



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo pedagógico y la comunidad profesional de aprendizaje, en la Institución
Educativa N° 82073 San Martín de Porres - El Milagro 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Autor:

**Ciro Clinton Urbina Cruzado
(ORCID 0000-0002-1379-5696)**

Asesor:

**Dr. Mario Andrés Terrones Marreros.
(ORCID 0000-0001-7841-9977)**

Línea de Investigación:

Calidad y Gestión Educativa.

**Trujillo – Perú
2019**

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Dedico la tesis a mi abnegada esposa Alicia, mis hijos Leonardo y Sergi y mis padres José y María, quienes representan la mayor motivación para crecer como persona y profesional de éxito.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

El Autor.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, al Dr. Mario Andrés Terrones Marreros por sus valiosos conocimientos y a todos los docentes de la escuela de postgrado, hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

El Autor.

Página de jurado

Dr, Filoter Tello Yance
Presidente

Mg, Jorge Luis Agreda Díaz
Secretario

Dr. Mario Andrés Terrones Marreros
Vocal

Declaración de autenticidad

Yo, **Ciro Clinton Urbina Cruzado** con DNI N° 16748670, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Liderazgo Pedagógico y la Comunidad Profesional de Aprendizaje, en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres - El Milagro 2019” presentada, en 92 folios para la obtención del grado académico de es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 17 de julio de 2019

.....
Firma

Ciro Clinton Urbina Cruzado

DNI: 16748670

Presentación

Señores miembros del Jurado:

La investigación tuvo como objetivo de estudio: determinar la relación del liderazgo pedagógico en la comunidad profesional de aprendizaje como estrategia de mejora continua de la práctica docente, en la Institución Educativa El Milagro en el año 2019.

La investigación tuvo como diseño correlacional descriptivo, porque examinó la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación y en este sentido se ha centrado la problemática, en la indagación, correlación y análisis estadístico para la comprobación de lo inicialmente observado en ambas variables de estudio. Para ello, el trabajo de investigación se ha estructurado en siete capítulos, teniendo en cuenta el esquema de tesis de la Universidad Privada Cesar Vallejo. A continuación, los capítulos se esquematizan de la siguiente manera. En el título I, la introducción conformado por los antecedentes internacionales y nacionales como el marco teórico correspondiente. En el título II, el marco metodológico. En el título III, los resultados descriptivos y la comprobación de hipótesis. En el título IV, la discusión de los resultados. En el título V, las conclusiones del estudio. En el título VI, se establecieron las recomendaciones pertinentes. En el título VII, se presentaron las referencias bibliográficas y finalmente se presentaron los anexos correspondientes al estudio.

El autor

Índice

| | Pág. |
|------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Caratula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página de jurado | iv |
| Declaración de autenticidad..... | v |
| Índice | vii |
| Resumen | 10 |
| Abstract..... | 11 |
| I. Introducción | 12 |
| II. Método..... | 28 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación | 28 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 29 |
| 2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección) | 31 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 32 |
| 2.5. Procedimiento | 32 |
| 2.6. Método de análisis de datos | 33 |
| 2.7 Aspectos éticos | 33 |
| III. Resultados..... | 34 |
| IV. Discusión | 44 |
| V. Conclusiones..... | 50 |
| VI. Recomendaciones | 52 |
| Referencias bibliográficas | 53 |
| Anexos..... | 58 |

Índice de tablas

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Tabla 1: Docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 82073 – San Martín de Porres.....</i> | <i>31</i> |
| <i>Tabla 2: Liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019.....</i> | <i>34</i> |
| <i>Tabla 3: Nivel de Comunidad Profesional de Aprendizaje; en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019.....</i> | <i>35</i> |
| <i>Tabla 4: Contingencia entre la variable Liderazgo Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.</i> | <i>36</i> |
| <i>Tabla 5: Intensidad de asociación entre la variable Liderazgo Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado.....</i> | <i>36</i> |
| <i>Tabla 6: Contingencia entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.</i> | <i>37</i> |
| <i>Tabla 7: Intensidad de asociación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.....</i> | <i>37</i> |
| <i>Tabla 8: Contingencia entre la dimensión Gestión Calidad Proc. Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.</i> | <i>38</i> |
| <i>Tabla 9: Intensidad de asociación entre la dimensión Gestión Calidad Proc. Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau b de Kendal.....</i> | <i>38</i> |
| <i>Tabla 10: Contingencia entre la dimensión Acompañamiento Sistema Reflexión y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.</i> | <i>39</i> |
| <i>Tabla 11: Intensidad de asociación entre la dimensión Acompañamiento Sistema Reflexión y la variable comunidades profesionales de aprendizaje mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.</i> | <i>39</i> |
| <i>Tabla 12: Contingencia entre la dimensión Liderazgo de apoyo compartido y la variable liderazgo pedagógico.....</i> | <i>40</i> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Tabla 13: Intensidad de asociación entre la dimensión Liderazgo de apoyo compartido y la variable liderazgo pedagógico mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.....</i> | <i>40</i> |
| <i>Tabla 14: Contingencia entre la dimensión Visión y valores compartidos y la variable liderazgo pedagógico.....</i> | <i>40</i> |
| <i>Tabla 15: Intensidad de asociación entre la dimensión Visión y valores compartidos y la variable liderazgo pedagógico mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.....</i> | <i>41</i> |
| <i>Tabla 16: Contingencia entre la dimensión Práctica profesional compartida y la variable liderazgo pedagógico.....</i> | <i>41</i> |
| <i>Tabla 17: Re Intensidad de asociación entre la dimensión Práctica profesional compartida y la variable liderazgo pedagógico mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.</i> | <i>41</i> |
| <i>Tabla 18: Contingencia entre la dimensión Condiciones de apoyo: Relaciones y Estructuras y la variable liderazgo pedagógico.....</i> | <i>42</i> |
| <i>Tabla 19: Intensidad de asociación entre la dimensión Condiciones de apoyo: Relaciones y Estructuras y la variable liderazgo pedagógico mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.</i> | <i>42</i> |

Índice de figuras

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Figura 1: Liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019.....</i> | <i>34</i> |
| <i>Figura 2: Nivel de Comunidad Profesional de Aprendizaje; en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019.</i> | <i>36</i> |

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo principal determinar la relación entre liderazgo pedagógico y comunidad profesional de aprendizaje en la Institución Educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019. La teoría que sustenta la presente investigación es Krichesky, & Murillo (2011), señala que la comunidad profesional de aprendizaje, es una estrategia que combina el liderazgo descentralizado, una cultura de trabajo colaborativo, el desarrollo profesional basado en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, la investigación y la práctica reflexiva y el trabajo; por lo que es una estrategia que se desarrolle de manera inicial y continua. La metodología fue descriptiva correlacional. La muestra fue no probabilística y consto de toda la población 26 docentes de la IE 82073. Como instrumentos se utilizó el Cuestionario para el liderazgo pedagógico y el Cuestionario de comunidades profesionales de aprendizaje, ambos validados en constructo y confiabilidad. Los resultados nos permiten concluir: 1) Se logró el objetivo principal de la presente investigación encontrando que el liderazgo pedagógico tiene una relación significativa en la comunidad profesional de aprendizaje en la Institución Educativa N° 82073 San Martín de Porres en el año 2019. Esto se demostró estadísticamente mediante la prueba de Chi Cuadrado con un nivel de confianza del 95% ($\chi^2=0.707$, $p=0.000$). El liderazgo pedagógico identificado la investigación fue predominantemente necesaria (42%, 11 participantes) seguido de presente (31%, 8 participantes), y en la categoría destacado (27%, 7 participantes). Se identificó el nivel de Comunidad Profesional de Aprendizaje, en la institución estudiada, encontrando niveles similares en todas las categorías, así en la categoría necesario identifico 31% (8 participantes), en desarrollo 38% (10 participantes) y logrado 31% (8 participantes). Se encontró asociación estadística significativa entre todas las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico con intensidades medias y altas, además, se encontró asociación estadística significativa entre las dimensiones de la variable comunidades profesionales de aprendizaje y el liderazgo pedagógico.

Palabras clave: Liderazgo Pedagógico, Comunidad profesional de aprendizaje.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between pedagogical leadership and professional learning community in the Educational Institution No. 82073 San Martín de Porres de El Milagro in the year 2019.

The theory that supports the present research is Krichesky, & Murillo (2011), points out that the professional learning community is a strategy that combines decentralized leadership, a collaborative work culture, professional development based on the learning needs of students, research and reflective practice and work; So it is a strategy that is developed initially and continuously. The methodology was descriptive correlational. The sample was not probabilistic and consisted of the entire population of 26 teachers of EI 82073. As instruments, the Questionnaire for pedagogical leadership and the Questionnaire of professional learning communities were used, both validated in construction and reliability. The results allow us to conclude: 1) The main objective of this research was achieved by finding that the pedagogical leadership has a significant relationship in the professional learning community in the Educational Institution No. 82073 San Martín de Porres in the year 2019. This is statistically demonstrated by the Chi Square test with a 95% confidence level ($\chi^2 = 0.707$, $p = 0.000$). The pedagogical leadership identified the research was predominantly prominent (42%, 11 participants) followed by present (31%, 8 participants) and in the featured category (27%, 7 participants). The level of Professional Learning Community was identified, in the institution studied, finding similar levels in all categories, thus in the necessary category identified 31% (8 participants), developing 38% (10 participants) and achieved 31% (8 participants). A significant statistical association was found between all the dimensions of the pedagogical leadership variable with medium and high intensities, in addition, a significant statistical association was found between the dimensions of the variable professional learning communities and the pedagogical leadership.

Keywords: Pedagogy Leadership, Professional Learning Community .

I. Introducción

A nivel de sistema educativo, y en el transcurso de los últimos años se vienen implementando muchas estrategias y programas formativos para mejorar la educación de nuestro país y poder orientar la práctica de los docentes, con participación mínima de las instituciones educativas. Sin embargo, las propuestas en su mayoría no han logrado mejoras sustanciales en las prácticas de los docentes y mucho menos elevar la calidad educativa, por consiguiente, los resultados de aprendizaje siguen siendo bajos.

A partir de esta premisa, la Institución Educativa N° 82073 San Martín de Porres, en el distrito del Milagro, ha recibido algunos programas formativos del MINEDU , enfatizando el acompañamiento pedagógico dirigido a los docentes con el propósito de mejorar su práctica en el aula, aun así se evidencia que los docentes siempre esperan recibir aportes para la mejora de su práctica de agentes externos a la I.E ya sea porque los docentes se forman en espacios fuera de la escuela, mediante cursos(presenciales y online), talleres, seminarios, congresos, así como otras actividades de referencia, o porque se ha contratado un experto de fuera (formador, asesor, tutor) que ha venido a la institución a formar al profesorado. Además, dicha formación generalmente viene siendo impulsada por instancias superiores al profesorado, equipos directivos, administraciones, y diagnósticos y tratamientos (programas formativos) sobre aquello que necesitan formarse los docentes también se realizan fuera de la escuela conllevando a que cada docente realice una práctica individual.

Por consiguiente, existe la necesidad generar espacios formativos que ocurran dentro de la institución educativa y poder promover un trabajo colaborativo, que surja desde la institución educativa, mediante las comunidades profesionales de aprendizaje, potenciando la formación colectiva de los docentes, que permita atender la problemática, necesidades, intereses de la I.E, con responsabilidad compartida en la que asuman compromisos de todos los miembros y se vea reflejado en los resultados de aprendizaje en los estudiantes.

Instalar las comunidades profesionales de aprendizaje (CPA) a nivel de institución educativa, constituye un nuevo camino para la eficacia y eficiencia en el aprendizaje de los estudiantes y de todos los involucrados, a través de un trabajo colegiado y colaborativo (Fullan & Hargreaves, 1999). Por ende, cada Institución como comunidad educativa deberá desarrollar las capacidades suficientes para enfrentar los retos que demanda liderar una Institución, por tanto, destaca la importancia de la formación continua que deben tener los

docentes líderes Antúnez (2000), bajo una reflexión conjunta sobre sus propias prácticas pedagógicas (Imbernón, 2005).

Antec

Entre los antecedentes, encontrados destacan a nivel internacional: García & et al. (2018) en su artículo de revista científica *“Hacia la implantación de comunidades profesionales de aprendizaje mediante un liderazgo distribuido. Una revisión sistemática”* analiza la relación del liderazgo, en su variante distribuida con las comunidades profesionales de aprendizaje, ambos conceptos muy demandados por las investigaciones internacionales. Se ha corroborado una tendencia hacia modalidades distribuidas de liderazgo como mecanismo garante de mejoras instruccionales en los centros. Existe cierta coincidencia en resaltar la importancia de ciertos factores como la colaboración docente, una mayor flexibilidad de las estructuras organizativas o el empoderamiento del profesorado como vía para potenciar el capital profesional del personal, al tiempo que se generan cambios internos en la organización conducentes a una mejora escolar.

Bolívar (2014) en su tesis *“Comunidades profesionales de aprendizaje. Instrumentos de diagnóstico y evaluación”* concluye que apoyar un desarrollo de las escuelas como organizaciones pasa, como línea prioritaria de acción, por su reconstrucción como lugares de formación e innovación no sólo para los alumnos, sino también para los propios profesores. En este sentido se ha analizado la revisión de los principales instrumentos empleados, hasta la fecha, para determinar el grado de implementación de una CPA que giran en torno a los atributos críticos analizados anteriormente y que serán de gran utilidad a investigadores y educadores para ver en qué medida una escuela se aproxima a ser CPA además de conocer las impresiones de la comunidad educativa.

Bolívar (2017) en su tesis *“Los centros escolares como Comunidades profesionales de aprendizaje. Adaptación, validación y descripción del PLCA-R”* señala como objetivos específicos: Descubrir si las dimensiones del cuestionario original se ajustan al contexto español entre otros, sin alterar las propiedades psicométricas del cuestionario matriz; determinar que variables pueden considerarse especialmente significativas en el desarrollo de los centros como Comunidades Profesionales de Aprendizaje; analizar qué ítems o dimensiones marcan la diferencia en el grado de desarrollo de los IESs Y CEIPs como comunidades profesionales de aprendizaje; y estudiar que variables de identificación influyen en el desarrollo de los centros andaluces como comunidades profesionales de

aprendizajes. Concluye que atender a configurar las escuelas como Comunidades profesionales de aprendizaje se ha globalizado como una vía segura para la mejora escolar. Krichesky (2013) en su tesis *“El desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas”* señala como principales aportes de la investigación cualitativa es que se puede definir, con cierta certeza, cuándo y por dónde empezar, pero nunca se sabe cómo y dónde se termina. Los resultados obtenidos fueron producto de nuestra inmersión en el campo, pero difícil hubiera sido anticipar todo lo que iríamos a aprender durante el proceso de investigación que experimentamos a lo largo del estudio. Gracias al tiempo y dedicación que propiciamos a cada uno de ellos, establecimos vínculos de mucha confianza con sus miembros, participamos activamente tanto de sus vivencias cotidianas como de las actividades y proyectos especiales, y así pudimos conocer, en definitiva, sus culturas bien de cerca.

Délano (2015) en su tesis *“Comunidades profesionales de aprendizaje, condiciones para su instalación en la escuela Santa Clara”* señala que las Comunidades Profesionales de Aprendizaje aparecen como una estrategia de trabajo a nivel docente que incorpora elementos esenciales para lograr una mejora sustantiva en la calidad de la educación de las escuelas, como es el liderazgo distribuido, el trabajo colaborativo, el desarrollo profesional entre pares de acuerdo a las necesidades de los alumnos, la investigación, la reflexión sobre las prácticas educativas desarrolladas en el aula, etc. Los resultados permiten recabar los elementos propios de la cultura docente de la Escuela Santa Clara para identificar los aspectos claves en la constitución de una Comunidad Profesional de Aprendizaje al interior de la escuela.

