educación de la Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/>
- Palomino F. (2012) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1693>
- Rodriguez, J. (2012). *Comunidades de Aprendizaje y Formación del Profesorado*. Tendencia pedagógicas, ISSN, 1133-2654, [N° 19, 2012](#). Fundación Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3938956>
- Salcedo, F. (2012). *Papel del profesor en la enseñanza de estrategias de aprendizaje.*, Fundación Dialnet. [Didáctica y Educación, Vol. 3, N°. 3, 2012,](#)
- Stoll, L. (2005). *Creando y manteniendo comunidades de aprendizaje profesional efectivas*. <http://www.fracasoescolar.com/conclusions2005/stoll.pdf>
- Tituaña, A. (2013). *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren de la parroquia de Amaguaña Canton Quito Provincia Pichincha*. Trabajo de Investigación previa a la obtención del Grado Académico de: Magister en Diseño Curricular y Evaluación Educativa
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2016) *Código de ética de la investigación*. Recuperado de:

[https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2019/
codigo-de-etica-para-la-investigacion-v002.pdf](https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2019/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v002.pdf)

Valls, R. (2000). Comunidades de aprendizaje, una práctica educativa de aprendizaje dialógico para la sociedad de la información. Universitat de Barcelona. Tesis doctoral para optar el título de doctora. Recuperado de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/43073/1/01.RVC_1de2.pdf

ANEXOS

INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

1. Variable dependiente: Desempeño docente:

Para recoger información sobre el “Desempeño docente” se utilizó la Ficha de monitoreo y acompañamiento al desempeño docente, que contiene las **Rúbricas de observación de aula**, instrumento validado por el Ministerio de Educación para evaluar el desempeño del docente en el aula.

Rúbricas de observación de aula

Este instrumento valora **la conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje** del docente en el aula. Se entiende como “aula” a los diferentes espacios educativos donde el docente y sus estudiantes interactúan, por ejemplo, el salón de clase, el patio, laboratorio de cómputo, el lugar visitado durante un trabajo de campo, etc.

Este instrumento tiene las siguientes características:

- Evalúa cinco desempeños pertinentes para valorar la labor del docente.
- Cada desempeño es calificado con un puntaje que va entre 1 a 4 puntos, de acuerdo al nivel de logro alcanzado por el docente.
- Solo puede ser aplicada y calificada por observadores certificados por el Ministerio de Educación.
- La observación puede durar entre 45 y 90 minutos ininterrumpidos.
- La calificación final se obtiene mediante el promedio simple de los desempeños evaluados.

Desempeños Evaluados

1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.
4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.
5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Cada desempeño se valora entre uno (1) a cuatro (4) puntos, en la que uno (1) corresponde a un nivel **muy deficiente**, dos (2) a un nivel **en proceso**, tres (3) describe un nivel de desarrollo del desempeño **suficiente**, y cuatro (4) corresponde a un nivel **destacado**, considerándose a los niveles muy deficiente y en proceso como insatisfactorios y a los niveles suficiente y destacado como satisfactorios.

El puntaje final asignado a cada docente, es la suma simple del puntaje obtenido en cada desempeño (según la Ficha de monitoreo y acompañamiento al desempeño docente), clasificándolos según la siguiente escala:

De 05 a 08 puntos = Insatisfactorio,

De 09 a 12 puntos = En proceso,

De 13 a 16 puntos = Satisfactorio,

De 17 a 20 puntos = destacado.

Los docentes participantes en la presente investigación, laboran en el nivel primaria de la Educación Básica Regular, en la institución educativa N° 89001 del distrito de Chimbote.

FICHA: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO AL DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DE LA I.E.	Nº 89001	REGIÓN	ANCASH	UGEL	SANTA
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO					
NIVEL	PRIMARIA	ESPECIALIDAD	EDUCACIÓN PRIMARIA		
DATOS DE LA OBSERVACIÓN					
GRADO		SECCIÓN		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA DE INICIO/TÉRMINO			
NOMBRE COMPLETO DEL MONITOR					

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL IV	NIVEL III	NIVEL II	NIVEL I
DESTACADO	SATISFACTORIO	EN PROCESO	INSATISFACTORIO
Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.

