



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red  
educativa de la Región Ica**

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

**AUTORA:**

Marticorena Calixto, Monica Mercedes (orcid.org/0000-0002-1948-9577)

**ASESOR:**

Dr. Alcas Zapata, Noel (orcid.org/0000-0001-9308-4319)

**CO-ASESOR:**

Mg. Hernando Castro, Carlos Andres (orcid.org/0000-0002-3703-324X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme poder continuar con mis metas y seguir avanzando con mis retos propuestos para mi carrera como docente.

A mis padres por ser fuente de mi inspiración y ejemplo de entrega, lucha y amor por lo que realizan. A mi amado esposo Luis, por su apoyo e impulsarme siempre a realizar mis proyectos como profesional y persona y, a mis amados hijos José Luis y Arlene quienes son mi fuerza, mi fuente de motivación para poder mejorar cada día.

## **Agradecimiento**

A mis maestros de la escuela de posgrado de esta casa de estudios, en especial a mi asesor Dr. Noel Alcas, por su compromiso y asesoramiento oportuno que siempre me motivo a poder mejorar y ello fue fundamental para poder lograr el desarrollo de la presente investigación y al revisor, Dr. Carlos Andrés Hernando Castro por sus oportunos aportes.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	12
3.3 Escenario de estudio	13
3.4 Participantes	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6 Procedimiento	15
3.7 Rigor científico	15
3.8 Métodos de análisis de datos	15
3.9 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	
ANEXOS:	
Anexo 1: Matriz de categorización apriorística	
Anexo 2: Matriz operacional: categoría – subcategoría- ítems (preguntas)	
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	

Anexo 4: Triangulación de la información

Anexo 3: Consentimientos informados

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Participantes	13

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Diagrama de redes semánticas de la categoría visión y valores compartidas</i>	16
Figura 2. <i>Diagrama de redes semánticas de la categoría liderazgo compartido</i>	21
Figura 3. <i>Diagrama de redes semánticas de la categoría aprendizaje colectivo</i>	23
Figura 4. <i>Diagrama de redes semánticas de la categoría práctica compartida</i>	25
Figura 5. <i>Diagrama de redes semánticas de la categoría condiciones de apoyo</i>	26

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente. Este estudio se analizó mediante cinco categorías. La metodología seleccionada corresponde a un enfoque cualitativo, de tipo básico de diseño fenomenológico cuyos participantes fueron directivos y un especialista de una red educativa de la región Ica. Así mismo, la técnica utilizada la entrevista en profundidad cuyo instrumento fue un guion de entrevista, los resultados evidencian que existe una necesidad de continuar aprendiendo dado que enseñar es la razón de la profesión docente; asimismo indican que el desarrollo profesional continuo de los docentes es primordial para elevar el nivel de logro de los estudiantes; concluyendo que a medida que trabajan, se va creando una visión compartida basada en valores colectivos para establecer el aprendizaje profesional en comunidades.

**Palabras clave:** visión y valores compartidas; liderazgo compartido: aprendizaje colectivo.



## **Abstract**

The objective of this research is to analyze the formation of professional learning communities in an educational network in the Ica region based on the professional experiences of managers, contributing to the professional improvement of teachers. This study was analyzed using five categories. The selected methodology corresponds to a qualitative approach, of a basic type of phenomenological design whose participants were managers and a specialist from an educational network in the Ica region. Likewise, the technique used was the in-depth interview whose instrument was an interview script. The results show that there is a need to continue learning since teaching is the reason for the teaching profession; point out that the continuous professional development of teachers is paramount to raising the level of student achievement; concluding that as they work, a shared vision is created based on collective values to establish professional learning in the communities.

*Keywords:* shared vision and values; shared leadership: collective learning.

## I. INTRODUCCIÓN

En toda comunidad educativa el trabajo colaborativo como la formación de comunidades profesionales de aprendizajes es una de las estrategias utilizadas para lograr fortalecer la práctica pedagógica y con ello la mejora de los aprendizajes en los estudiantes. Por tanto, los líderes educativos tienen que realizar la implementación de estas estrategias para poder lograr las mejoras tanto en la práctica pedagógica como en los aprendizajes de los estudiantes de su institución educativa (IE). Algunos estudios realizados mencionan que las comunidades profesionales de aprendizajes (CPA) pueden contribuir con mejorar el aprendizaje profesional de los docentes, aunque también se menciona las debilidades en aspecto organizacionales y compromisos no de forma voluntaria de sus integrantes (Prenger et al., 2019). Por otra parte, las CPA se han convertido en un modelo ideal que esta transformado las escuelas convirtiéndose en culturas de trabajo colaborativo para la formación profesional teniendo un efecto positivo en el desempeño docente (Lee, 2020).