Krichesky, & Murillo (2011) en su artículo de revista científica *“Las comunidades profesionales de aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela”* señala que convertir las escuelas en Comunidades Profesionales de Aprendizaje no sólo implica una nueva organización escolar, ni se trata de establecer un conjunto de actividades que los docentes deban cumplir, ni pretende consolidar una nueva forma de dirigir los centros o una visión diferente sobre el liderazgo escolar. En realidad, es un poco de todo eso, pero también mucho más. Implementar y desarrollar CPA es un reto que debe afrontarse de manera conjunta, en el que todos los miembros de la comunidad deben estar fehacientemente comprometidos.

Boulogne (2012) en su tesis *“Forjando el liderazgo docente en la escuela superior en artes, propuestas docentes para mejorar los procesos de enseñanza”* Los resultados obtenidos a partir de la triangulación y análisis de datos reflejan que no existe el liderazgo docente en la Escuela Superior en Artes debido a la estructura jerárquica que había dominado la institución, generando un fraccionamiento entre la planta docente. Además, se determinó que hasta el momento en que finalizó esta investigación, no existen mecanismos para que los docentes puedan trabajar como una comunidad profesional de aprendizaje, lo que facilitaría la mejora de las metodologías y procesos de enseñanza en dicha institución.

A nivel nacional destacó: Silva (2018) en su tesis *“Las comunidades profesionales de aprendizaje como estrategia para incrementar el nivel de logro satisfactorio de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común del área de Desarrollo Personal Ciudadanía y Cívica en los estudiantes del 1° año de secundaria del VI ciclo de la IE Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo - UGEL 01”* señala que entre sus problemáticas educativas que debe atender, se hace necesario priorizar lo referente a la convivencia democrática y participativa libre de violencia, cuya finalidad es la optimización de los logros de aprendizaje, en los estudiantes. Para abordar esta problemática existen cuatro fases: de programación donde se realizarán capacitaciones sobre las comunidades profesionales de aprendizaje e insertar el plan de mejora continua en los docentes de 1° año del VI ciclo de educación secundaria del área seleccionada; en la segunda fase; se han programado la instalación de las comunidades de aprendizaje; la tercera es de ejecución y la última de evaluación donde se realizará la sistematización de la aplicación del plan de acción tomando en cuenta los resultados de aprendizaje. Al finalizar cada trimestre a fin de tomar decisiones consensuadas y cuantificar el nivel logro de los aprendizajes.

Ruiz (2018) en su tesis *“Las comunidades profesionales de aprendizaje para el desarrollo de habilidades en la resolución de problemas matemáticos en los estudiantes de segundo grado: Plan de acción”* señala que se pretende desarrollar comunidades profesionales de aprendizaje para mejorar la habilidad matemática en la resolución de problemas de los estudiantes de segundo grado, se hizo uso de información cuantitativa nos apoyamos en los resultados del diagnóstico ya existentes en la institución educativa, elaborados durante el desarrollo del plan anual de trabajo: resultados del monitoreo, acompañamiento y evaluación, como del cuaderno de campo y los resultados de la evaluación censal y se enriqueció con el aporte de los docentes y padres de familia a través de los instrumentos aplicados. Esta investigación atiende una necesidad urgente de la I.E. a través del rol como

directivo lo que ha fortalecido mi desempeño como líder pedagógico, y ha permitido diseñar estrategias para atender las necesidades encontradas y generar condiciones para solucionarlas a partir de un trabajo colegiado y consensuado con las comunidades profesionales de aprendizajes.

Pumacayo (2018) en su tesis *“Comunidades profesionales de aprendizaje: Una oportunidad para fortalecer la práctica pedagógica por la mejora de los resultados de aprendizaje en matemática, en la IE N° 1218 “San Luis María de Montfort” – Chaclacayo”* señala que se ha elaborado a partir de la problemática detectada referente a situaciones de bajo nivel de logro en el área de matemática y el deficiente uso de estrategias por parte de los docentes. Ante este diagnóstico se propone fortalecer las estrategias y prácticas pedagógicas de los docentes para incrementar el nivel de logro satisfactorio del área de matemática, para ello las comunidades profesionales de aprendizaje de la escuela contribuirán a la mejora de la práctica pedagógica, pues a través del trabajo colegiado, visitas al aula de parte del directivo, y círculos de inter aprendizaje, permitirán el empoderamiento de los enfoques actuales y permitiendo evidenciar la vocación de servicio de los docentes, todas estas actividades permitirán lograr los objetivos propuestos.

Téllez (2018) en su tesis *“Las comunidades profesionales de aprendizaje contribuyen a la mejora profesional del docente y al aprendizaje de los estudiantes de la I. E. Bartolomé Herrera del distrito de San Miguel”* señala que la propuesta de la I.E. Bartolomé Herrera precisa un conjunto de acciones que pretenden mejorar el servicio educativo que brinda la institución. En ese sentido, se ha recogido información de los diferentes actores educativos para conocer la realidad de la escuela. En este recojo de información ha sido de mucha ayuda los conocimientos impartidos en los diferentes módulos de formación porque han permitido la sistematización de las acciones a realizar. El análisis de las diferentes causas que motivan este problema y los efectos que acarrea llevó a plantear el objetivo general: mejorar el nivel de logro en la competencia comprende textos escritos en el VI nivel de la I.E. Bartolomé Herrera. Para lograr cumplir con el objetivo se eligió como estrategia, la formación de comunidades profesionales de aprendizaje para atender las necesidades formativas de los profesores y el desarrollo de un trabajo colegiado. Y para atender las causas relacionadas a la convivencia escolar se eligió a las asambleas escolares, pues generan espacios para la participación democrática de todos los actores educativos. De esta manera se pretende abordar el problema priorizado y contribuir a que los estudiantes tengan un mejor aprendizaje.

Aimituma, (2018) en su tesis *“Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la atención de la diversidad de los estudiantes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén”* señala que se trata de crear una cultura y políticas inclusivas desde la experiencia educativa reflexionada en las comunidades profesionales de aprendizaje para la atención de la diversidad de los estudiantes de la Institución Educativa, desde la dimensión comunitaria conocer el nivel de nuestras prácticas inclusivas institucionales, a través de la aplicación de instrumentos a la comunidad educativa, de mesas de trabajo con docentes y estudiantes, reuniones temáticas con padres de familia y, a partir de la dimensión pedagógica desarrollar sesiones reflexivas con docentes tutores y estudiantes. Finalmente establecer convenios interinstitucionales con la finalidad de reflexionar respecto a la generación de igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad en términos de reciprocidad facilitando la integración y la convivencia educativa.

La variable Liderazgo pedagógico se define, asignar a una persona la iniciativa de cambio, impidiendo el liderazgo de las demás, frenaría que la escuela, como organización, aprenda a desarrollarse. Si queremos que el profesorado se implique y tenga un papel profesional en sus respectivas áreas y ámbitos, deben asumir dirección y autoridad en sus respectivos ámbitos (Bolívar, 2011). Por otra, se requiere configurar los centros escolares como comunidades de aprendizaje para el alumnado, como es obvio, pero para lograrlo, también para el propio profesorado.

Liderazgo pedagógico, es el que sitúa como brújula de su acción la mejora de los aprendizajes de los alumnos. La gestión administrativa y burocrática, que ocupa la mayor parte del tiempo habitual de los directivos, se subordina a la dirección pedagógica. Toda una tradición ha contribuido, por el contrario, a que quien asuma la dirección escolar tenga como funciones ser delegado de la administración y responsable del cumplimiento de la normativa (como propone ahora, en una vuelta al pasado, la LOMCE); cuando en los países mejor situados a nivel internacional, tiene un papel más profesional de liderazgo pedagógico.

Por tanto, el liderazgo pedagógico es, ante todo un liderazgo centrado en el aprendizaje. Este liderazgo tiene una responsabilidad por el aprendizaje que hace que este concepto sea vital para los actores del sector educativo, lo que implica una transferencia de conocimiento en lugar de una concepción de su actividad como constructor o creador de conocimiento. En esta perspectiva, el liderazgo escolar es muy complejo porque el sistema tiene una propiedad emergente que reside en un equipo docente dentro de un grupo o red de personas que comparten su experiencia y cuyo potencial docente se libera durante una misión.

Los líderes pedagógicos se involucran en actividades y aspectos de la institución que responden directamente con los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Este importante papel va más allá del alcance del liderazgo escolar porque involucra a otros. Los principales actores en el liderazgo educativo son: los directivos, docentes y padres de familia.

Hallinger (2008) ha definido un modelo de liderazgo pedagógico con varias categorías de práctica, tres de las cuales son sobresalientes:

- La definición de la misión de la escuela que incluye el encuadre y la comunicación de los objetivos de la escuela.
- Gestión del programa docente que incluye la supervisión y evaluación de la docencia, la coordinación del programa y el seguimiento del progreso del estudiante.
- Promover un ambiente de aprendizaje positivo que incluya incentivos para los maestros (promover el desarrollo profesional, preservar las horas de clase, la transparencia educativa) y proporcionar incentivos para el autoaprendizaje.

El liderazgo se demuestra por las acciones que asumen y gestionan una nueva cultura en sus instituciones educativas. El rol de líder del director se convierte en el agente de cambio para impulsar e implementar estrategias y programas que mejoren las instituciones educativas. Existen algunos modelos de liderazgo que promueven procesos de cambio como el transformacional, de armonía emocional, de colaboración, distribuido, etc.

Hallinger (2005) mencionado por Robinson, Hohepa & Lloyd (2009) señalan que el liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar con propósitos educativos claros como planificar sobre la base del currículo nacional, evaluación y retroalimentación de los docentes y promover el desarrollo de la formación docente

Cabe señalar que las Instituciones Educativas tienen el propósito que los estudiantes logren aprendizajes y el éxito de la dirección escolar debería estar centrada en promover buenas prácticas de sus docentes y en el resultado sería los aprendizajes. Por tanto, debería ser necesario una buena gestión escolar para favorecer la enseñanza y aprendizaje (Bolívar, López, & Murillo, 2013).

Según Vaillant (2011), hace referencia a la importancia de los directores en la mejora de la práctica docente; sin embargo, la parte administrativa los lleva a descuidar las funciones pedagógicas (OCDE, 2009). Las actividades meramente administrativas como la contabilidad y la supervisión de la infraestructura tienen primacía; en cambio, las actividades

pedagógicas como el seguimiento y la evaluación de los progresos de aprendizaje son menos frecuentes (UNESCO, 2008).

El liderazgo pedagógico conduce a que el directivo apunte a la mejora continua de la institución educativa, esté atento al contexto interno y externo y pueda identificar situaciones con potencial de mejora, poniendo en marcha planes de acción para organizar y canalizar motivaciones personales y compartidas por la comunidad educativa. Esta mirada destaca la importancia de que el director pueda identificar y sistematizar buenas prácticas que hayan permitido resolver problemas encontrados en la institución educativa poniendo en práctica sus cualidades como líder pedagógico.

Modelos de Liderazgo pedagógico:

Liderazgo instruccional o pedagógico: El liderazgo docente, al igual que el liderazgo desarrollado en otro tipo de organizaciones, es un sistema complejo que está sujeto a diversos factores para que el grupo alcance sus objetivos. Estos factores pasan por tener capacidad intelectual para dar sentido al objetivo del grupo, imaginación para ofrecer una visión de futuro que entusiasme a los miembros, conocimientos técnicos y operativos que traduzcan las estrategias en planes concretos y habilidades interpersonales para fomentar el compromiso.

También Bolívar (2012) sistematiza las capacidades de los líderes en las organizaciones que aprenden: construir una visión compartida, explicitar y contrastar modelos mentales y poseer un pensamiento sistemático. Pero no son únicamente las “cualidades” del líder las que deben ser consideradas en el estudio del liderazgo en la escuela. Existen otros factores como el ambiente de aprendizaje, la fluidez en la comunicación, el medio de comunicación o los seguidores, que también van a condicionar las relaciones establecidas en el liderazgo. Como señala Bolívar (2012) parafraseando a Bennis, el reto actual es llegar a ser un líder de líderes, promoviendo una arquitectura social que posibilite que los miembros de una organización desarrollen creativamente sus competencias, trabajando en un proyecto conjunto de acción, es decir, la generación de un liderazgo múltiple de los miembros y grupos, siendo, por tanto, algo compartido. Bajo estas premisas, el concepto de distribución del liderazgo puede ser extrapolable hasta el nivel de aula.

Liderazgo transformacional: Este tipo de liderazgo confluye un liderazgo transaccional y otro transformacional. El líder transaccional se concentra en las tareas administrativas para alcanzar los objetivos, examina las causas y utiliza recompensas eventuales. El líder

transformacional identifica valores comunes, es comprometido, inspira a otros con su visión, posee una visión a largo plazo, considera los efectos y delega poder.

Para Bass citado por Melim (2013, p. 23) los dos tipos de liderazgo no se prescinden mutuamente. Puede implícitamente el mismo líder usar ambos tipos de poder en diferentes momentos y situaciones. Al respecto señalo: Los dos tipos de liderazgo son eficaces, aunque en diferentes aspectos de la vida organizacional. Los transformacionales serían los más indicados para el cambio, mientras que los transaccionales serían los más eficaces en periodos de evolución lenta y en ambientes poco turbulentos.

En vista de lo anterior, ambos liderazgos estimulan a las personas a preocuparse de forma adecuada por los recursos humanos y técnicos, asimismo el líder que combina ambos tipos de liderazgo desarrolla consigo mismo y con otros un liderazgo compartido. Cabe señalar que estos líderes pueden adoptar diferentes estilos, según las necesidades, motivaciones y según su contexto situacional. Por consiguiente, el líder desarrolla su propia estructura interior, su propio dinamismo, manteniendo o proponiendo sus propios cambios e implementación desde una figura neo institucional y desde una perspectiva exógena, respecto al cambio y liderazgo en la institución educativa donde se desarrolla.

Por consiguiente, el liderazgo pedagógico que han de asumir los responsables de la mejora de los centros educativos y de sus programas requiere de la competencia de gestión, que conlleva la claridad en la toma de decisiones y la coherencia, mediante los cuales adoptará las acciones más valiosas, que propicien la transformación de los centros y el desarrollo de proyectos de mejora (Coronel, Moreno, & Padilla, 2002) (Cuadrado, 2003) (Hargreaves, 1998) (Muñoz & Marfán, 2011).

La segunda variable comunidad profesional de aprendizaje, consagra cada uno de los equipos que la integran a estudiar nuevas formas de cumplir cada vez con sus finalidades de aprendizaje. Impulsa a los docentes a pensar creativamente sobre su práctica, y a cómo hacer para compartirla con el resto de las colegas, cuando se encuentra una nueva práctica, se prueba y si la evidencia comprueba su utilidad, se extiende al resto de colegas a través de redes de aprendizaje entre iguales. Cada equipo de mejora y los grupos que lo conforman, están pensando constantemente en diferentes aspectos de la práctica educativa, de una manera sistemática, organizada y alineada con un propósito común.

Después de estos ejercicios, los grupos de mejora tienden a evolucionar porque ya no se manejan de forma independiente, sino que comienzan a pensar en soluciones para problemas comunes encontrados, a partir de un análisis participado por todo el profesorado, donde el

aprendizaje entre iguales es un elemento indispensable. Por tanto, el autodiagnóstico pedagógico y el plan estratégico para fortalecer de capacidades pedagógicas son el elemento que detona la evolución de los grupos y equipos de mejora para construir una comunidad profesional de aprendizaje docente.

Malpica (2018) las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) son, por lo tanto, 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. Dichas comunidades ayudan a: Enfocar la estrategia, emprender nuevos proyectos, resolver problemas rápidamente, transferir buenas prácticas, desarrollar habilidades profesionales, generar investigación + desarrollo + innovación, y reclutar y entrenar el talento de los profesionales.

Los autores Bolam & et al (2005), afirman la idea de CPA garantiza la sostenibilidad de la práctica docente y de los aprendizajes de los estudiantes. Ellos identifican cinco características que debe de tener una CPA eficaz ya utilizadas por otros autores como los valores compartidos y la visión, la responsabilidad colectiva para el aprendizaje del alumnado, la investigación profesional, la colaboración centrada en el aprendizaje y el grupo, así como el aprendizaje individual y profesional.