Marque con un aspa (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los cinco desempeños. Además, en el caso de los desempeños: Propicia un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, si el docente se hace merecedor de una marca, el monitor deberá tomar las acciones pertinentes para realizar el reporte en la plataforma del SISEVE.

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN EN AULA

1. DESEMPEÑO: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE

Descripción del desempeño:

Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Aspectos a observar:

Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.

Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.

Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE

NIVELES

IV	III	II	I
----	-----	----	---

El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

.....

.....

2. DESEMPEÑO: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO				
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
Aspectos a observar: <ul style="list-style-type: none"> • Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocados en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS) 				

3. DESEMPEÑO: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA				
Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
Aspectos a observar: <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores).				

El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro).				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla).				
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				
.....				
.....				

4. DESEMPEÑO: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas, y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Sí: ____		No: ____	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				
.....				

5. DESEMPEÑO: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo dirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				

PUNTAJE TOTAL

(5-8)	(9 - 12)	(14 - 16)	(17 -20)
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

2. **Variable independiente:** Comunidades de Profesionales de Aprendizaje

El objetivo de la presente investigación es mejorar el desempeño docente, es decir, mejorar su práctica pedagógica. Para ello se aplicó la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje (CPA), Esta alternativa debido a que los docentes hacen una inadecuada aplicación de las estrategias didácticas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como dificultad en la planificación y ejecución de sesiones de aprendizaje, traducéndose en bajos niveles de desempeño docente, lo que se verifica en los archivos de la institución educativa, específicamente en los resultados de monitoreo.

La implementación de la propuesta se inicia con reuniones de sensibilización con los docentes, y luego de un análisis crítico reflexivo sobre su propio desempeño, se toma la decisión de agruparse en equipos de trabajo donde todos participaron en forma colaborativa en la elaboración de las diversas herramientas curriculares y materiales educativos que se requiere para su labor pedagógica, dejando de lado la práctica rutinaria y, en algunos casos, descontextualizada de su labor docente, para ello participaron en jornadas de reflexión y del taller de capacitación sobre como empoderarse de las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente y Grupos de interaprendizaje sobre cada uno de los desempeños de dichas rúbricas para luego participar en las jornadas de observación del trabajo en aula en horario invertido. (observación entre pares).

Cuadro N° 02: Fases y actividades desarrolladas durante la ejecución de la estrategia

FASES	ACTIVIDADES A REALIZAR
PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria - Jornada de sensibilización para la Implementación de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje
EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Observación del desempeño docente en el aula. <ul style="list-style-type: none"> • Jornada de reflexión sobre los resultados obtenidos en la observación del desempeño docente en el aula - Ejecución de la estrategia comunidades profesionales de aprendizaje. <ul style="list-style-type: none"> • Taller: “Empoderándonos de las rúbricas de observación del desempeño docente” • GIA 1: Acciones para promover la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje • GIA 2: Actividades para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. • GIA 3: Evaluación y retroalimentación de los aprendizajes • GIA 4: Mecanismos formativos, buen trato y regulación del comportamiento. • Observación entre pares del trabajo en aula.
CONTROL Y MONITOREO	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de las rubricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente. - Retroalimentación con folletos, trípticos y afiches.

School Professional Staff as Learning Community Questionnaire

Directions: This questionnaire concerns your perceptions about your school staff as a learning organization. There are no right or wrong responses. Please consider where you believe your school is in its development of each of the five numbered descriptors shown in bold-faced type on the left. Each sub-item has a five-point scale. On each scale, circle the number that best represents the degree to which you feel your school has developed.