A nivel internacional, se continúan estableciendo reformas educativas para el proceso de mejoras educativas pero la falta de políticas sostenible para la implementación de estrategias de aprendizaje colaborativo entre maestros como la CPA ha tenido como consecuencia la afectación en la educación en Tailandia. Por ello se ha realizado estudios en una red de maestros, donde se implementó las comunidades profesionales de aprendizaje durante más de cuatro años, lográndose determinar que es necesario este tipo de estrategias de trabajo comunitario en los docentes, ya que mejoran sus concepciones para el proceso enseñanza-aprendizaje y desarrollar habilidades con el objeto de mejorar los aprendizajes en los estudiantes (Meesuk et al., 2021). En este mismo orden de ideas, los intereses de los administradores de la educación por mejorar el servicio han llevado que las escuelas gestionar las CPA pero teniendo en cuenta las necesidades y características de los maestros de cada escuela se ha mostrado que la participación de los docentes es poca, ya que los métodos y políticas de formación no son motivadoras, al no ajustarse al contexto y necesidades de la escuelas. Por tal motivo se necesita gestionar las CPA para atender las

necesidades de los maestros y con ello mejorar su práctica pedagógica de manera consensuada (Sriklaub & Ruengtrakul, 2022).

En el Perú, desde las políticas educativas que enmarcan los lineamientos de gestión y con ella la implementación de prácticas profesionales como las CPA que buscan garantizar las condiciones para una educación de calidad, orientadas al logro de aprendizaje donde la generación CPA busquen fortalecer la práctica pedagógica buscando atender a las diferentes necesidades encontradas como falta de: organización de grupos de interaprendizajes, trabajo colaborativo y una cultura organizacional que busque el fortalecimiento de la práctica pedagógica (Saravia & López de Castilla, 2008). Así mismo, la falta de formación de CPA en las instituciones educativas donde se pueda realizar prácticas como; el apoyo mutuo, se aprenda colaborativamente, se comparta la misma visión y compromiso para mejorar la propia práctica pedagógica. Está siendo uno de los factores para que no se logre mejorar los aprendizajes en las IE (León, 2021).

A nivel local, en las últimas evaluaciones estandarizadas ECE realizadas, se tiene un rendimiento académico deficiente, en el nivel satisfactorio se observa que los resultados en el 2016 es 9.0%, 2018 en 8.7% y el 2019 en 4.8% lo que significa déficit o decrecimiento significativo en 3.9%, con lo que se concluye que los estudiantes no están mejorando sus aprendizajes. En el nivel en inicio, de los resultados en el año 2016 en 62%, 2018 en 58.5% y en el 2019 en 49.9%, lo que significa que hubo un ligero decrecimiento positivo de 8.6% en una de las áreas evaluadas. Desde una mirada pedagógica, teniendo como referencia la información se considera que una de las razones para esta deficiencia son la deficiente práctica pedagógica aplicada por los docentes. Se puede inferir que no se están logrando alcanzar los estándares de aprendizajes de las competencias establecidas en CNEB, por tal motivo los docentes no están teniendo un desempeño adecuado y pertinente, ya que la falta de trabajo colaborativo entre pares, una cultura de coaprendizaje, reflexión sobre la práctica pedagógica, análisis de los resultados de aprendizajes para la toma de decisiones y la mejora del desarrollo profesional, tiene como resultado los bajos logros de aprendizajes en consecuencia no se están implementando estrategias para mejorar la práctica pedagógica de los docentes. Es por esto por lo que nace la propuesta de formar comunidades profesionales de

aprendizajes para lograr fortalecer la practica pedagógica de los docentes de las instituciones educativas (IE) de la región Ica.

La relación de la presente investigación se justifica teóricamente, porque nos permite analizar los diferentes aspectos importantes de la formación profesional docente desde la mirada directiva. Así, en el campo de la formación profesional docente, se han analizado diferentes concepciones, características y elementos, que desde un enfoque constructivista la formación de comunidades profesionales de aprendizaje será una estrategia que permitirá el fortalecimiento de la práctica pedagógica desde un enfoque crítico reflexivo y por ende la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

El aporte del presente trabajo realizado tiene como base necesidad de fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes desde una cultura colaborativa, trabajo en equipo, dialogo reflexivo e interacción con sus pares orientadas al aprendizaje (van den Bossche et al., 2011).