Krichesky, & Murillo (2011), puntualizó que las comunidades profesionales de aprendizaje se constituyen en una estrategia que incorpora el liderazgo distribuido, la cultura de trabajo colaborativa, el desarrollo profesional basado en las necesidades de aprendizaje del alumnado, la indagación y la reflexión sobre la práctica y el trabajo, razón por la cual puede constituirse en estrategia que permite vigorizar los procesos de formación inicial y continua. En esta institución educativa hay franco interés por el desarrollo de la investigación con fuerte impacto en los procesos de innovación educativa, generando espacios de comprensión y entendimiento que pueden aportar elementos para la mejora.

Características del CPA.

A pesar de no existir una conceptualización única sobre el término y si bien es posible abordar este fenómeno desde diferentes perspectivas, existen ciertas cualidades que constituyen la esencia de este modelo. Para poder afirmar que una escuela es o contiene una Comunidad Profesional de Aprendizaje deben darse ciertas condiciones (Lieberman, 2000)

(Hord, 2004) (Stoll & et al, 2006) (Stoll & Louis, 2007) (Hord & Hirsh, 2008). Entre ellas vale la pena mencionar:

Valores y visión compartida: Toda la comunidad educativa debería consensuar en la visión de la escuela en su totalidad, de modo que las creencias y los objetivos de cada docente sean coherentes con los del centro, determinando objetivos comunes en beneficio de todos los alumnos. En definitiva, sin valores y metas compartidas no existe el sentido de “comunidad”.

Liderazgo distribuido: En una CPA deben brindarse las oportunidades para que diferentes profesionales desarrollen su capacidad de liderazgo en distintas áreas, de modo que se incremente el profesionalismo del equipo docente y esto les permita hacer un mejor seguimiento de su propia tarea.

Aprendizaje individual y colectivo: En toda CPA se debe especificar qué es lo que la comunidad necesita aprender y cómo debe aprenderlo para luego desarrollar ese aprendizaje dentro del centro o en el marco de alguna red de aprendizaje. Asimismo, y tal como se verá posteriormente, las necesidades de aprendizaje del profesorado se establecen a partir de una evaluación de los resultados de aprendizaje del alumnado.

Compartir la práctica profesional: En el marco de las CPA, la práctica docente deja de ser algo privado para convertirse en una cuestión de dominio público. Se pretende que, por medio de observaciones, registros y devoluciones constantes entre los propios docentes, éstos consigan reflexionar sobre su práctica, garantizando así un aprendizaje profundamente pragmático y colaborativo.

Confianza, respeto y apoyo mutuo: En una CPA se cuida que todos los miembros se sientan apoyados y respetados por el resto de la comunidad educativa. Es por ello por lo que deben prevalecer sensaciones de confianza de modo que todos los participantes cuenten con la contención y la seguridad suficiente para comprometerse y estar activamente implicados en los procesos de mejora. Las diferencias individuales y la disensión son aceptadas dentro de una reflexión crítica que promueva el desarrollo del grupo, no existiendo en principio dicotomía entre individuo y colectividad.

Apertura, redes y alianzas: Para apoyar o fomentar la construcción de CPA en las escuelas, o bien para constituir una CPA que trascienda los límites del centro, se necesita establecer lazos y vínculos sólidos entre los miembros de la comunidad y también con el entorno. Las redes de aprendizaje se constituyen así en espacios para la generación de conocimiento, en tanto los profesores pueden adquirir nuevas ideas mediante el contacto con otros profesionales, promoviendo así el pensamiento innovador.

La responsabilidad colectiva: Uno de los distintivos tal vez más importantes de este modelo y que conforma su naturaleza más esencial radica en que los miembros de una CPA asumen una responsabilidad colectiva frente los aprendizajes de todos los estudiantes (Lieberman, 2000).

Hord (2004) señala que la sensación de equipo tan sólida permite, por un lado, que los docentes se atrevan a tomar riesgos a la hora de innovar sin temor a sufrir represalias y, por el otro, los invita a buscar ayuda frente a problemáticas de trabajo determinadas, o bien a compartir los éxitos obtenidos en sus aulas de clase.

Condiciones para la colaboración: En una CPA deben garantizarse ciertos elementos de orden físico o estructural de modo que se aseguren las condiciones espaciotemporales adecuadas para el trabajo colectivo en el centro. En esta dirección, deben proveerse recursos tales como materiales de trabajo, información, asesores externos u otros elementos requeridos, de modo que la comunidad educativa pueda “encontrarse” para desarrollar el aprendizaje colectivo.

Malpica (2018), cita a Wagner & Kegan (2006), los cuales describen algunos de los componentes relacionados de manera sistémica, que permiten fortalecer la práctica educativa, centrar el trabajo a realizar por las CPA y garantizar que la inversión en dichas comunidades sea aprovechada por la institución para su mejora continua: Generar Urgencia por el cambio: Ofrecer datos cuantitativos y cualitativos para identificar la brecha entre lo que se hace y lo que se debería hacer, Generar una Visión compartida de los resultados de los estudiantes. Generar una Visión compartida de lo que es una “Buena Impartición”: Antes de documentar buenas prácticas, primero hay que generar un consenso de lo que es una buena impartición para posteriormente buscar las prácticas que coincidan con ello. Generar reuniones enfocadas en la práctica: Diseñar y mantener reuniones periódicas sólo para la discusión constructiva sobre buenas prácticas docentes y sobre acciones de mejora en los centros. Supervisión efectiva: Se debe contar con una supervisión que sea bien recibida, ya que facilita la labor docente y de los demás agentes educativos. Desarrollo profesional: Se debe contar con un programa que sea primordialmente local, basado en las necesidades de cada individuo, intensivo, colaborativo y de mejora del desempeño en el trabajo, que sea diseñado y dirigido por los profesores y agentes educativos quienes han de modelar las mejores prácticas de enseñanza-aprendizaje.

Stoll & Louise (2007) indican que la palabra “profesional” (de reciente inclusión en el término, antes se hablaba de comunidades de aprendizaje) sugiere que el trabajo de la

comunidad se sostiene sobre la base de: un cuerpo técnico y especializado de conocimiento, una ética de servicio que orienta a los educadores a satisfacer las necesidades de los alumnos, una identidad colectiva fuerte a través del compromiso profesional de los miembros, y una autonomía profesional desarrollada bajo la regulación colegiada sobre la práctica y los estándares de actuación profesionales.

Por otra parte, las CPA, por su misma condición, deberían ser siempre sistemas abiertos y sensibles al ambiente externo Molina (2005), ya que sólo así se podrá dar respuesta a las múltiples demandas que la comunidad dirige hacia la escuela. Por ello es tan importante que una CPA se nutra de las voces de todos los miembros de la comunidad educativa, alentando a la participación comprometida de la familia, así como también de todos aquellos actores involucrados (directa o indirectamente) en los procesos de enseñanza y aprendizaje: personal administrativo, personal no docente, inspectores, etc.

Condiciones y/o factores internos que impulsan las CPA.

Perrenoud, propone adoptar la perspectiva del aprendizaje permanente y pertinente para poder desarrollar un perfil profesional que posibilite atender la complejidad de la acción docente de manera consistente; para eso necesario identificar algunos rasgos:

Reconocer la centralidad del aprendizaje docente: La posibilidad de una renovación escolar profunda, centrada en los aprendizajes, y que los docentes sean líderes de aprendizaje, el director como primer líder y la escuela una institución que aprende.

Participar, junto con sus colegas, en la elaboración de un proyecto educativo, contribuyendo a perfil como una visión institucional, y crear un clima de cooperación y una cultura democrática en el interior de la institución.

Trabajar y aprender en equipo, transitando de la formación individual y fuera de la escuela a la formación del equipo escolar y en la propia escuela, como modo y actitud permanente de aprendizaje, y a fin de buscar, seleccionar y proveer autónomamente la información requerida para su desempeño como docente.

Tomar iniciativas en la puesta en marcha al desarrollar ideas y proyectos innovadores, capaces de ser sostenidos, irradiarse e institucionalizarse.

Reflexionar críticamente sobre su papel y su práctica educativa, la sistematiza y comparte en espacios de colaborativos; se acepta como aprendiz permanente y líder de aprendizaje manteniéndose actualizados constantemente.

Dimensiones de las comunidades profesionales de aprendizaje:

Cultura de colaboración: Fullan & Hargreaves (1997) explican que lo que caracteriza a las culturas escolares colaborativas no son tanto las reuniones o los procedimientos burocráticos, sino aquellas cualidades, actitudes y conductas generalizadas de ayuda, apoyo y apertura, que abarcan todos los momentos, todos los días y todas las relaciones del centro.

Reestructuración organizativa: Es importante considerar que las instituciones educativas que deseen desarrollar este modelo tienen que ver con la reestructuración de los tiempos y espacios escolares. Las instituciones consideran espacios que posibiliten el trabajo con profesionales, de modo que estos puedan dedicarle un tiempo sustancial al trabajo con sus pares. Siendo así debería darse espacios fomentarse y realizar una planificación conjunta entre profesores u otros profesionales, u organizar más reuniones regulares por áreas o niveles, así como también establecer canales y redes de comunicación más eficientes entre los diferentes miembros de la comunidad educativa (Louis, 2008).

Liderazgo docente: La CPA, no es un agente dedicado específicamente a mirar las áreas de enseñanza, sino que toma mayor relevancia las áreas de mejora de la institución educativa, a toma decisiones de cómo afrontar los procesos de cambio. La CPA no es sólo una comunidad de aprendizaje sino también una comunidad de líderes (Mitchell & Sackney, 2000); (Harris & Lambert, 2003). Al desarrollar las CPA es necesario reconocer que el liderazgo docente es importante como herramienta para promover y sostener como estrategia de mejora. Se entiende el liderazgo docente como una perspectiva de actuación profesional que implica salir del aula, ampliar el panorama y conformar una comunidad de docentes que inciden mutuamente para mejorar las prácticas docentes de toda la institución. (Harris & Lambert, 2003)

Clima escolar propicio: El trabajo en equipo requirió entablar buenas relaciones interpersonales en función de un objetivo común. Por eso es por lo que la confianza, el apoyo mutuo y el respeto son los elementos fundamentales de un clima institucional que se imparta en el desarrollo de una CPA (Louise, 2008). Fue importante la confianza entre los profesores para que sientan la libertad de expresarse y compartir sus experiencias en un clima de respeto, favoreciendo las interacciones, en las que nadie se sienta atacado, y en las que todos los participantes se sientan emocionalmente seguros y profesionalmente apoyados. Es valioso y fructífero generar un buen clima de trabajo en el que se pueda desafiar el estatus quo, en donde las preguntas sean bien recibidas y las ideas más extrañas sean bien escuchadas (Mitchell & Sackney, 2000).

Repensar la dirección escolar: Es importante que el equipo directivo impulse, desde su posición de liderazgo, una cultura de colaboración en la escuela, promover actividades que permitan llegar a un consenso acerca de lo que significa el aprendizaje y el trabajo colaborativo y generar espacios de intercambio personal y profesional (Huffman & Jacobson, 2003). El trabajo del equipo directivo debe redefinirse en función de los nuevos retos que espera alcanzar.

La realidad problemática, los antecedentes y la teoría y la realidad de la empresa investigada nos llevó a formular la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y comunidad profesional de aprendizaje como estrategia de mejora continua de la práctica docente en la I.E. N° 82073 San Martín de Porres - El Milagro en el año 2019?

La pregunta de investigación se justificó desde el punto de vista teórica porque permitió comprender las teorías, de las variables de estudio y su relación. Según Malpica (2018) es necesario desarrollar una formación centrada en las necesidades de la institución educativa, en función del nivel demostrado por parte de sus docentes para las prácticas que se desean adquirir. Para ello, es necesario también que el diagnóstico y el tratamiento (programas formativos) se realice entre los propios docentes y directores, y no por imposición o copia de modelos exógenos a la propia institución.

Desde el punto de vista práctica, se justificó por que evaluó el liderazgo Pedagógico en una institución educativa con el propósito que el desempeño del maestro sea eficaz (OCDE, 2009).

Desde el punto de vista metodológica, esta investigación se justificó porque permitió elaborar instrumentos en la que se aborde las dimensiones de estudio, y medir las variables en forma cuantitativa.

Objetivos - General:

La presente investigación tuvo por objetivo principal determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y comunidad profesional de aprendizaje en la Institución Educativa El Milagro en el año 2019.

Para el objetivo general antes mencionado se tuvo en cuenta los siguientes objetivos específicos: primero, identificar el liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019; segundo, identificar el nivel de Comunidad Profesional de Aprendizaje; en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019; tercero, determinar la relación entre la dimensión

Orientación Proceso Pedagógico y la variable comunidades profesionales de aprendizaje; cuarto, determinar relación entre la dimensión Gestión Calidad de procesos Pedagógico y la variable comunidades profesionales de aprendizaje; quinto, determinar la relación entre la dimensión Acompañamiento sistemático y promoción para el logro de las metas de aprendizaje y la variable comunidades profesionales de aprendizaje; sexto, determinar la relación entre la dimensión Liderazgo de apoyo y compartido y la variable Liderazgo pedagógico; séptimo, determinar la relación entre la dimensión visión y valores compartidos y la variable liderazgo pedagógico; octavo, determinar la relación entre la dimensión Aprendizaje colectivo y su aplicación y la variable liderazgo pedagógico; noveno, determinar la relación entre la dimensión Práctica personal compartida y la variable liderazgo pedagógico; decimo, determinar la relación entre la dimensión Condiciones de apoyo: relaciones y la variable liderazgo pedagógico.

El objetivo general y específicos tiene como finalidad demostrar la hipótesis “Hi: El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente en la comunidad profesional de aprendizaje como estrategia de mejora continua de la práctica docente, en la institución educativa N° 82073 San Martin de Porres, El Milagro en el año 2019” y la hipótesis “Ho: El Liderazgo pedagógico no se relaciona significativamente en la comunidad profesional de aprendizaje como estrategia de mejora continua de la práctica docente en la institución educativa N° 82073 San Martin de Porres, en el año 2019”.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

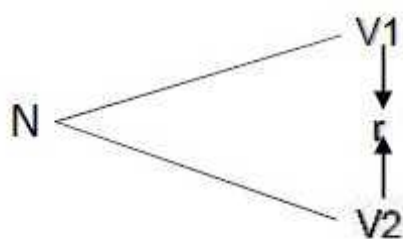
De acuerdo al fin que se persigue: Descriptiva, porque consistió en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003)

De acuerdo al tipo de problema: Aplicada, porque se basó fundamentalmente en la aplicación de las teorías de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003)

De acuerdo a la recolección de datos: Cuantitativa, porque utilizó un procedimiento de decisión que pretendió señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística generalizando empíricamente relaciones entre variables o distribuciones de éstas. (Ávila, 1990)

De acuerdo al método de investigación: Es correlacional porque estuvo destinada a verificar la relación que existe entre las variables de estudio.

De diseño de investigación: Correlacional Transversal.



N: Muestra.