Date: _____
 Name: _____
 School: _____

<p>1. School administrators participate democratically with teachers sharing power, authority, and decision making.</p>	<p>5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____</p>	<p>Administrators invite advice and counsel from staff and then make decisions themselves.</p> <p>Administrators never share information with the staff nor provide opportunities to be involved in decision making.</p>
<p>1a.</p>	<p>5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____</p>	<p>Although there are some legal and fiscal decisions required of the principal, school administrators consistently involve the staff in discussing and making decisions about school issues.</p>
<p>1b.</p>	<p>5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____</p>	<p>Administrators involve the entire staff.</p> <p>Administrators do not involve any staff.</p>
<p>2. The staff shares visions for school improvement that have an undeviating focus on student learning, and these visions are consistently referenced in the staff's work.</p>	<p>5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____</p>	<p>Administrators involve a small committee, council, or team of staff.</p> <p>Administrators do not involve any staff.</p>
<p>2a.</p>	<p>5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____</p>	<p>Visions for improvement are thoroughly explored; some staff members agree and others do not.</p> <p>Visions for improvement held by the staff members are widely divergent.</p>
<p>2b.</p>	<p>5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____</p>	<p>Visions for improvement are sometimes focused on students, teaching, and learning.</p> <p>Visions for improvement do not target students, teaching, and learning.</p>
<p>2c.</p>	<p>5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____ 1 _____</p>	<p>Visions for improvement target high-quality learning experiences for all students.</p> <p>Visions for improvement address quality learning experiences in terms of students' abilities.</p> <p>Visions for improvement do not include concerns about the quality of learning experiences.</p>

<p>3. The staff's collective learning and application of the learnings (taking action) create high intellectual learning tasks and solutions to address student needs.</p>	<p>3a.</p>	<p>The entire staff meet to discuss issues, share information, and learn with and from one another.</p>	<p>Subgroups of the staff meet to discuss issues, share information, and learn with and from one another.</p>	<p>Individuals randomly discuss issues, share information, and learn with and from one another.</p>
<p>3b.</p>	<p>The staff meet regularly and frequently on substantive student-centered educational issues.</p>	<p>The staff meet occasionally on substantive student-centered educational issues.</p>	<p>The staff never meet to consider substantive educational issues.</p>	
<p>3c.</p>	<p>The staff discuss the quality of their teaching and students' learning.</p>	<p>The staff does not often discuss their instructional practices nor its influence on student learning.</p>	<p>The staff basically discuss non-teaching and non-learning issues.</p>	
<p>3d.</p>	<p>The staff, based on their learnings, make and implement plans that address students' needs, more effective teaching, and more successful student learning.</p>	<p>The staff occasionally act on their learnings and make and implement plans to improve teaching and learning.</p>	<p>The staff do not act on their learnings.</p>	
<p>3e.</p>	<p>The staff debrief and assess the impact of their actions and make revisions.</p>	<p>The staff infrequently assess their actions and seldom make revisions based on the results.</p>	<p>The staff do not assess their work.</p>	
<p>-----</p>				
<p>4. Peers review and give feedback based on observing one another's classroom behaviors in order to increase individual and organizational capacity.</p>	<p>4a.</p>	<p>Staff members regularly and frequently visit and observe one another's classroom teaching.</p>	<p>Staff members occasionally visit and observe one another's teaching.</p>	<p>Staff members never visit their peers' classrooms.</p>
<p>4b.</p>	<p>Staff members provide feedback to one another about teaching and learning based on their classroom observations.</p>	<p>Staff members discuss non-teaching issues after classroom observations.</p>	<p>Staff members do not interact after classroom observations.</p>	

5. School conditions and capacities support the staff's arrangement as a professional learning organization.

5a.	5	4	3	2	Staff cannot arrange time for interacting.
	Time is arranged and committed for whole staff interactions.				
5b.	5	4	3	2	The staff take no action to manage the facility and personnel for interaction.
	Considering the size, structure, and arrangements of the school, the staff are working to maximize interaction.				
5c.	5	4	3	2	Communication devices are not given attention.
	A variety of processes and procedures are used to encourage staff communication.				
5d.	5	4	3	2	Trust and openness do not exist among the staff members.
	Trust and openness characterize all of the staff members.				
5e.	5	4	3	2	Staff members are isolated and work alone at their task.
	Caring, collaborative, and productive relationships exist among all staff members.				
	Caring and collaboration are inconsistently demonstrated among the staff members.				
	Some of the staff members are trusting and open.				