Desde la metodología empleada, el presente estudio se realizó desde un enfoque cualitativo, teniendo como base el análisis e interpretación de los resultados, lo que tuvo como consecuencia un profundo análisis de las percepciones de los participantes sobre el tema. Teniendo como instrumento empleado la entrevista, cuyos ítems serán de utilidad para futuras investigaciones.

De acuerdo a todo lo expuesto en la presente investigación se plantea como problema general en la presente investigación lo siguiente ¿Cómo la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyen a la mejora profesional docente?; y los siguientes problemas específicos: a) ¿Cómo la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con la visión y valores compartidos en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyen a la mejora profesional docente, b) ¿Cómo la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con el liderazgo compartido en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyen a la mejora profesional docente?, c) ¿Cómo la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con el aprendizaje compartido en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyen a

la mejora profesional docente?, d) ¿Cómo la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con la practica compartida en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyen a la mejora profesional docente?, e)¿Cómo la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación a las condiciones de apoyo en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyen a la mejora profesional docente?.

Ante esta situación problemática se propone como objetivo general analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente. Como objetivos específicos: a) Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con la visión y valores compartidos en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente, b) Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con el liderazgo compartido en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente, c) Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con el aprendizaje colectivo en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente, d) Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con la practica compartida en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente, e) Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con las condiciones de apoyo en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.

## II. MARCO TEÓRICO

En estudios realizados a nivel internacional sobre las comunidades profesionales de aprendizaje. Esta investigación realizará un análisis para ampliar la información para el presente estudio. Así, tenemos a Murphy & Masterson (2022), los cuales nos mencionan que se realizaron contribuciones de maestros en la investigación sobre la eficiencia de la formación de CPA, resultando en que las relaciones y el respeto entre los integrantes es de suma importancia para el logro de objetivos desde un enfoque democrático dando especial énfasis a las relaciones profesionales.

En otros aportes relacionado a las CPA, según los aportes de Jenssen & Nordahl (2022) en estudios realizados en escuelas flamencas, se obtuvo que las CPA es un método valioso por los resultados positivos que se obtuvieron a raíz de la participación en estas comunidades, el cual permitió el aumento de un bienestar profesional y la adquisición de nuevas estrategias para realizar su trabajo como docentes, indicando que para que suceda tendría que haber una buena organización, desarrollo de trabajo en equipo y liderazgo. Igualmente, Coenen et al.(2021), en sus estudios sobre las CPA indican que han tenido y tienen resultados positivos por el desempeño de los directivos que han sido pieza fundamental en la formación de CPA en las escuelas. Indicando que ellos son los líderes visionarios que dieron iniciación a que se cumpla los objetivos para contribuir al fortalecimiento de la formación docentes teniendo en cuenta los procesos como: la toma de decisiones de manera participativa, inclusivas, democráticas y colaborativas. Además de ellos la co-enseñanza considerada como una forma eficaz de aprendizaje.

De otro lado tenemos a Flores-Fahara et al. (2021) estudios realizados en escuelas de México, se encontraron semejanzas y diferencias, entre las principales destacaron la resistencia y desconocimiento de los objetivos de la formación de CPA aunando a esto la falta de tiempo por la recargada labor del docente. Sin embargo, no dejaron de reconocer la importancia de la CPA mientras que los directivos indicaron que es una buena estrategia que puede ayudar a la gestión educativa. Por otro lado , según Jenssen & Nordahl (2022) en Noruega, realizaron estudios para determinar si la formación de CPA contribuye al fortalecimiento de

las competencias profesionales de los docentes y con ello la influencia de la mejora de la práctica docente. Obtuvieron como resultado que los maestros determinan que la autoevaluación de su desempeño y su confianza en su trabajo es más importante que su práctica profesional y que CPA no son determinantes para la mejora de su práctica profesional.

En referencia a los antecedentes nacionales, encontramos a Bolívar (2011) , el cual en su investigación indica que las CPA es una de las estrategias importantes para la formación de líderes educativos en las escuelas , acompañada del liderazgo docente. Ello permitirá fortalecer las competencias profesionales de los docentes y de manera indirecta la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Por su parte, Malpica & Navareño (2018) nos hablan del impacto de la innovación en CPA que adquiere sentido e importancia cuando la implementación se realiza desde las escuelas permitiendo desarrollar un sistema innovador, flexible y dinámico con el objetivo de fortalecer las competencias profesionales de acuerdo a las necesidades educativas de cada escuela. También tenemos a, Barrientos (2019) quien entre los años 2015 -2018 mencionan que en el Perú se realizaron análisis de las teorías de acción y categorías en las CPA, teniendo como resultado que son favorables y de empoderamiento para los docentes cuando hay un enfoque social y trabajo en redes de los directivos de las escuelas teniendo en cuenta que la implementación y la sostenibilidad en el tiempo de las CPA depende de las políticas educativas y de búsqueda de una mejora continua.