V₁: Liderazgo pedagógico

V₂: Comunidades profesionales de aprendizaje.

r: Correlación de variables V₁ Y V₂

2.2. Operacionalización de variables

Matriz 1: Liderazgo Pedagógico

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| v.1 Liderazgo pedagógico | Es la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009) | Categoría alcanzada en cuestionario que mide la variable liderazgo pedagógico en las dimensiones :Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; Gestión la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa y, Acompañamiento sistemático y promueve para el logro de las metas de aprendizaje en las categorías, utilizando como instrumento un cuestionario (Muñoz & Marfán, 2011) | Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes | Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas | Ordinal Necesario 18 - 50 Presente 50 - 68 Destacado 68 - 90 |
| | | | Gestión la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa | Estimula la iniciativa de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas. Promueve la innovación y capacitación docente para la mejora de la enseñanza aprendizaje. Demuestra actitudes de innovación y visión. | |
| | | | Acompañamiento sistemático y promueve para el logro de las metas de aprendizaje | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir del currículo nacional. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes. | |

Matriz 2: *Comunidades Profesionales de Aprendizaje*

| | | | | | |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| v.2 Comunidades profesionales de aprendizaje | Estrategia de mejora que por su propia naturaleza incorpora los elementos mencionados. Constituye, igualmente, una herramienta de reforma que se nutre de factores tan esenciales como el liderazgo distribuido, la cultura de trabajo colaborativa, el desarrollo profesional basado en las necesidades de aprendizaje del alumnado, la indagación y la reflexión sobre la práctica y el trabajo sistemático con evidencia, entre otros (Bolívar M. , 2018) | Categoría alcanzada en cuestionario de comunidades de aprendizaje que considera las dimensiones: Liderazgo de apoyo y compartido; Visión y valores compartidos; Aprendizaje colectivo y su aplicación; Práctica personal compartida; Condiciones de apoyo: relaciones y Estructuras. (Délano, 2015) | Liderazgo de apoyo y compartido | La administración y dirección escolar participan democráticamente compartiendo personalmente el poder, la autoridad y la toma de decisiones. Promueve el liderazgo entre el profesorado. | Ordinal. Necesario 24 - 66 desarrollo +66 - 90 Logrado +90 - 120 |
| | | | Visión y valores compartidos | Profesorado y personal del centro comparte visiones para mejorar la escuela, teniendo como foco constante e ineludible el aprendizaje de los estudiantes. Los valores compartidos apoyan las normas de actuación que guían las prácticas docentes. | |
| | | | Aprendizaje colectivo y su aplicación | El profesorado, a todos los niveles del centro, comparte información y trabaja en colaboración para planificar, resolver problemas y mejorar las oportunidades de aprendizaje. Buscan juntos conocimientos, competencias y estrategias y aplican los nuevos aprendizajes a su trabajo. | |
| | | | Práctica personal compartida | Los compañeros revisan y hacen observaciones basadas en las evidencias de las prácticas docentes en el aula para apoyar los resultados de los alumnos e incrementar la capacidad individual y organizativa | |
| | | | Condiciones de apoyo: relaciones y estructuras | Relaciones de colaboración: respeto, confianza, crítica y mejora, en las relaciones Estructuras: incluyen una variedad de condiciones de la escuela como tamaño, tiempos, sistemas de comunicación, tiempos y espacios para reunirse y revisar las prácticas docentes. | |

Fuente: *Elaboración propia*

2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

Población

La presente investigación estará conformada por 26 docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 82073 – San Martín de Porres.

Tabla 1: Docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 82073 – San Martín de Porres

| Grupo | Sexo | | Total |
|--------------|-------------|----------|--------------|
| | M | F | |
| Único | 12 | 14 | 26 |

Fuente: Institución Educativa N° 82073 – San Martín de Porres.

Muestra

La muestra lo conformarán 26 docentes, es una muestra única, no probabilística.

Muestreo

No aplica.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Se incluirá el personal estable o que hayan trabajado en la institución durante un año seguido.

Criterios de exclusión

Se excluirá personal de reemplazo por permiso

Criterios de proceso

El criterio de proceso sigue estrictamente el método científico, en el caso de la presente investigación dado que la población es pequeña y el colegio no es representativo se toma todo y se especifica sus condiciones particulares.

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

Técnicas de recolección de datos

Encuesta

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para el liderazgo pedagógico

Cuestionario de comunidades profesionales de aprendizaje.

Validez

Para determinar la validez de los instrumentos que son las escalas, se entregarán a 5 expertos que emitieran su opinión respecto los criterios evaluados, asignando un valor a todos los ítems con una V de 0,95 y 0,94, para que sea significativo.

Los instrumentos: escala para el liderazgo directivo y escala para las comunidades profesionales de aprendizaje serán validados por expertos y adaptados por el investigador.

Confiabilidad

Para identificar la confiabilidad de la investigación se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se considerarán valores asignados de 0 y 1, donde: 0 representa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

2.5. Procedimiento

Se solicitó permiso a la Institución Educativa N° 82073 San Martín de Porres - El Milagro para el desarrollo de la investigación.

Aceptada la colaboración de la institución se realizó una reunión con el director, poniéndoles al corriente de la investigación, su importancia y agradeciéndoles por anticipado su participación

El director designo a la persona de coordinación para la aplicación de los instrumentos al personal docente.

Se coordinó con el designado el día para la aplicación de los instrumentos, los mismos que generalmente fueron ese mismo día.

Concluido el tiempo de encuesta, se las recogió, se verifico que hayan sido adecuadamente contestadas.

2.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva: Los datos de la encuesta fueron trasladados a una hoja de cálculo (MS Excel) la misma donde se procesó el análisis estadístico descriptivo de las variables, obteniéndose la información descriptiva de esta y de sus dimensiones.

Estadística inferencial: Posteriormente con los datos organizados y calculadas las dimensiones y las variables se trasladaron estos datos al software SPSS para su análisis inferencial, donde fueron procesados para su análisis estadístico para determinar la asociación entre las variables y las dimensiones. Aquellos cuyo p valor era mayor que 0.05 en la prueba demostraron la existencia de asociación y se procedió a calcular el Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado para determinar su intensidad de asociación. Aquellas que fueron mayor a 0.05 se interrumpen el análisis por no haber asociación.

2.7 Aspectos éticos

- Permiso de la institución: se solicitará a Institución Educativa N° 82073 San Martín de Porres del centro poblado de El Milagro, el permiso para realizar el estudio, involucrando a todos los actores.
- Participación libre: se fomentará la participación voluntaria sin presión de ninguna clase, motivando a descubrir lo positivo del estudio en grupo.
- Confidencialidad: asegurar que la información no será publicada, por ningún motivo.
- Anónimo: los instrumentos de recolección de información se aplicarán de manera anónima.

III. Resultados

3.1 Respecto a la identificación del liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019.

Tabla 2: Liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019.

| Categoría | OPP | | GCPP | | ASR | | LP | |
|-----------|-----|------|------|------|-----|------|----|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Necesario | 10 | 38% | 11 | 42% | 11 | 42% | 11 | 42% |
| Presente | 8 | 31% | 7 | 27% | 7 | 27% | 8 | 31% |
| Destacado | 8 | 31% | 8 | 31% | 8 | 31% | 7 | 27% |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada.

En la tabla 2 se puede apreciar con respecto a la variable Liderazgo Pedagógico que en la categoría Necesario obtuvo 42% (11 docentes), en la categoría Presente obtuvo 31% (8 docentes), y en la categoría Destacado obtuvo 27% (7 docentes). A nivel dimensional, la dimensión Orientación en Proceso Pedagógico, el mayor porcentaje lo obtuvo la categoría Necesario con 38% (10 docentes) y el menor porcentaje lo obtuvo las categorías Presente y Destacado con 31% (8 docentes); la dimensión Gestión Calidad Proc. Pedagógico, el mayor porcentaje lo obtuvo la categoría Necesario con 42% (11 docentes) y el menor porcentaje lo obtuvo la categoría Presente con 27% (7 docentes); la dimensión Acomp. Sistem. Reflexión, obtuvo la categoría Necesario con 42% (11 docentes) y el menor porcentaje lo obtuvo la categoría Presente con 27% (7 docentes).

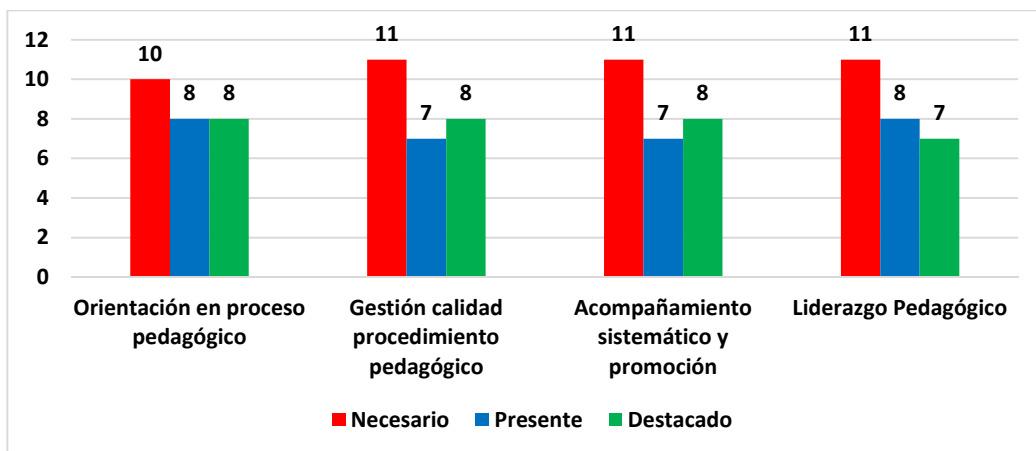


Figura 1: Liderazgo pedagógico en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019.

Fuente: Tabla 2.

3.2 Respetto a la identificación del nivel de Comunidad Profesional de Aprendizaje; en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019.

Tabla 3: Nivel de Comunidad Profesional de Aprendizaje; en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019.

| Categoría | LAC | | VVC | | ACA | | PPC | | CARE | | CPA | |
|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Necesario | 11 | 42% | 9 | 35% | 10 | 38% | 10 | 38% | 11 | 42% | 8 | 31% |
| Desarrollo | 7 | 27% | 9 | 35% | 8 | 31% | 8 | 31% | 7 | 27% | 10 | 38% |
| Logrado | 8 | 31% | 8 | 31% | 8 | 31% | 8 | 31% | 8 | 31% | 8 | 31% |
| Total | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% | 26 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada.

En la tabla 3 se puede apreciar con respecto a la variable Comunidad Profesional de Aprendizaje que en la categoría Necesario obtuvo 31% (8 docentes), en la categoría Desarrollo obtuvo 38% (10 docentes), y en la categoría Logrado obtuvo 31% (8 docentes). A nivel dimensional, la dimensión Liderazgo de apoyo y compartido, el mayor porcentaje lo obtuvo la categoría Necesario con 42% (11 docentes) y el menor porcentaje lo obtuvo la categoría Desarrollo con 27% (7 docentes); la dimensión Visión y valores compartidos, el mayor porcentaje lo obtuvo las categorías Necesario y Desarrollo con 35% (9 docentes) y el menor porcentaje lo obtuvo la categoría Logrado con 31% (8 docentes); la dimensión Aprendizaje colectivo y su aplicación, el mayor porcentaje lo obtuvo la categoría Necesario con 38% (10 docentes) y el menor porcentaje lo obtuvo las categorías Desarrollo y Logrado con 31% (8 docentes); la dimensión Práctica personal compartida, el mayor porcentaje lo obtuvo la categoría Necesario con 38% (10 docentes) y el menor porcentaje lo obtuvo las categorías Desarrollo y Logrado con 31% (8 docentes); la dimensión Condiciones de apoyo: Relaciones y estructuras, el mayor porcentaje lo obtuvo la categoría Necesario con 42% (11 docentes) y el menor porcentaje lo obtuvo la categoría Desarrollo con 27% (7 docentes).

Estos resultados se muestran a continuación.

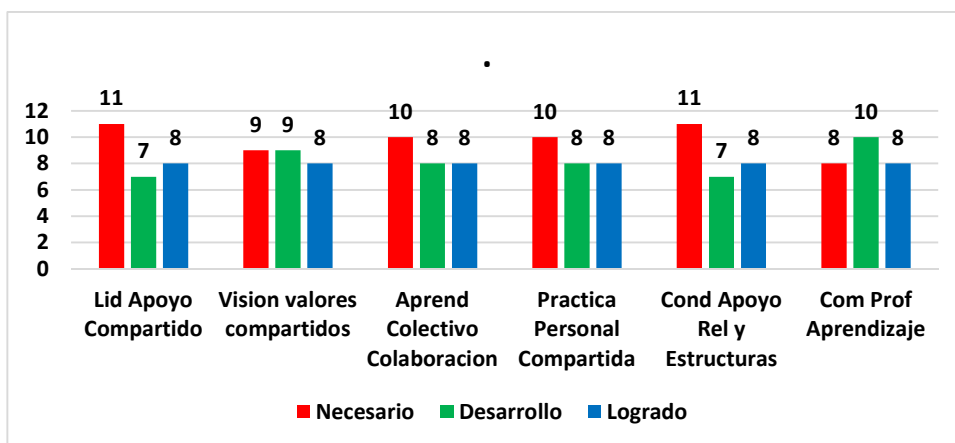


Figura 2: Nivel de Comunidad Profesional de Aprendizaje; en la institución educativa N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro en el año 2019.
Fuente: Tabla 4.

3.3 Respecto a la relación entre la variable Liderazgo Pedagógico y la Variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Hipótesis estadística:

Ho: No existe asociación entre la variable Liderazgo Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Ha: Si existe asociación entre la variable Liderazgo Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Resultados:

Tabla 4: Contingencia entre la variable Liderazgo Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

| Variable | | CPA | | | Total |
|----------------------|-----------|-----------|------------|----------|-----------|
| | | Necesario | Desarrollo | Logrado | |
| Liderazgo Pedagógico | Necesario | 8 | 1 | 2 | 11 |
| | Presente | 0 | 8 | 0 | 8 |
| | Destacado | 0 | 1 | 6 | 7 |
| Total | | 8 | 10 | 8 | 26 |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Tabla 5: Intensidad de asociación entre la variable Liderazgo Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado.

| | | Valor | Error estándar asintótico | T aproximada | p valor |
|---------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|--------------|---------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,707 | | | ,000 |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,821 | ,042 | 14,618 | ,000 |
| N de casos válidos | | 26 | | | |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Conclusión estadística:

Respecto a la intensidad de asociación entre las variables, dado que el coeficiente de contingencia Chi cuadrado tiene un valor de ($\chi^2=0.707$, $p=0.000$, $\alpha = 0.05$) se afirma que la intensidad de asociación cuadrada entre la variable Liderazgo Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje es alto.

3.4 Respecto a la relación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Hipótesis estadística:

Ho: No existe asociación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Ha: Si existe asociación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Resultados:

Tabla 6: Contingencia entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

| Variable | CPA | | | Total | |
|-----------------------------------------|-----------|------------|---------|-------|----|
| | Necesario | Desarrollo | Logrado | | |
| Orientación de los procesos pedagógicos | Necesario | 8 | 2 | 0 | 10 |
| | Presente | 0 | 8 | 0 | 8 |
| | Destacado | 0 | 0 | 8 | 8 |
| Total | | 8 | 10 | 8 | 26 |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Tabla 7: Intensidad de asociación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.

| | | Valor | Error estándar asintótico | T aproximada | p valor |
|---------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|--------------|---------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,788 | | | ,000 |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,929 | ,046 | 16,444 | ,000 |
| N de casos válidos | | 26 | | | |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Conclusión estadística:

Respecto a la intensidad de asociación dado que ($X^2=0.788$, $p=0.000$, $\alpha = 0.05$) se afirma que la intensidad de asociación es alta.

3.5 Respecto a la relación entre la dimensión Gestión Calidad Proc. Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Hipótesis estadística:

Ho: No existe asociación entre la dimensión Gestión Calidad Proc. Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Ha: Si existe asociación entre la dimensión Gestión Calidad Proc. Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Tabla 8: Contingencia entre la dimensión Gestión Calidad Proc. Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

| | | CPA | | | Total |
|-----------------------|-----------|-----------|------------|---------|-------|
| | | Necesario | Desarrollo | Logrado | |
| Gestión Calidad Proc. | Necesario | 8 | 3 | 0 | 11 |
| Pedagógico | Presente | 0 | 7 | 0 | 7 |
| | Destacado | 0 | 0 | 8 | 8 |
| Total | | 8 | 10 | 8 | 26 |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Tabla 9: Intensidad de asociación entre la dimensión Gestión Calidad Proc. Pedagógico y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau b de Kendal.

| | | Valor | Error estándar asintótico | T aproximada | p valor |
|---------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|--------------|---------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,776 | | | ,000 |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,899 | ,052 | 13,418 | ,000 |
| N de casos válidos | | 26 | | | |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Conclusión estadística:

Respecto a la intensidad de asociación entre las variables, dado que ($X^2=0.776$, $p=0.000$, $\alpha = 0.05$) se afirma que la intensidad de asociación es alta.