Hord, S. M. (1996). *School professional staff as learning community questionnaire*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

Available by permission from:
 SEDL
 Information Resource Center-Copyright Permissions
 4700 Mueller Blvd.
 Austin, TX 78723
www.sedl.org/about/copyright_request.html

EVALUACION DE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE¹

Instrucciones:

Este cuestionario evalúa sus percepciones acerca de su director, el profesorado y las familias, de acuerdo con las cinco dimensiones principales de una Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA) y los atributos relacionados. Este cuestionario contiene una serie de declaraciones acerca de las prácticas que se dan en algunos centros educativos. Lea cada declaración o ítem y emplear las escalas que se especifica para seleccionar el punto de la escala que mejor refleje su grado personal de acuerdo con dicho ítem. Haga la cruz correspondiente siempre a la derecha de cada ítem. Asegúrese de seleccionar sólo una respuesta para cada afirmación.

Escala:

1 = Totalmente en desacuerdo (TD)

2 = En desacuerdo (D)

3 = De acuerdo (A)

4 = Totalmente de acuerdo (TA)

ITEMS		ESCALA			
LIDERAZGO COMPARTIDO Y DE APOYO		TD	D	A	TA
1	El personal está constantemente involucrado en la discusión y toma de decisiones sobre las cuestiones relevantes del centro escolar				
2	La dirección ejerce asesoramiento en el profesorado para la toma de decisiones.				
3	El personal tiene acceso a la información clave				
4	La dirección es proactiva y se centra en las áreas donde se necesita apoyo				
5	Se ofrecen oportunidades a los miembros del personal para iniciar el cambio				
6	La dirección comparte la responsabilidad y recompensas de las acciones innovadoras				
7	La dirección participa democráticamente en compartir el poder y la autoridad.				
8	Se promueve el liderazgo y se nutre de los miembros del personal.				
9	La toma de decisiones se lleva a cabo a través de comités y la comunicación entre grados y áreas de conocimiento				
10	Las familias y comunidad asumen una responsabilidad compartida por los aprendizajes del alumnado, sin que esto sea algo impuesto por autoridad o poder.				
COMENTARIOS:					

ITEMS		ESCALA			
VISIÓN Y VALORES COMPARTIDOS		TD	D	A	TA
11	Existe un proceso de colaboración para desarrollar un sentido compartido de valores entre el personal				
12	Valores compartidos apoyan normas de actuación que guían las decisiones sobre la enseñanza y el aprendizaje				
13	El personal tiene visiones compartidas para mejorar la escuela centradas en el aprendizaje del alumno.				
14	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores y visión del centro escolar.				
15	Los objetivos del centro escolar se centran en el aprendizaje del alumno, más allá de resultados de las pruebas y las calificaciones.				
16	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores y visión del centro escolar.				
17	Políticas y programas están alineados con la visión del centro escolar				
18	Las familias y comunidad participan activamente en la creación de expectativas de que sirvan para mejorar los logros del alumnado				
COMENTARIOS:					

ITEMS		ESCALA			
APRENDIZAJE COLECTIVO Y APLICACIÓN		TD	D	A	TA
19	Los profesores trabajan juntos para buscar el conocimiento, habilidades y estrategias, para aplicar estos nuevos aprendizajes a su trabajo				
20	Existen relaciones de colaboración entre el profesorado que reflejan el compromiso con los esfuerzos de mejora escolar.				
21	El profesorado planifica y trabajan juntos para buscar soluciones para hacer frente a la diversidad de necesidades de los estudiantes.				
22	Existe una variedad de oportunidades y estructuras para el aprendizaje colectivo a través del diálogo abierto.				
23	El profesorado y los interesados (familias, comunidad, administración) aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas				
24	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje				
25	El profesorado en colaboración analiza las múltiples fuentes de datos para evaluar la eficacia de las prácticas de enseñanza				
26	El profesorado en colaboración analiza el trabajo de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje				
COMENTARIOS:					