Otra investigación la realizaron Saravia & López de Castilla (2008), quienes indican si queremos lograr la tan anhelada calidad educativa en las escuelas se debe tener en cuenta varios aspectos para la evaluación de desempeño docente, entre ellas la organización de grupos de interaprendizaje o CPA con roles establecidos y metas el cual permitirá fortalecer sus competencias profesionales entre los participantes. Por otra parte, Morales & Morales (2020) nos indican que las CPA son más viables en las escuelas de alto desempeño como los de Japón, Corea, Finlandia o Singapur, cuyas condiciones actuales deja al país fuera de la realidad educativa. El establecer las CPA nos indica que dependerá de aspectos como: el fortalecimiento de culturas organizacionales; flexibles y colaborativas, principios y valores y liderazgo distribuido que puedan permanecer y establecerse

en las escuelas siendo ellas las responsables de que se establezca de manera sostenida.

La concepción de los cambios sociales y las propuestas educativas a lo largo de los años en referencia a las CPA están centradas en concepciones constructivistas, dialógicas y basadas en las interacciones entre pares. Las CPA tienen el objetivo de fortalecer las competencias profesionales de los docentes teniendo presente la realidad social, conocimiento de los procesos pedagógicos y un enfoque orientado al conocimiento disciplinar (Flecha García et al., 1998).

En referencia al aspecto teórico de la variable, CPA, tiene sus bases en uno de los cuatro pilares de la educación como es aprender hacer donde capacita al individuo para hacer frente a las diversas situaciones que se presente en la práctica pedagógica (Delors, 1997).

Las CPA son importantes porque permite la igualdad de las diferencias entre los integrantes, teniendo como base el aprendizaje dialógico y una cultura organizacional basada en la búsqueda de la calidad educativa (Flecha García et al., 1998). Así mismo, De Dios Alija (2020) nos indica que las CPA son reconocidas como una práctica valiosa y necesaria en la búsqueda de la transformación de la enseñanza. Adicionalmente, se debe tener en cuenta la reflexión y responsabilidad de la práctica profesional, además de ello la toma de decisiones aspecto importante para la transformación de la educación.

Entre las características principales de las CPA tenemos el diálogo reflexivo enfocada en la práctica de enseñanza teniendo como premisa el logro de los aprendizajes, las interacciones entre docentes acciones que permitan compartir estrategias de mejora, el respeto mutuo centrado en la reciprocidad, normas y valores compartidos basados en los mismos principios y la apertura profesional estimulando la colaboración entre docentes (Aparicio-Molina & Sepúlveda-López, 2018).

En referencia a la definición de CPA, teniendo en cuenta el ámbito educativo, son estrategias mediante de las cuales los docentes fortalecen sus competencias profesionales de forma colaborativa con el objetivo de mejorar la práctica pedagógica. En ese sentido Bolívar, (2013) indica que son grupos de personas que aprenden en conjunto, comparten intereses, compromisos y modos de hacer en común, que no solo les servirá para el desempeño en lo laboral del docente sino



también a la mejora de la comunidad educativa. Igualmente Mitchell & Sackney (2011), mencionan que las CPA son procesos dinámicos que involucra a los docentes para compartir y reflexionar de forma inclusiva y colaborativa orientada al logro de los aprendizajes. Así mismo, desde un estudio práctico se consideran que las CPA son procesos continuos donde los docentes trabajan colaborativamente y comparten intereses comunes (DuFour et al., 2006).

Por otra parte, Sangrà et al., (2012) en resultados de estudios sobre las definiciones de CPA nos indican que continúan evolucionando pero desde un enfoque inclusivo es una forma de enseñar y aprender con la intención de apuntar a un nuevo paradigma educativo. A su vez, Ruiz (2005) indica que las CPA son un conjunto de profesionales autónomos e independientes que los une pensamientos e ideas en común, trabajan de manera conjunta y voluntaria para el logro de objetivos comunes con la finalidad de mejorar los aprendizajes. Por otra parte, Garzón Castrillon (2020) define a las CPA como grupos de personas organizadas que mediante sus interacciones intelectuales comparten y reflexionan críticamente sobre su práctica de forma continua, colaborativa, inclusiva, orientada al aprendizaje y promoviendo el crecimiento, funcionando como organización colectiva con la intención de promover la autonomía y la toma de decisión responsable.