3.6 Respecto a la relación entre la dimensión Acompañamiento Sistema Reflexión y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Hipótesis estadística:

Ho: No existe asociación entre la dimensión Acompañamiento Sistema Reflexión y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Ha: Si existe asociación entre la dimensión Acompañamiento Sistema Reflexión y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Resultados:

Tabla 10: Contingencia entre la dimensión Acompañamiento Sistema Reflexión y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

| | | CPA | | | Total |
|----------------------------------|-----------|-----------|------------|---------|-------|
| | | Necesario | Desarrollo | Logrado | |
| Acompañamiento Sistema Reflexión | Necesario | 8 | 3 | 0 | 11 |
| | Presente | 0 | 7 | 0 | 7 |
| | Destacado | 0 | 0 | 8 | 8 |
| Total | | 8 | 10 | 8 | 26 |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Tabla 11: Intensidad de asociación entre la dimensión Acompañamiento Sistema Reflexión y la variable comunidades profesionales de aprendizaje mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.

| | | Valor | Error estándar asintótico | T aproximada | p valor |
|---------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|--------------|---------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,776 | | | ,000 |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,899 | ,052 | 13,418 | ,000 |
| N de casos válidos | | 26 | | | |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Conclusión estadística:

Respecto a la intensidad de asociación entre las variables, dado que ($X^2=0.776$, $p=0.000$, $\alpha = 0.05$) se afirma que la intensidad de asociación es alta.

3.7 Respecto a la relación entre la dimensión Liderazgo de apoyo compartido y la variable liderazgo pedagógico

Hipótesis estadística:

Ho: No existe asociación entre la dimensión Liderazgo de apoyo compartido y la variable liderazgo pedagógico.

Ha: Si existe asociación entre la dimensión Liderazgo de apoyo compartido y la variable liderazgo pedagógico.

Resultados:*Tabla 22: Contingencia entre la dimensión Liderazgo de apoyo compartido y la variable liderazgo pedagógico.*

| Variable / Dimensión | | Liderazgo pedagógico | | | Total |
|-----------------------|------------|----------------------|----------|-----------|-----------|
| | | Necesario | Presente | Destacado | |
| Lid. Apoyo Compartido | Necesario | 8 | 2 | 1 | 11 |
| | Desarrollo | 2 | 4 | 1 | 7 |
| | Logrado | 1 | 2 | 5 | 8 |
| Total | | 11 | 8 | 7 | 26 |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Tabla 33: Intensidad de asociación entre la dimensión Liderazgo de apoyo compartido y la variable liderazgo pedagógico mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.

| | | Valor | Error estándar asintótico | T aproximada | p valor |
|---------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|--------------|---------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,614 | | | ,000 |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,673 | ,090 | 5,142 | ,000 |
| N de casos válidos | | 26 | | | |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Conclusión estadística:

Respecto a la intensidad de asociación entre las variables, dado que ($X^2=0.614$, $p=0.000$, $\alpha = 0.05$) se afirma que la intensidad de asociación es media alta.

3.8 Respecto a la relación entre la dimensión Visión y valores compartidos y la variable liderazgo pedagógico.

Hipótesis estadística:

Ho: No existe asociación entre la dimensión Visión y valores compartidos y la variable liderazgo pedagógico.

Ha: Si existe asociación entre la dimensión Visión y valores compartidos y la variable liderazgo pedagógico.

Resultados:*Tabla 44: Contingencia entre la dimensión Visión y valores compartidos y la variable liderazgo pedagógico.*

| Variable / Dimensión | | Liderazgo pedagógico | | | Total |
|----------------------------|------------|----------------------|----------|-----------|-----------|
| | | Necesario | Presente | Destacado | |
| Visión Valores Compartidos | Necesario | 7 | 1 | 1 | 9 |
| | Desarrollo | 4 | 5 | 0 | 9 |
| | Logrado | 0 | 2 | 6 | 8 |
| Total | | 11 | 8 | 7 | 26 |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Tabla 55: Intensidad de asociación entre la dimensión Visión y valores compartidos y la variable liderazgo pedagógico mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.

| | | Valor | Error estándar asintótico | T aproximada | p valor |
|---------------------|-----------------------------|-------|------------------------------|-----------------|------------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,676 | | | ,000 |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,756 | ,076 | 5,776 | ,000 |
| N de casos válidos | | 26 | | | |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Conclusión estadística:

Respecto a la intensidad de asociación entre las variables, dado que ($X^2=0.676$, $p=0.000$, $\alpha = 0.05$) se afirma que la intensidad de asociación cuadrada entre la dimensión Visión y valores compartidos y la variable liderazgo pedagógico es media alta.

3.9 Respecto a la relación entre la dimensión Práctica profesional compartida y la variable liderazgo pedagógico

Hipótesis estadística:

Ho: No existe asociación entre la dimensión Práctica profesional compartida y la variable liderazgo pedagógico.

Ha: Si existe asociación entre la dimensión Práctica profesional compartida y la variable liderazgo pedagógico.

Resultados:

Tabla 66: Contingencia entre la dimensión Práctica profesional compartida y la variable liderazgo pedagógico.

| Variable / Dimensión | | Liderazgo pedagógico | | | Total |
|---------------------------------|------------|----------------------|----------|-----------|-----------|
| | | Necesario | Presente | Destacado | |
| Práctica profesional compartida | Necesario | 7 | 1 | 2 | 10 |
| | Desarrollo | 3 | 4 | 1 | 8 |
| | Logrado | 1 | 3 | 4 | 8 |
| Total | | 11 | 8 | 7 | 26 |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Tabla 17: Re Intensidad de asociación entre la dimensión Práctica profesional compartida y la variable liderazgo pedagógico mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.

| | | Valor | Error estándar asintótico | T aproximada | p valor |
|------------------------|--------------------------------|-------|------------------------------|-----------------|------------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,562 | | | ,002 |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,612 | ,105 | 4,504 | ,000 |
| N de casos válidos | | 26 | | | |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Conclusión estadística:

Respecto a la intensidad de asociación entre las variables, dado que ($X^2=0.562$, $p=0.000$, $\alpha = 0.05$) se afirma que la intensidad de asociación entre la dimensión Práctica profesional compartida y la variable liderazgo pedagógico es medio alto.

3.11 Respecto a la relación entre la dimensión Condiciones de apoyo: relaciones y Estructuras y la variable liderazgo pedagógico

Hipótesis estadística:

Ho: No existe asociación entre la dimensión Condiciones de apoyo: Relaciones y Estructuras y la variable liderazgo pedagógico.

Ha: Si existe asociación entre la dimensión Condiciones de apoyo: Relaciones y Estructuras y la variable liderazgo pedagógico.

Resultados:

Tabla 18: Contingencia entre la dimensión Condiciones de apoyo: Relaciones y Estructuras y la variable liderazgo pedagógico.

| Variable / Dimensión | Liderazgo pedagógico | | | Total |
|--------------------------------|----------------------|----------|-----------|-----------|
| | Necesario | Presente | Destacado | |
| Cond Apoyo Rel. Estructuras | Necesario | 8 | 2 | 11 |
| | Desarrollo | 2 | 3 | 7 |
| | Logrado | 1 | 3 | 8 |
| Total | 11 | 8 | 7 | 26 |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Tabla 197: Intensidad de asociación entre la dimensión Condiciones de apoyo: Relaciones y Estructuras y la variable liderazgo pedagógico mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.

| | | Medidas simétricas | | | |
|------------------------|--------------------------------|--------------------|------------------------------|-----------------|------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico | T aproximada | p valor |
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,614 | | | ,000 |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,673 | ,090 | 5,142 | ,000 |
| N de casos válidos | | 26 | | | |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Conclusión estadística:

Respecto a la intensidad de asociación entre las variables, dado que ($X^2=0.614$, $p=0.000$, $\alpha = 0.05$) se afirma que la intensidad de asociación entre la dimensión Condiciones de apoyo: Relaciones y Estructuras y la variable liderazgo pedagógico es media alta.

3.11 Respecto a la relación entre la dimensión Aprendizaje colectivo y su aplicación y la variable liderazgo pedagógico

Hipótesis estadística:

Ho: No existe asociación entre la dimensión Aprendizaje colectivo y su aplicación y la variable liderazgo pedagógico.

Ha: Si existe asociación entre la dimensión Aprendizaje colectivo y su aplicación y la variable liderazgo pedagógico.

Resultados:

Tabla 20: Contingencia entre la dimensión Aprendizaje colectivo y su aplicación y la variable liderazgo pedagógico.

| Variable / Dimensión | | Liderazgo pedagógico | | | Total |
|---------------------------------------|------------|----------------------|----------|-----------|-----------|
| | | Necesario | Presente | Destacado | |
| Aprendizaje colectivo y su aplicación | Necesario | 6 | 3 | 1 | 10 |
| | Desarrollo | 5 | 2 | 1 | 8 |
| | Logrado | 0 | 3 | 5 | 8 |
| Total | | 11 | 8 | 7 | 26 |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Tabla 21: Intensidad de asociación entre la dimensión Aprendizaje colectivo y su aplicación y la variable liderazgo pedagógico mediante Coeficiente de contingencia Chi Cuadrado y Tau-b de Kendall.

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|----------------------------|--------------------|---------------------------|--------------|---------|
| | | Valor | Error estándar asintótico | T aproximada | p valor |
| Nominal por Nominal | Coficiente de contingencia | ,679 | | | ,000 |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,813 | ,071 | 4,943 | ,000 |
| N de casos válidos | | 26 | | | |

Fuente: Resultados procesamiento de encuestas.

Conclusión estadística:

Respecto a la intensidad de asociación entre las variables, dado que ($X^2=0.679$, $p=0.000$, $\alpha = 0.05$) se afirma que la intensidad de asociación entre la dimensión Aprendizaje colectivo y su aplicación y la variable liderazgo pedagógico es media alta.

IV. Discusión

Respecto al liderazgo pedagógico, se encontró que predominaba la categoría necesaria 42% seguido de presente 31%, y destacado con el 27%. Estos resultados se están acordes a los hallados por Boulogne (2012) quien señala la importancia de las características REACH del líder, debe asumir riesgos con los cuales se demuestra su capacidad de conducir y los resultados, que en el peor de los casos es una lección aprendida, antes que pasar el tiempo contemplando, comunicar persuadir, lo que es muy importante para conseguir el apoyo sólido de algunos y los demás se adhieren y los que no, no les queda más que sumarse. Autonomía, para no dejarse influenciar por las condiciones adversas o el pesimismo, méritos académicos que lo respalden y honor para tener la autoridad moral. Estas cualidades son importantes tenerlas todas en conjunto.

Respecto a 1 nivel de comunidades profesionales de aprendizaje, todas las categorías tuvieron similar desempeño predominando ligeramente la categoría desarrollo (38%) seguido de necesario y logrado en igual proporción (31%).

Estos resultados guardan similitud con los hallados por Krichesky (2013) quien señala que existente o no toda organización es una comunidad de aprendizaje sea organizada o de facto, este patrón viene desde la época de pre histórica, se tiende hacer lo que da más éxito a la mayoría, y líder es quien satisface a la mayoría. Por otro lado, la participación en la comunidad es muy relativa, las personas que son muy figurativas no son las que aplican y se inspiran, por el contrario, las que son críticas y poco expresivas, son más reflexivas y toman lo útil del líder y descartan lo que consideran no útil y son las que en el fondo tienen más relación.

Nuestros resultados también guardan paralelo con los hallados por Aimituma (2018) quien señala la importancia de la comunidad profesional para el mantenimiento de la atención, pues este es uno de los principales problemas del aula y muchas veces requiere la acción sinérgica de todos los docentes, ya que unos tienen más influencia que otros en los alumnos pero al final todos los docentes tienen influencia de alguna forma sobre todos, lo cual si alineas sus esfuerzos pueden en conjunto solucionar el problema de la atención de todos, en particular la formación de hábitos y valores que propician las habilidades de aprendizaje.

Nuestros resultados coinciden también con Téllez (2018) quien señala que se requiere un panel de control de indicadores sobre el desempeño siendo uno de ellos los resultados de la prueba ECE, por otro lado como en nuestra investigación, la institución investigaba analizó sus resultados de la prueba ECE, y busco determinar las causas del puntaje alcanzado a los alumnos y es posible analizar los casos de los alumnos para determinar los factores que influyen en que su aprendizaje sea esquivo.

En este sentido, nuestros resultados también guardan paralelo con los hallados por Pumacayo (2018) quien señala que las comunidades profesionales de aprendizaje son necesarias porque la diversidad de factores de rendimiento de los alumnos sobrepasa la labor de un docente, y ayuda mucho que los docentes analicen los factores por grupos de alumnos, las variables de aprendizaje como atención, retención, motivación y como estas responden a las diferentes estrategias de aprendizaje pueden ser más fácilmente abordadas entre todos los profesores haciendo la labor más fácil. Esto permite analizar y perfeccionar las técnicas con los alumnos y aplicarlas a sus contenidos, la comunidad comparte los resultados y los perfecciona, esto hace que se multiplique la productividad y efectividad de la labor docente.

En la misma línea de ideas, nuestros resultados guardan paralelo con los hallados por Ruiz (2018) quien señala que los diferentes elementos de aprendizaje y desarrollo de los procesos de aprendizaje pueden ser contrastado mediante la coordinación de todas las áreas de aprendizaje, esto debido a las inteligencias múltiples, lo que puede alinear mediante estrategias de aprendizaje. Los docentes pueden hacer distribuciones de las inteligencias en su salón y facilitar la estrategia de aprendiza, en particular para los casos reacios de logro. Por otra parte, permite ver que las estrategias usadas son inadecuadas, enfrentado el problema no en forma individual, sino a través de todas las áreas académicas se tiene una nueva perspectiva muy superior a la perspectiva individual de un solo docente.

Se encontró asociación estadística entre la variable liderazgo pedagógico y las comunidades profesionales de aprendizaje de alta intensidad $\chi^2 = 0.707$; $p = 0.000$. estos resultados coinciden con Krichesky (2013) quien señala que el liderazgo es alto cuando se satisface a todos los niveles.

Estos resultados guardan paralelo con los hallados por Bolívar (2014) quien señala que una comunidad profesional de aprendizaje existe en modo espontaneo pero sus resultados

son muy dispersos, sin embargo con un liderazgo, aunque mínimo permite centralizar los resultados y empieza la fase de compartir indicadores, ¿Por qué en su curso si? Y porque en el mío no?, es difícil que un maestro pruebe varias estrategias, sin embargo compartiendo las estratégicas y llevándolas a su area se pueden depurar estas estratégicas. Sin embargo, se necesita un director, que coordine y organizó los esfuerzos, se necesita una organización pequeña pero necesaria que tabule la información, coordine las reuniones, otro que procese los datos. Dependiendo del liderazgo, esta organización puede ser un incremento mínimo de tiempo de trabajo que aprovecha las experiencias docentes poniéndoles forma mediante estrategias estadísticas descriptivas, permitiendo a los docentes encontrar características que no pueden mediante su labor individual.

Lo analizado hasta ahora converge en los resultados hallados por Délano (2015) quien señala que un docente puede ser bueno, todos pueden ser buenos, pero para un liderazgo efectivo sobre las demás instituciones es necesario que aprendan todos de todos, multiplicando así sus experiencias, conocimientos y estrategias, una comunidad docente, ya de por si tiene mayor liderazgo pues es la suma de varias experiencias.