ITEMS		ESCALA			
PRÁCTICA PERSONAL COMPARTIDA		TD	D	A	TA
27	Existen oportunidades para que el profesorado observe y ofrezca apoyo a sus compañeros.				
28	El profesorado proporciona realimentación a los compañeros en relación con las prácticas de enseñanza.				
28	El profesorado, de manera informal, comparte ideas y sugerencias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.				
30	El profesorado en colaboración revisa el trabajo de los estudiantes para compartir y mejorar las prácticas docentes.				
31	Existen oportunidades para entrenamiento y asesoramiento				
32	Los individuos y los equipos tienen la oportunidad de aplicar lo aprendido y compartir los resultados de sus prácticas.				
COMENTARIOS:					

ITEMS		ESCALA			
CONDICIONES DE APOYO – RELACIONES		TD	D	A	TA
33	Existen buenas y cuidadosas relaciones entre el profesorado y los estudiantes, basadas en la confianza y el respeto.				
34	Existe una cultura de confianza y respeto a la hora de enfrentar riesgos				
35	El logro excepcional es reconocido y celebrado regularmente en nuestro centro.				
36	El profesorado y las partes interesadas muestran un esfuerzo sostenido y unificado para incorporar el cambio en la cultura de la escuela				
COMENTARIOS:					

ITEMS		ESCALA			
CONDICIONES DE APOYO - ESTRUCTURAS		TD	D	A	TA
37	Se provee tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaboración				
38	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida				
39	Se cuenta con tiempo y recursos para el desarrollo profesional.				
40	Se cuenta con la tecnología apropiada y materiales de apoyo para el profesorado				

41	Asesores especializados prestan apoyo para el aprendizaje continuo				
42	Las instalaciones de la escuela son limpias, atractivas y acogedoras				
43	La proximidad de equipos docentes y departamentos facilita la colaboración con sus colegas.				
44	Los sistemas de comunicación promueven el flujo de información entre el profesorado				
45	Los sistemas de comunicación promueven un flujo de información a través de toda la comunidad escolar, incluyendo: equipo directivo, padres y madres, y miembros de la comunidad				
COMENTARIOS:					

1.- La versión hecha por Olivier, D.F. y Hipp, K. K (2003); Professional learning community assessment. En J.B. Huffman & K. K. Hipp (Eds.). *Reculturing schools as professional learning communities*. Lanham, MD: The Scarecrow Press; traducción de M^a Rosel Bolívar Ruano, revisión técnica de Antonio Bolívar.

DOCENTES	ITEMS: EVALUACIÓN DE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE																																													TOTAL	NIVEL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45						
1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	91	BUENO	
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	96	BUENO	
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	89	REGULAR	
4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	97	BUENO		
5	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	104	BUENO		
6	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	111	BUENO		
7	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	104	BUENO		
8	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	3	106	BUENO			
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	87	REGULAR		
10	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	94	BUENO		
11	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	103	BUENO		
12	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	A	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	94	BUENO			
13	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	3	104	BUENO		
14	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	99	BUENO		
15	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	102	BUENO				
16	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	1	2	2	2	103	BUENO		
17	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	94	BUENO		
18	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	118	BUENO		
19	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	104	BUENO	
20	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	102	BUENO		
21	2	3	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	105	BUENO		
22	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	113	BUENO		
23	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	88	REGULAR		
24	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	108	BUENO			
25	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	108	BUENO			
26	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	121	BUENO		
27	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	1	113	BUENO				
28	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	103	BUENO	
29	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	103	BUENO	
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	119	BUENO
31	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	107	BUENO		
32	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	88	REGULAR		