Igualmente, tenemos la definición de CPA de Lenning & Ebbers (1999), como el intercambio de conocimientos y generación de nuevos conocimientos que benefician a los miembros de la comunidad. El formar comunidades de aprendizajes en las organizaciones permite avanzar y potenciar los aprendizajes de los individuos, generalmente en entornos educativos. De forma similar nos menciona Bolam et al. (2005) que es una forma efectiva de promover y mantener el aprendizaje de todos los integrantes de una comunidad educativa, con el objetivo de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

En base a la teoría investigada, para la presente investigación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje se consideran cinco categorías:

En cuanto a la categoría visión y valores compartidos, los miembros comparten una misma visión para lograr los objetivos institucionales, teniendo como centro el aprendizaje de los estudiantes. Los valores permiten apoyar la actuación de los integrantes guiando sus prácticas (M. Bolívar, 2017). Los valores

compartidos son impulsoras de cómo orientar el trabajo de los integrantes de una CPA permitiendo posicionar una cultura de la identidad, marcar patrones para una cultura de identidad y decisiones, promueven el cambio de pensamiento, se evitan los fracasos , mayor permanencia en el trabajo, se evitan conflictos entre los integrantes y contribuye al proceso de mejora continua (Pérez-Mato & Borrazás-González, 2012). En otro orden de ideas el hacer uso de estrategias y el desarrollo de competencias de los valores en una organización son importantes , permitiendo ser a los líderes ejes donde sean los facilitadores del camino para el logro de los objetivos teniendo como base una cultura organizacional de jerarquía y estratégica (Chennatuserry, 2022). Así mismo El desarrollo de comunidades de aprendizaje permiten a las organizaciones aprender desde una cultura colaborativa y bienestar adoptando valores como las relaciones, profesionalismo, erudición , bienestar entre otros que permitieron el servicio , aprendizaje asistido y desarrollo profesional (Jr et al., 2022).

Con respecto al liderazgo compartido, permite que los integrantes de las CPA participen democráticamente compartiendo el trabajo, la autoridad y la toma de decisiones para poder promover el liderazgo entre los docentes (M. Bolívar, 2017). Así mismo, (Koeslag-Kreunen et al., 2021) indica que un liderazgo compartido ayuda a los equipos de docentes a trabajar por la meta de un cambio educativo, estimulando el intelecto docente dependiendo de la posición donde se encuentren. Es decir, se anima entre ellos para que fomenten el trabajo en equipo, lideren actividades, interaccionen y coordinen a nivel de equipo. Finalmente, Armijo et al. (2017) define que el liderazgo compartido está basado en la distribución de responsabilidades entre los miembros de las CPA tanto a directivos como docentes. El liderazgo compartido considerada como un asunto de todos teniendo como característica el integrar a los miembros teniendo en cuenta el desafío, la inspiración , el habilitar para actuar , el servir de modelo y motivarlos en logro de objetivos organizacional (Del & Posner, 2018). Asimismo, la toma de decisiones considerada como estrategia que buscan la integración, colaboración y desarrollo ético de los integrantes de la comunidad, desarrollo de la moralidad, la responsabilidad además del mejoramiento profesional , teniendo en cuenta el desarrollo de su propia práctica y la toma de decisiones éticas de manera personal y moral (Olaug et al., 2022).

En relación con el aprendizaje colectivo, los docentes trabajan colaborativamente, comparten información para poder planificar, resolver problemas y mejora la practica pedagógica. La búsqueda de conocimientos , competencias y estrategias además de la aplicación de nuevos aprendizajes se realizan en conjunto (M. Bolívar, 2017). Por otra parte, el aprendizaje colectivo es una estrategia donde se requiere una la transformación desde una cultura individualista a una colectiva donde se tiene mayor oportunidad para acceder al conocimiento distribuido y contextualizado que sirven de base para las decisiones profesionales (Montecinos, 2003). En ese mismo orden de ideas, se necesita que los docentes aprendan experiencias de forma colaborativa contando con los recursos educativos abiertos y el soporte de parte de sus pares, donde se dé la practicas docente equitativa teniendo como característica el ser prácticos, disponibles y adaptables a las necesidades(Jensen & Kimmons, 2022).