Siguiendo la convergencia entre la relación de liderazgo pedagógico y las comunidades profesionales de aprendizaje es importante el antecedente de Krichesky & Murillo (2011) quien también coincide con la base de que una sola persona no podrá lograr un cambio. Se necesitan mutuamente y se debe trabajar juntos de nuevas maneras. Aprender juntos es uno de otros. Las reuniones en los comités actuales y en la mayoría de las instituciones educativas no son útiles porque generalmente están preparadas (clara o tácitamente) para tratar los problemas administrativos o de gestión, en lugar de los adecuados en la gestión académica. Reuniones que sirven más para hacer anuncios en comparación con las discusiones relacionadas con la mejora en la educación y la educación. De esta manera, debe reconocerse que, en general, el trabajo a nivel educativo en todos los niveles es muy diferente, y se enfoca en la "disposición" de las situaciones compartimentadas y de administración, independientemente de la clase u organización.

Silva (2018) también se suma a esta asociación al ver que un problema central de las instituciones educativas es que el liderazgo de la gestión académica es mediocre. Si tenemos que afectar sistemática y estrictamente los resultados de nuestros estudiantes, entonces debemos mejorarlo. Aparte de esto, la mayoría de los maestros nunca han sido parte de una comunidad de práctica profesional dedicada a la mejora continua del

aprendizaje y el aprendizaje. Por otro lado, la mayoría de estos profesionales no han experimentado lo que es un modelo o una entrega de "buena entrega", según el enfoque institucional de su institución educativa. De hecho, cada maestro generalmente enseña de acuerdo con el modelo que celebró cuando era estudiante. Sin separar las reuniones existentes organizadas en la institución, debería haber apoyo para establecer el tiempo y los espacios específicos, así como algunos grupos, que pueden reflejar y mejorar su forma de trabajar sin dejarlos día tras día. Estos grupos deberán crear nuevas capacidades personales y organizativas (no solo aplicar las mismas capacidades a las nuevas tareas) y, por lo tanto, aprender un lugar donde puedan reflejar estas habilidades como una comunidad profesional, quien señala que como todas las actividades profesionales en particular la medicina, debemos trabajar en equipos para resolver un problema creciente, encontrar los servicios. Mejorar y crear nuevos conocimientos con la cooperación. La razón de tal evento es simple: estos grupos disciplinarios y más personas probablemente produzcan mejores resultados que los que ellos mismos pueden lograr.

Nuestros resultados encontraron asociación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la variable Comunidades Profesionales de Aprendizaje de alta intensidad, estos resultados coinciden con Vaillant (2011) quien señala que sobre la base que una sola persona no podrá producir el cambio, siendo necesario la cooperación unos a otros para que trabajen juntos de formas nuevas. Aprender juntos unos de otros. Los comités y reuniones actuales en la mayoría de las instituciones educativas no son de ayuda, porque normalmente están diseñados (de manera explícita o tácita) para tratar problemas administrativos o de gestión, más que aquellos sustanciales de la gestión pedagógica. Encuentros que sirven más para realizar anuncios que para discusiones relacionadas con la mejora de la enseñanza y el aprendizaje. De esta manera, se ha de reconocer que, de forma general, el trabajo en educación a todos los niveles queda altamente aislado, *compartimentalizado*, y enfocado al "arreglo" de situaciones de gestión, sea del aula o de la organización.

Nuestros resultados encontraron asociación entre la calidad de procesos pedagógicos y las comunidades profesionales de aprendizaje, en alta intensidad lo cual decanta con lo hallado por Pumacayo (2018) quien señala si se quiere mejorar significativamente el rendimiento de la formación para el desarrollo profesional docente, si se pretende que haya una transferencia de las teorías pedagógicas a las prácticas reales en las aulas, es

necesario activar a los docentes mediante estrategias sistemáticas de práctica y reflexión sobre dicha práctica, a partir de modelos que consideren una fuerte ayuda entre iguales. Algunas estrategias ya las apuntaba a los grupos de discusión, las prácticas reales y la enseñanza a otros. Stoll & et al (2006) agregue que este tipo de estrategias activas requieren forzosamente de varios profesionales en acción y, por tanto, se vislumbran dos posibilidades para ello: la primera es que la institución sea capaz de pagar para que cada docente tenga un coach o mentor en su aula, que le ayude a entrenarse hasta que domine la práctica educativa específica. En nuestra investigación y en el Perú estas estrategias parten de programas nacionales como PELA, políticas de dirección, entre otros, en el caso de las comunidades profesionales de aprendizaje, requieren de liderazgo pedagógico de la Dirección, pues el coordina los recursos y la organización, de otra manera esta sería informal, por grupos dispersos y no tendría su máximo potencial.

Krichesky (2013) sobre el particular señala que la formación basada en la escuela, con un desarrollo que ocurre dentro, entre colegas. Con estructuras que permitan tener tiempos, espacios y soportes suficientes para practicar con otros y reflexionar sobre dicha práctica. (lo cual requiere de una política y gestión de la dirección escolar) logra desarrollar una formación centrada en las verdaderas necesidades de la organización educativa, en función del nivel demostrado por parte de sus docentes para las prácticas que se desean adquirir. Para ello, es necesario también que el diagnóstico y el tratamiento (programas formativos) se realice entre los propios docentes y directores, y no por imposición o copia de modelos exógenos a la propia institución. En este modelo, el grado de participación del profesorado es máximo y, por tanto, también su implicación y compromiso con su propio desarrollo. La responsabilidad de la formación se traslada al propio colectivo, a la comunidad de profesionales que aprenden en conjunto.

Respecto al acompañamiento reflexivo y la comunidad profesional de aprendizaje se encontró alta asociación lo que puede ser explicado por lo señalado por Aimituma (2018) quien señala que los profesionales han desarrollado, consciente o inconscientemente, un porcentaje de su práctica a través de la interacción con otros colegas. A veces, de manera informal participando en algún proyecto, en alguna discusión intentando dar solución a problemas concretos o como parte de un equipo que intenta realizar una mejora o innovación. La mayoría de profesiones ya no se pueden entender sin estos espacios de trabajo colegiado, altamente supervisado, que les permita sentirse seguros en la

aplicación de su práctica, pero también comportarse como estrategas, intentar prácticas nuevas y ser reconocidos por ellas. En nuestro estudio pudimos verificar ello.

Sobre la relación entre acompañamiento y comunidades profesionales de aprendizaje, se encontro tambien asocacion de alto nivel, lo cual sigue el paralelo de Huffman & Jacobson (2003) quien destaca la ventaja del acompañamiento hacer a un lado las reuniones actuales que se llevan a cabo en la institución, debería haber tiempos y espacios específicos, así como apoyo para organizar ciertos grupos que puedan reflexionar y mejorar la manera en la que operan, sin abandonar el día a día. Dichos grupos necesitarán crear nuevas capacidades individuales y organizacionales (no simplemente aplicar las mismas capacidades a nuevas tareas) y, por tanto, necesitarán un espacio donde puedan reflejar estas capacidades como comunidad profesional de aprendizaje.

Otro aporte importante sobre el liderazgo de apoyo compartido es el señalado por Hord (2004) quien señala que la Relación de las CPA con la organización y el desarrollo profesional se trata de desarrollar capacidades para ver el sistema con sinceridad y analizar por qué es difícil para la organización cambiar, y aprender cómo realizar acciones efectivas para ayudarla a hacerlo, por qué es difícil para el individuo cambiar, y aprender cómo tomar acciones efectivas para ayudarse a ser mejor. Hay que tomar en cuenta que las organizaciones que aprenden son las que generan conocimiento, no las que usan el conocimiento. Este hecho necesariamente acaba transformándolas en algo diferente de lo que eran. Dichas organizaciones requieren de líderes que tengan presente que deben cambiar individualmente, si quieren que la organización cambie. En nuestra investigación encontramos que la organización mediante la direccion debe formar como parte de la cultura organizacional las comunidades profesionales de aprendizaje para mantener un liderazgo pedagogico.

V. Conclusiones

1. El liderazgo pedagógico identificado la investigación fue predominantemente necesaria (42%, 11 participantes) seguido de presente (31%, 8 participantes), y destacado (27%, 7 participantes).
2. Se identificó el nivel de Comunidad Profesional de Aprendizaje; en la institución estudiado, encontrando niveles similares en todas las categorías, así en la categoría necesario identifico 31% (8 participantes), en desarrollo 38% (10 participantes) y logrado 31% (8 participantes).
3. La dimensión orientación proceso pedagógico se relaciona significativamente con la variable comunidad profesional de aprendizaje; en la I.E. N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro, 2019 (CC = 0.788; $p < 0.05$).
4. La dimensión gestión calidad de procesos pedagógicos se relaciona significativamente con la variable comunidad profesional de aprendizaje; en la I.E. N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro, 2019 (CC = 0.776; $p < 0.05$).
5. La dimensión acompañamiento sistemático y promoción para el logro de las metas de aprendizaje se relaciona significativamente con la variable comunidad profesional de aprendizaje; en la I.E. N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro, 2019 (CC = 0.776; $p < 0.05$).
6. La dimensión liderazgo de apoyo y compartido se relaciona significativamente con la variable liderazgo pedagógico; en la I.E. N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro, 2019 (CC = 0.614; $p < 0.05$).
7. La dimensión visión y valores compartidos se relaciona significativamente con la variable liderazgo pedagógico; en la I.E. N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro, 2019 (CC = 0.676; $p < 0.05$).
8. La dimensión aprendizaje colectivo y su aplicación se relaciona significativamente con la variable liderazgo pedagógico; en la I.E. N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro, 2019 (CC = 0.679; $p < 0.05$).

9. La dimensión práctica personal compartida se relaciona significativamente con la variable liderazgo pedagógico; en la I.E. N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro, 2019 (CC = 0.562; $p < 0.05$).
10. La dimensión condiciones de apoyo: relaciones y estructura se relaciona significativamente con la variable liderazgo pedagógico; en la I.E. N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro, 2019 (CC = 0.614; $p < 0.05$).
11. La variable liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la variable comunidad profesional de aprendizaje; en la I.E. N° 82073 San Martín de Porres de El Milagro, 2019 (CC = 0.707; $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

1. A los directivos de las IIEE de la jurisdicción de la UGEL N° 02 L.E. Se recomienda considerar los resultados obtenidos en la presente investigación para la implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje a fin de mantener el liderazgo pedagógico y aprovechar todas las experiencias docentes individuales.
2. Al equipo directivo se recomienda realizar reuniones de trabajo propiciando el perfeccionamiento de la comunidad profesional de aprendizaje en las IIEE con el intercambiando experiencias con otras Instituciones Educativas.
3. A los directivos, planificar el desarrollo de un adecuado monitoreo y acompañamiento al docente donde se analicen sus fortalezas y debilidades con miras a que pueda reflexionar sobre el desarrollo de su práctica pedagógica motivando la implementación de estrategias para el constante perfeccionamiento de la comunidad profesional de aprendizaje.
4. A los docentes se recomienda participar en reuniones enfocadas en las buenas prácticas pedagógicas, liderazgo compartido y en la discusión constructiva, trabajando en colaboración para planificar, resolver problemas y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Referencias bibliográficas

- Aimituma, H. (2018). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la atención de la diversidad de los estudiantes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén*. Lima, Perú: Tesis de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UARM_87d13785950b7a6f2907cb2581be5036
- Antúñez, S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Avila, R. (1990). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Lima - Peru: Trilce.
- Bolam, R., & et al. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. London: DfES and University of Bristol.
- Bolívar, A. (2012). *Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo*. Málaga: Aljive.
- Bolívar, A. (2017). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106.
- Bolívar, A., López, J., & Murillo, J. (2013). Liderazgo en las Instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14, 15–60.
- Bolívar, M. (10 de 10 de 2018). *Los centros escolares como Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Adaptación, validación y descripción del PLCA*. Obtenido de 2017: <https://hera.ugr.es/tesisugr/26479436.pdf>.
- Bolivar, M. R. (2017). *Los centros escolares como Comunidades profesionales de aprendizaje. Adaptacion, validacion y descripcion del PLCA-R*. Granada, España: Tesis de doctorado de la Universidad de Granada. Obtenido de <https://hera.ugr.es/tesisugr/26479436.pdf>
- Bolívar, R. (2014). *Comunidades profesionales de aprendizaje. Instrumentos de diagnóstico y evaluación*. Granada, España: Tesis de doctorado de la Universidad de Granada. Obtenido de https://hum386.ugr.es/media/grupos/HUM386/cms/comunidades%20profesionales%20de%20aprendizaje%20Instrumentos_Rosel%20Bolivar.pdf
- Boulogne, S. (2012). *Forjando el liderazgo docente en la escuela superior en artes, propuestas docentes para mejorar los procesos de enseñanza*. San Salvador, El

- Salvador: Tesis de la Universidad Tecvirtual. Obtenido de <https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/619624/TESIS%20Sara%20M%20Boulogne.pdf?sequence=1>
- Coronel, J. Moreno, E., & Padilla, M.(2002). La gestión y el liderazgo como procesos organizativos: Contribuciones y retos planteados desde una óptica de género. *Revista de Educación*, 327, 157-168.
- Cuadrado, I. (2003). ¿Emplear hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18(3), 283-307.
- Darling, L. (2006). *El derecho de la educación. Crear buenas escuelas para todos*. Barcelona: Ariel.
- Délano, A. (2015). *Comunidades profesionales de aprendizaje, condiciones para su instalación en la escuela Santa Clara*. Santiago, Chile: Tesis de la Universidad Alberto Hurtado. Obtenido de <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/7916/MGDEDelano.pdf?sequence=1>
- Escudero, J. (2011). *Los centros escolares como espacios de aprendizaje y de desarrollo profesional de los docentes*. Madrid: Síntesis.
- Fullan, M. (2002). Barcelona: Octaedro.
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (1997). *¿Hay algo por lo que merezca la pena luchar en la escuela? Trabajar unidos para mejorar*. Sevilla: M.C.E.P.
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (1999). *¿Hay algo por lo que merezca la pena luchar en la escuela? Trabajar unidos para mejorar*. Sevilla: M.C.E.P.
- Gairín, J. (2004). Mejorar la sociedad, mejorando las organizaciones educativas. En A. Villa, *Dirección para la innovación: apertura de los centros a la sociedad del conocimiento* (págs. 77-127). Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.
- García, I., & et al. (2018). Hacia la implantación de comunidades profesionales de aprendizaje mediante un liderazgo distribuido. Una revisión sistemática. *ResearchGate*, 741. doi:10.15366/reice2018.16.2.007
- García, M. (2011). *Las ciudades educadoras como respuesta intercultural*. Congreso RIAICES.
- Gento, S. (2012). *Leaderships and impact on the quality Education*. Cádiz: ECER.

- Grant, K. & Ray, J. A. (2009). *Home, school and community collaboration: culturally. Responsive Family Involvement*. London: Sage.
- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4, 221–239.
- Hallinger, P. (2008). Gateways to leading learning. Leading educational change. *APCLC Monograph Series*, 34-68. Obtenido de <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hargreaves, A. (1998). *International Handbook of Educational Change*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Harris, A., & Lambert, L. (2003). *Building leadership capacity for school improvement*. Berkshire, UK: Open University Press.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Méxicio: McGraw Hill.
- Hord, S. (2004). *Learning together. Leading together. Changing schools through professional learning communities*. New York: Teachers Collage Press.
- Hord, S., & Hirsh, S. (2008). Making the promise a reality. En A. Blankstein, P. Houston, & R. Cole, *Sustaining Professional Learning Communities* (págs. 23-40). Corwin: Thousand Oaks, CA.
- Huffman, J., & Jacobson, A. (2003). Perceptions of professional learning communities. *International Journal of Leadership in Education*, 6(3), 239-250.
- Imbernón, F. (2005). *Vivencias de maestros y maestras: compartir desde la práctica educativa*. Barcelona: GRAÓ.
- Krichesky, G. (2013). *El desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas*. Madrid, España: Tesis de la Universidad Autonoma de Madrid. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=38892>
- Krichesky, G. & Murillo, F. (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(1), 65-83. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55118790005.pdf>
- Lieberman, A. (2000). Networks as learning communities. *Journal of Teacher Education*, 51(3), 221-227.

- Louis, K. (2008). Creating and sustaining professional communities. En A. Blankstein, P. Houston, & R. Cole, *Sustaining Professional Learning Communities* (págs. 41-58). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Malpica, F. (5 de Julio de 2018). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje: ¿clave del cambio?* Obtenido de Educacion: <https://www.educacionperu.org/comunidades-profesionales-aprendizaje-clave-del-cambio/>
- Medina, A., & Gento, S. (1996). *Organización Pedagógica del nuevo Centro educativo*. Madrid: UNED.
- Melim, G. (2013). *Emociones, personalidad y liderazgo*. España: Tesis de la Universidad de Cádiz.
- Mitchell, C., & Sackney, L. (2000). *Profound improvement. Building capacity for a learning community*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Molina, E. (2005). Creación y desarrollo de comunidades de aprendizaje: Hacia la mejora educativa. *Revista de Educación*, 337, 235-250.
- Muñoz, G., & Marfán, J. (2011). Competencias y formación para un liderazgo escolar efectivo en Chile. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 48(1), 63-80.
- OCDE. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar. Herramientas de trabajo. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*.
- Pumacayo, H. (2018). *Comunidades profesionales de aprendizaje: Una oportunidad para fortalecer la práctica pedagógica por la mejora de los resultados de aprendizaje en matemática, en la IE N° 1218 "San Luis María de Montfort" – Chaclacayo*. Lima, Perú: Tesis de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/209662>
- Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Wellington: Best evidence synthesis iteration [BES].
- Ruiz, M. (2018). *Las comunidades profesionales de aprendizaje para el desarrollo de habilidades en la resolución de problemas matemáticos en los estudiantes de segundo grado: Plan de acción*. Lima, Perú: Tesis de la Pontificia Universidad

- Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10840>
- Silva, S. L. (2018). *Las comunidades profesionales de aprendizaje como estrategia para incrementar el nivel de logro satisfactorio de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común del área de Desarrollo Personal Ciudadanía y Cívica en los e*. Lima, Perú: Tesis de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/2329>
- Stoll, L., & et al. (2006). Professional learning communities: a review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-257.
- Stoll, L., & Louis, K. S. (2007). *Professional Learning Communities: Divergence, Depth and Dilemmas*. Columbus, OH: Open University Press.
- Tellez, F. T. (2018). *Las comunidades profesionales de aprendizaje contribuyen a la mejora profesional del docente y al aprendizaje de los estudiantes de la I. E. Bartolomé Herrera del distrito de San Miguel*. Lima, Perú: Tesis de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/209856>
- UNESCO. (2008). *Les nouveaux rôles des chefs d'établissement dans l'enseignement secondaire*. Paris: UNESCO.
- Vaillant, D. (2011). La escuela latinoamericana en busca de líderes pedagógicos. *Educación*, 47(2), 327-338.
- Wagner, T., & Kegan, R. (2006). *Change Leadership. A practical Guide to Transforming our Schools*. Jossey-Bass.
- Westheimer, J. (2008). Learning Among Colleagues: Teacher Community and the Shared Enterprise of Education. En M. Cochran, S. Feiman, & J. McIntyre, *Handbook of Research on Teacher Education* (págs. 756-783). Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

Anexos

Anexo 01: Cuestionario de Liderazgo pedagógico

Cuestionario para medir el Liderazgo pedagógico

Instrucciones

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma requerimos su gentil colaboración, respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presenta.

| Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso. ESCALA VALORATIVA | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|
| CÓDIGO | CATEGORÍA | PUNTAJE |
| S | Siempre | 5 |
| SC | Casi siempre | 4 |
| AV | A veces | 3 |
| CN | Casi nunca | 2 |
| N | Nunca | 1 |

| N° | ÍTEMS DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO | Criterios | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El DIRECTOR | | | | | | |
| D1: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS. | | | | | | |
| 1 | Identifica las necesidades formativas de los docentes. | | | | | |
| 2 | Promueve la comprensión de los procesos pedagógicos. | | | | | |
| 3 | Establece metas que permitan mejorar los aprendizajes. | | | | | |
| 4 | Implementa planes de mejora a nivel institucional. | | | | | |
| 5 | Genera espacios para el trabajo colaborativo y reflexión sobre las prácticas pedagógicas. | | | | | |
| 6 | Estimula a los docentes a realizar investigaciones y e innovaciones pedagógicas. | | | | | |
| D2: GESTIONA LA CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS | | | | | | |
| 7 | Promueve la reflexión de práctica docente mediante jornadas colectivas | | | | | |
| 8 | Estimula la iniciativa de los docentes respecto a las innovaciones pedagógicas | | | | | |
| 9 | Identifica las buenas prácticas y las promueve a nivel de I.E. | | | | | |
| 10 | Promueve la participación de los docentes en talleres formativos | | | | | |
| 11 | Fomenta los grupos de interaprendizaje a nivel de I.E. | | | | | |
| 12 | Involucra a todos los actores educativos para las acciones formativas a nivel de I.E. | | | | | |
| D3: BRINDA ACOMPAÑAMIENTO SISTEMÁTICO Y PROMUEVE REFLEXIÓN CONJUNTA | | | | | | |
| 13 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular | | | | | |
| 14 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos. | | | | | |
| 15 | Promueve el uso efectivo del tiempo para el logro de propósitos de aprendizaje. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 16 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes | | | | | |
| 17 | Promueve la reflexión y retroalimenta la práctica docente. | | | | | |
| 18 | Establece compromisos de mejora para el logro de aprendizajes. | | | | | |

Anexo 02: Cuestionario de la Comunidad Profesional de Aprendizaje

Cuestionario para medir la Comunidad Profesional de Aprendizaje

Instrucciones

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma requerimos su gentil colaboración, respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presenta.

| Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso. ESCALA VALORATIVA | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|
| CÓDIGO | CATEGORÍA | PUNTAJE |
| S | Siempre | 5 |
| SC | Casi siempre | 4 |
| AV | A veces | 3 |
| CN | Casi nunca | 2 |
| N | Nunca | 1 |

| N° | ÍTEMS DE COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE | Criterios | | | | |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| EL DIRECTOR | | | | | | |
| D1: LIDERAZGO DE APOYO Y COMPARTIDO | | | | | | |
| 1 | Promueve el liderazgo entre los docentes | | | | | |
| 2 | Promueve la participación democrática, compartiendo el poder y toma de decisiones. | | | | | |
| 3 | Motiva a logro de metas establecidas | | | | | |
| 4 | Fomenta el trabajo colaborativo entre docentes | | | | | |
| 5 | Sugiere formas para mejorar el desempeño en equipo | | | | | |
| D2: VISION Y VALORES COMPARTIDOS | | | | | | |
| 6 | Comparten visiones comunes para mejora de la I.E. | | | | | |
| 7 | Establecen metas comunes respecto al aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 8 | Apoya las normas de actuación que guían las practicas docentes | | | | | |
| 9 | Alienta al equipo para resolver problemas | | | | | |
| 10 | Promueve el respeto y la tolerancia a nivel de grupo | | | | | |
| D3: APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU COLABORACIÓN | | | | | | |
| 11 | Comparten información relevante con todos los docentes | | | | | |
| 12 | Trabajan en colaboración para planificar los aprendizajes | | | | | |
| 13 | Resuelve problemas identificados en la práctica docente para mejorar los aprendizajes | | | | | |
| 14 | Buscan juntos conocimientos, competencias y estrategias para el logro de aprendizajes | | | | | |
| 15 | Aplican nuevos aprendizajes en su práctica docente | | | | | |
| 16 | Promueve la innovación y capacitación del docente | | | | | |
| D4: PRACTICA PERSONAL Y COMPARTIDA | | | | | | |
| 17 | Considera las sugerencias del equipo para tomar decisiones | | | | | |
| 18 | Alienta a la reflexión conjunta y resolver problemas | | | | | |
| 19 | Trabajo en equipo para desarrollar metas de desempeño | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 20 | Revisa y hace observaciones basadas en las evidencias de las practicas docentes | | | | | |
| 21 | Fomenta la capacidad organizativa en los docentes | | | | | |
| D5: CONDICIONES DE APOYO: RELACIONES Y ESTRUCTURAS | | | | | | |
| 22 | Establece relaciones de respeto, confianza, crítica y mejora en las relaciones. | | | | | |
| 23 | Incluye una variedad de condiciones de la escuela para reunirse y revisar las prácticas docentes. | | | | | |
| 24 | Revisa las prácticas docentes y orienta para la reconstrucción. | | | | | |

Anexo 3 Validación en confiabilidad de instrumento “Cuestionario para medir el Liderazgo pedagógico”

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 docentes de I.E. Carlos Manuel Cox Rosse los resultados se muestran en la tabla

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

| | Alfa de | Correlación Cronbach si |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| | total de el elemento | total de el elemento |
| | elementos se ha | elementos se ha |
| | corregida | suprimido |
| Identifica las necesidades formativas de los docentes. | 0.401 | 0.958 |
| Promueve la comprensión de los procesos pedagógicos. | 0.562 | 0.767 |
| Establece metas que permitan mejorar los aprendizajes. | 0.709 | 0.995 |
| Implementa planes de mejora a nivel institucional. | 0.859 | 0.71 |
| Genera espacios para el trabajo colaborativo y reflexión sobre las prácticas pedagógicas. | 0.312 | 0.873 |
| Estimula a los docentes a realizar investigaciones y e innovaciones pedagógicas. | 0.939 | 0.971 |
| Promueve la reflexión de práctica docente mediante jornadas colectivas | 0.74 | 0.732 |
| Estimula la iniciativa de los docentes respecto a las innovaciones pedagógicas | 0.793 | 0.992 |
| Identifica las buenas prácticas y las promueve a nivel de I.E. | 0.89 | 0.866 |
| Promueve la participación de los docentes en talleres formativos | 0.933 | 0.828 |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Fomenta los grupos de interaprendizaje a nivel de I.E. | 0.304 | 0.992 |
| Involucra a todos los actores educativos para las acciones formativas a nivel de I.E. | 0.381 | 0.825 |
| Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular | 0.86 | 0.837 |
| Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos . | 0.696 | 0.979 |
| Promueve el uso efectivo del tiempo para el logro de propósitos de aprendizaje. | 0.325 | 0.893 |
| Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes | 0.662 | 0.922 |
| Promueve la reflexión y retroalimenta la práctica docente. | 0.818 | 0.954 |
| Establece compromisos de mejora para el logro de aprendizajes. | 0.595 | 0.805 |

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,883 | 18 |

Dado que el coeficiente hallado es $0.885 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Validación en confiabilidad de instrumento “Cuestionario para medir la Comunidad Profesional de Aprendizaje”

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 docentes de I.E. Carlos Manuel Cox Rosse los resultados se muestran en la tabla

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

| | Alfa de Cronbach |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Promueve el liderazgo entre los docentes | 0.360 |
| Promueve la participación democrática, compartiendo el poder y toma de decisiones. | 0.825 |
| Motiva a logro de metas establecidas | 0.465 |
| Fomenta el trabajo colaborativo entre docentes | 0.504 |
| Sugiere formas para mejorar el desempeño en equipo | 0.768 |
| Comparten visiones comunes para mejora de la I.E. | 0.850 |
| Establecen metas comunes respecto al aprendizaje de los estudiantes. | 0.412 |
| Apoya las normas de actuación que guían las practicas docentes | 0.454 |
| Alienta al equipo para resolver problemas | 0.860 |
| Promueve el respeto y la tolerancia a nivel de grupo | 0.448 |
| Comparten información relevante con todos los docentes | 0.616 |
| Trabajan en colaboración para planificar los aprendizajes | 0.732 |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Resuelve problemas identificados en la práctica docente para mejorar los aprendizajes | 0.898 | 0.817 |
| Buscan juntos conocimientos, competencias y estrategias para el logro de aprendizajes | 0.472 | 0.804 |
| Aplican nuevos aprendizajes en su práctica docente | 0.364 | 0.969 |
| Promueve la innovación y capacitación del docente | 0.316 | 0.864 |
| Considera las sugerencias del equipo para tomar decisiones | 0.443 | 0.862 |
| Alienta a la reflexión conjunta y resolver problemas | 0.698 | 0.983 |
| Revisa y hace observaciones basadas en las evidencias de las practicas docentes | 0.937 | 0.718 |
| Fomenta la capacidad organizativa en los docentes | 0.831 | 0.752 |
| Establece relaciones de respeto, confianza, critica y mejora en las relaciones. | 0.980 | 0.760 |
| Incluye una variedad de condiciones de la escuela para reunirse y revisar las prácticas docentes. | 0.922 | 0.882 |
| Revisa las practicas docentes y orienta para la reconstrucción. | 0.495 | 0.909 |

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,881 | 24 |

Dado que el coeficiente hallado es $0.881 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Anexo 04: Validez de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

| N° | Dimensiones / items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS. | | | | | | | | |
| 01 | Identifica las necesidades formativas de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Promueve la comprensión de los procesos pedagógicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Establece metas que permitan mejorar los aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Implementa planes de mejora a nivel institucional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Genera espacios para el trabajo colaborativo y reflexión sobre las prácticas pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 06 | Estimula a los docentes a realizar investigaciones y e innovaciones pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: GESTIONA LA CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS | | | | | | | | |
| 07 | Promueve la reflexión de práctica docente mediante jornadas colectivas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Estimula la iniciativa de los docentes respecto a las innovaciones pedagógicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Identifica las buenas prácticas y las promueve a nivel de I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Promueve la participación de los docentes en talleres formativos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Fomenta los grupos de interaprendizaje a nivel de I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Involucra a todos los actores educativos para las acciones formativas a nivel de I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D3: BRINDA ACOMPAÑAMIENTO SISTEMÁTICO Y PROMUEVE REFLEXIÓN CONJUNTA | | | | | | | | |
| 13 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Promueve el uso efectivo del tiempo para el logro de propósitos de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 17 | Promueve la reflexión y retroalimenta la práctica docente. | / | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Establece compromisos de mejora para el logro de aprendizajes. | / | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento es apto para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Dr. Rodríguez Pretell Ana Ysabel

D.N.I: 18110994

Especialidad del validador: Docente Área Comunicación

Trujillo, 25 de mayo del 2019


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: LIDERAZGO DE APOYO Y COMPARTIDO | | | | | | | | |
| 01 | Promueve el liderazgo entre los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Promueve la participación democrática, compartiendo el poder y toma de decisiones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Motiva a logro de metas establecidas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Fomenta el trabajo colaborativo entre docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Sugiere formas para mejorar el desempeño en equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: VISION Y VALORES COMPARTIDOS | | | | | | | | |
| 06 | Comparten visiones comunes para mejora de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 07 | Establecen metas comunes respecto al aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Apoya las normas de actuación que guían las practicas docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Alienta al equipo para resolver problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Promueve el respeto y la tolerancia a nivel de grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D3: APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU COLABORACIÓN | | | | | | | | |
| 11 | Comparten información relevante con todos los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Trabajan en colaboración para planificar los aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Resuelve problemas identificados en la práctica docente para mejorar los aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Buscan juntos conocimientos, competencias y estrategias para el logro de aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Aplican nuevos aprendizajes en su práctica docente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Promueve la innovación y capacitación del docente | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D4: PRACTICA PERSONAL Y COMPARTIDA | | | | | | | | |
| 17 | Considera las sugerencias del equipo para tomar decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Alienta a la reflexión conjunta y resolver problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Trabajo en equipo para desarrollar metas de desempeño | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 20 | Revisa y hace observaciones basadas en las evidencias de las practicas docentes | / | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Fomenta la capacidad organizativa en los docentes | / | | ✓ | | ✓ | |
| D5: CONDICIONES DE APOYO: RELACIONES Y ESTRUCTURAS | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22 | Establece relaciones de respeto, confianza, crítica y mejora en las relaciones. | / | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Incluye una variedad de condiciones de la escuela para reunirse y revisar las prácticas docentes. | / | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Revisa las practicas docentes y orienta para la reconstrucción. | / | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento es apto para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Dr. Rodríguez Pretell Ana Ysabel

D.N.I: 18110994

Especialidad del validador: Docente del Área de Comunicación

Trujillo, 25 de mayo del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS. | | | | | | | | |
| 01 | Identifica las necesidades formativas de los docentes. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Promueve la comprensión de los procesos pedagógicos. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Establece metas que permitan mejorar los aprendizajes. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Implementa planes de mejora a nivel institucional. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Genera espacios para el trabajo colaborativo y reflexión sobre las prácticas pedagógicas. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 06 | Estimula a los docentes a realizar investigaciones y e innovaciones pedagógicas. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: GESTIONA LA CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS | | | | | | | | |
| 07 | Promueve la reflexión de práctica docente mediante jornadas colectivas | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Estimula la iniciativa de los docentes respecto a las innovaciones pedagógicas | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Identifica las buenas prácticas y las promueve a nivel de I.E. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Promueve la participación de los docentes en talleres formativos | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Fomenta los grupos de interaprendizaje a nivel de I.E. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Involucra a todos los actores educativos para las acciones formativas a nivel de I.E. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| D3: BRINDA ACOMPAÑAMIENTO SISTEMÁTICO Y PROMUEVE REFLEXIÓN CONJUNTA | | | | | | | | |
| 13 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Promueve el uso efectivo del tiempo para el logro de propósitos de aprendizaje. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes | / | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 17 | Promueve la reflexión y retroalimenta la práctica docente. | / | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Establece compromisos de mejora para el logro de aprendizajes. | / | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento es apto para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Dr. Ponce Becerra Silvia Elena

D.N.I: 18100960

Especialidad del validador: Docente Educación Primaria

Trujillo, 25 de mayo del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: LIDERAZGO DE APOYO Y COMPARTIDO | | | | | | | | |
| 01 | Promueve el liderazgo entre los docentes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Promueve la participación democrática, compartiendo el poder y toma de decisiones. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Motiva a logro de metas establecidas | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Fomenta el trabajo colaborativo entre docentes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Sugiere formas para mejorar el desempeño en equipo | / | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: VISION Y VALORES COMPARTIDOS | | | | | | | | |
| 06 | Comparten visiones comunes para mejora de la I.E. | / | No | ✓ | No | ✓ | No | |
| 07 | Establecen metas comunes respecto al aprendizaje de los estudiantes. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Apoya las normas de actuación que guían las prácticas docentes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Alienta al equipo para resolver problemas | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Promueve el respeto y la tolerancia a nivel de grupo | / | | ✓ | | ✓ | | |
| D3: APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU COLABORACIÓN | | | | | | | | |
| 11 | Comparten información relevante con todos los docentes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Trabajan en colaboración para planificar los aprendizajes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Resuelve problemas identificados en la práctica docente para mejorar los aprendizajes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Buscan juntos conocimientos, competencias y estrategias para el logro de aprendizajes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Aplican nuevos aprendizajes en su práctica docente | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Promueve la innovación y capacitación del docente | / | | ✓ | | ✓ | | |
| D4: PRACTICA PERSONAL Y COMPARTIDA | | | | | | | | |
| 17 | Considera las sugerencias del equipo para tomar decisiones | / | No | ✓ | No | ✓ | No | |
| 18 | Alienta a la reflexión conjunta y resolver problemas | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Trabajo en equipo para desarrollar metas de desempeño | / | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 20 | Revisa y hace observaciones basadas en las evidencias de las practicas docentes | / | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Fomenta la capacidad organizativa en los docentes | / | | ✓ | | ✓ | |
| DS: CONDICIONES DE APOYO: RELACIONES Y ESTRUCTURAS | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22 | Establece relaciones de respeto, confianza, crítica y mejora en las relaciones. | / | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Incluye una variedad de condiciones de la escuela para reunirse y revisar las prácticas docentes. | / | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Revisa las practicas docentes y orienta para la reconstrucción. | / | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento es apto para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Dr. Ponce Becerra Silvia Elena

D.N.I: 18100960

Especialidad del validador: Docente de Educación Primaria

Trujillo, 25 de mayo del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS. | | | | | | | | |
| 01 | Identifica las necesidades formativas de los docentes. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Promueve la comprensión de los procesos pedagógicos. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Establece metas que permitan mejorar los aprendizajes. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Implementa planes de mejora a nivel institucional. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Genera espacios para el trabajo colaborativo y reflexión sobre las prácticas pedagógicas. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 06 | Estimula a los docentes a realizar investigaciones y e innovaciones pedagógicas. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: GESTIONA LA CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS | | | | | | | | |
| 07 | Promueve la reflexión de práctica docente mediante jornadas colectivas | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Estimula la iniciativa de los docentes respecto a las innovaciones pedagógicas | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Identifica las buenas prácticas y las promueve a nivel de I.E. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Promueve la participación de los docentes en talleres formativos | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Fomenta los grupos de interaprendizaje a nivel de I.E. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Involucra a todos los actores educativos para las acciones formativas a nivel de I.E. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| D3: BRINDA ACOMPAÑAMIENTO SISTEMÁTICO Y PROMUEVE REFLEXIÓN CONJUNTA | | | | | | | | |
| 13 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Promueve el uso efectivo del tiempo para el logro de propósitos de aprendizaje. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes | / | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 17 | Promueve la reflexión y retroalimenta la práctica docente. | / | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Establece compromisos de mejora para el logro de aprendizajes. | / | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento es apto para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Dr. Alvo Florián Berro Amalia

D.N.I: 18105323

Especialidad del validador: Docente Área Idioma Extranjero

Trujillo, 25 de mayo del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: LIDERAZGO DE APOYO Y COMPARTIDO | | | | | | | | |
| 01 | Promueve el liderazgo entre los docentes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Promueve la participación democrática, compartiendo el poder y toma de decisiones. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Motiva a logro de metas establecidas | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Fomenta el trabajo colaborativo entre docentes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Sugiere formas para mejorar el desempeño en equipo | / | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: VISION Y VALORES COMPARTIDOS | | | | | | | | |
| 06 | Comparten visiones comunes para mejora de la I.E. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 07 | Establecen metas comunes respecto al aprendizaje de los estudiantes. | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Apoya las normas de actuación que guían las practicas docentes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Alienta al equipo para resolver problemas | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Promueve el respeto y la tolerancia a nivel de grupo | / | | ✓ | | ✓ | | |
| D3: APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU COLABORACIÓN | | | | | | | | |
| 11 | Comparten información relevante con todos los docentes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Trabajan en colaboración para planificar los aprendizajes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Resuelve problemas identificados en la práctica docente para mejorar los aprendizajes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Buscan juntos conocimientos, competencias y estrategias para el logro de aprendizajes | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Aplican nuevos aprendizajes en su práctica docente | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Promueve la innovación y capacitación del docente | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D4: PRACTICA PERSONAL Y COMPARTIDA | | | | | | | | |
| 17 | Considera las sugerencias del equipo para tomar decisiones | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Alienta a la reflexión conjunta y resolver problemas | / | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Trabajo en equipo para desarrollar metas de desempeño | / | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 20 | Revisa y hace observaciones basadas en las evidencias de las practicas docentes | / | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Fomenta la capacidad organizativa en los docentes | / | | ✓ | | ✓ | |
| D5: CONDICIONES DE APOYO: RELACIONES Y ESTRUCTURAS | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22 | Establece relaciones de respeto, confianza, crítica y mejora en las relaciones. | / | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Incluye una variedad de condiciones de la escuela para reunirse y revisar las prácticas docentes. | / | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Revisa las practicas docentes y orienta para la reconstrucción. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento es apto para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Dr. Alva Florián Berna Amalia

D.N.I: 18105383

Especialidad del validador: Docente Área Idioma Extranjero

Trujillo, 25 de mayo del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1 | ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS. | | | | | | | |
| 01 | Identifica las necesidades formativas de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Promueve la comprensión de los procesos pedagógicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Establece metas que permitan mejorar los aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Implementa planes de mejora a nivel institucional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Genera espacios para el trabajo colaborativo y reflexión sobre las prácticas pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 06 | Estimula a los docentes a realizar investigaciones y e innovaciones pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2 | GESTIONA LA CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 07 | Promueve la reflexión de práctica docente mediante jornadas colectivas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Estimula la iniciativa de los docentes respecto a las innovaciones pedagógicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Identifica las buenas prácticas y las promueve a nivel de I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Promueve la participación de los docentes en talleres formativos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Fomenta los grupos de interaprendizaje a nivel de I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Involucra a todos los actores educativos para las acciones formativas a nivel de I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D3 | BRINDA ACOMPAÑAMIENTO SISTEMÁTICO Y PROMUEVE REFLEXIÓN CONJUNTA. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Promueve el uso efectivo del tiempo para el logro de propósitos de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 17 | Promueve la reflexión y retroalimenta la práctica docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Establece compromisos de mejora para el logro de aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Mg. Alicia Fernández Quiliche

D.N.I: 19100494

Especialidad del validador: Docente del nivel primaria

22 de mayo del 2019



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1 | LIDERAZGO DE APOYO Y COMPARTIDO | | | | | | | |
| 01 | Promueve el liderazgo entre los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Promueve la participación democrática, compartiendo el poder y toma de decisiones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Motiva a logro de metas establecidas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Fomenta el trabajo colaborativo entre docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Sugiere formas para mejorar el desempeño en equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2 | VISION Y VALORES COMPARTIDOS | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 06 | Comparten visiones comunes para mejora de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 07 | Establecen metas comunes respecto al aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Apoya las normas de actuación que guían las prácticas docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Alienta al equipo para resolver problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Promueve el respeto y la tolerancia a nivel de grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D3 | APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU COLABORACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Comparten información relevante con todos los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Trabajan en colaboración para planificar los aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Resuelve problemas identificados en la práctica docente para mejorar los aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Buscan juntos conocimientos, competencias y estrategias para el logro de aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Aplican nuevos aprendizajes en su práctica docente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Promueve la innovación y capacitación del docente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D4 | PRACTICA PERSONAL Y COMPARTIDA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | Considera las sugerencias del equipo para tomar decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Alienta a la reflexión conjunta y resolver problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Trabajo en equipo para desarrollar metas de desempeño | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| 20 | Revisa y hace observaciones basadas en las evidencias de las practicas docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Fomenta la capacidad organizativa en los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| D5 | CONDICIONES DE APOYO: RELACIONES Y ESTRUCTURAS | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22 | Establece relaciones de respeto, confianza, critica y mejora en las relaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Incluye una variedad de condiciones de la escuela para reunirse y revisar las prácticas docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Revisa las practicas docentes y orienta para la reconstrucción. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Mg. Alicia Fernández Quiliche

D.N.I: 19100494

Especialidad del validador: Docente del nivel primaria

22 de mayo del 2019

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS. | | | | | | | | |
| 01 | Identifica las necesidades formativas de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Promueve la comprensión de los procesos pedagógicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Establece metas que permitan mejorar los aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Implementa planes de mejora a nivel institucional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Genera espacios para el trabajo colaborativo y reflexión sobre las prácticas pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 06 | Estimula a los docentes a realizar investigaciones y e innovaciones pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: GESTIONA LA CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS | | | | | | | | |
| 07 | Promueve la reflexión de práctica docente mediante jornadas colectivas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Estimula la iniciativa de los docentes respecto a las innovaciones pedagógicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Identifica las buenas prácticas y las promueve a nivel de I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Promueve la participación de los docentes en talleres formativos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Fomenta los grupos de interaprendizaje a nivel de I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Involucra a todos los actores educativos para las acciones formativas a nivel de I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D3: BRINDA ACOMPAÑAMIENTO SISTEMÁTICO Y PROMUEVE REFLEXIÓN CONJUNTA | | | | | | | | |
| 13 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Promueve el uso efectivo del tiempo para el logro de propósitos de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 17 | Promueve la reflexión y retroalimenta la práctica docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Establece compromisos de mejora para el logro de aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente documento es apto para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Mg. Marlene Julio García Tonho

D.N.I.: 18901107

Especialidad del validador: Docente de Área Matemática.

Trujillo, 25 de mayo del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: LIDERAZGO DE APOYO Y COMPARTIDO | | | | | | | | |
| 01 | Promueve el liderazgo entre los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Promueve la participación democrática, compartiendo el poder y toma de decisiones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Motiva a logro de metas establecidas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Fomenta el trabajo colaborativo entre docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Sugiere formas para mejorar el desempeño en equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2: VISION Y VALORES COMPARTIDOS | | | | | | | | |
| 06 | Comparten visiones comunes para mejora de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 07 | Establecen metas comunes respecto al aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Apoya las normas de actuación que guían las practicas docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Alienta al equipo para resolver problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Promueve el respeto y la tolerancia a nivel de grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D3: APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU COLABORACIÓN | | | | | | | | |
| 11 | Comparten información relevante con todos los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Trabajan en colaboración para planificar los aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Resuelve problemas identificados en la práctica docente para mejorar los aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Buscan juntos conocimientos, competencias y estrategias para el logro de aprendizajes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Aplican nuevos aprendizajes en su práctica docente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Promueve la innovación y capacitación del docente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D4: PRACTICA PERSONAL Y COMPARTIDA | | | | | | | | |
| 17 | Considera las sugerencias del equipo para tomar decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Alienta a la reflexión conjunta y resolver problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Trabajo en equipo para desarrollar metas de desempeño | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 20 | Revisa y hace observaciones basadas en las evidencias de las practicas docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Fomenta la capacidad organizativa en los docentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| D5: CONDICIONES DE APOYO: RELACIONES Y ESTRUCTURAS | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22 | Establece relaciones de respeto, confianza, critica y mejora en las relaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Incluye una variedad de condiciones de la escuela para reunirse y revisar las prácticas docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Revisa las practicas docentes y orienta para la reconstrucción. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente documento es apto para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Mg. Marleni Julia García Torino

D.N.I.: 18901107

Especialidad del validador: Docente de Área Matemática

Trujillo, 25 de mayo del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Anexo 04: Base de datos

Base de datos de la variable Liderazgo pedagógico

| Preg. | p01 | p02 | p03 | p04 | p05 | p06 | p07 | p08 | p09 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Par 01 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| Par 02 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Par 03 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| Par 04 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Par 05 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Par 06 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| Par 07 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| Par 08 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Par 09 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| Par 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| Par 11 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| Par 12 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Par 13 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| Par 14 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| Par 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| Par 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Par 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Par 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| Par 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| Par 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Par 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Par 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| Par 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Par 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| Par 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| Par 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |

Base de datos de la variable Comunidades profesionales de aprendizaje

| Preg. | p 01 | p 02 | p 03 | p 04 | p 05 | p 06 | p 07 | p 08 | p 09 | p 10 | p 11 | p 12 | p 13 | p 14 | p 15 | p 16 | p 17 | p 18 | p 19 | p 20 | p 21 | p 22 | p 23 | p 24 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Par 01 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| Par 02 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Par 03 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| Par 04 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| Par 05 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| Par 06 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Par 07 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| Par 08 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| Par 09 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| Par 10 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| Par 11 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| Par 12 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| Par 13 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| Par 14 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| Par 15 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Par 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| Par 17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| Par 18 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| Par 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| Par 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| Par 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| Par 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| Par 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| Par 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| Par 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| Par 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |

Anexo 05: Constancia de asesoría de estadista



CONSTANCIA DE ASESORIA

Yo, EDUARDO YACHE CUENCA, Doctor en Estadística de la Universidad Nacional de Trujillo, hace CONSTAR que asesoró la concordancia de los resultados con la base de datos, de la Investigación Titulada:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82073 SAN MARTÍN DE PORRES - EL MILAGRO 2019.

Siendo la población muestral de 26 docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 82073, de donde se contrastó y validó las hipótesis de investigación con la prueba estadística Chi cuadrado y tau de Kendall, siendo ello significativos ($p < 0.05$).

Se expide el presente para los fines convenientes.

Trujillo, 09 de Julio del 2019.

COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
COLEGIO NACIONAL DE LIBERTAD

Ing. Eduardo Javier Yache Campos
SECRETARIO
COESP/17428