Con respecto a la práctica compartida, los integrantes hacen revisiones, observaciones basadas en evidencias de los desempeños de los docentes en el aula para apoyar en los resultados de los estudiantes y aumentar la capacidad de organización e individual (M. Bolívar, 2017). También se puede mencionar que son trabajos de colaboración deliberado entre docentes de un aula desde su diseño, planificación , ejecución , reflexión y evaluación (Huguet T & Lázaro L, 2018). Asimismo, la práctica compartida es entendida como la capacidad colectiva de mejora la calidad de la enseñanza por medio del cuestionamiento del análisis colegido de rutina de trabajo como la planificación, diálogos y desarrollo de la actividad con la intención de aportar y desarrollar relaciones mutuas (Little, 2001).

En cuanto a las condiciones de apoyo: relaciones y estructuras, son formas de relaciones que está basada en el respeto, confianza, critica y mejora entre los estudiantes, docentes y directivos. Las estructuras son las condiciones físicas de las escuelas como espacios físicos, organización del tiempo y estrategias comunicación (M. Bolívar, 2017). Por otra parte, las condiciones de apoyo están relacionadas a los materiales y en especial a la infraestructura y al mantenimiento de las aulas y todos los ambientes de la IE que brinde la seguridad para poder realizar la enseñanza y el aprendizaje. Además, las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa debe de fortalecer la integración de la comunidad educativa para contribuir a la convivencia escolar y el logro del éxito escolar

(Guzmán., 2012). De otro lado, parte las condiciones de apoyo son acciones y dispositivos que la instituciones brinden a los docentes para poder contribuir a una práctica educativa de calidad, permitiendo fortalecer el desarrollo personal de los docentes de la institución educativa (Paulino, 2007). De igual modo, el crecimiento profesional de los docentes permite fortalecer la práctica y fomentar la integración de la comunidad tanto personal y profesional, convirtiéndose como estrategia para las mejores relaciones organizacionales promoviendo los cambios y una gestión con condiciones adecuadas(Díaz-vicario et al., 2021)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El presente estudio se ha orientado desde un enfoque cualitativo, que permitió conocer desde las diferencias en las experiencias personales de los directivos en relación con la formación de comunidades profesionales de aprendizaje. De esta manera, desde dicho enfoque, se utilizó la información obtenida para realizar el análisis, la comprensión y explicación, con la intención de plantear nuevas interrogantes a partir de su interpretación (Pineda et al., 1994). Para realizar este tipo de investigación no hay una ruta específica, el trabajo de la recolección y análisis de los datos se irán trabajando de acuerdo con el mismo proceso de investigación.

El tipo de diseño empleado en la presente investigación ha sido el fenomenológico, para los cuales se orienta a realizar un análisis de las diferentes experiencias personales de los directivos del fenómeno en análisis para poder describir, interpretar y evidenciar la variabilidad de la formación de comunidades de profesionales de aprendizaje., siendo la característica se este enfoque (Flores Macías, 2018).

#### **3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

##### **3.2.1 Categorías**

Se ha considerado como primera categoría el concepto de visión y valores compartidos, entendiendo la coherencia entre estos valores y visión que los integrantes de las CPA deben de alcanzar para la identificación , creación de sinergias entre los miembros para el logro de las metas a alcanzar (Jesús et al., 2012). Entonces, las subcategorías son: valores estratégicos y tácticos.

Como segunda categoría se ha tomado en cuenta liderazgo compartido. El liderazgo compartido se entiende como una forma de compartir el liderazgo y la toma de decisiones para lograr la colaboración de la comunidad compartiendo responsabilidades para lograr las metas trazadas (Bolívar Botía et al., 2014). Teniendo como subcategorías son: toma de decisiones y participación distribuida.

Como tercera categoría se ha considerado aprendizaje colectivo como estrategia para el desarrollo de habilidades, alcanzar una visión institucional donde se pueda cambiar la mirada de un trabajo individualista a uno productivo donde se

puedan lograr los objetivos institucionales (Díez & Atela, 2019). Considerando como subcategorías son: la aplicación de conocimientos, habilidades y estrategias.

Como cuarta categoría se ha considerado practica la compartida, considerada como espacios de encuentro profesional donde se comparten roles y además de ello genera la integración entre los miembros (Maldonado-Díaz, 2022). Cuya subcategoría es la práctica de enseñanza compartida.

Como quinta categoría se ha tomado las condiciones de apoyo, cuya subcategoría es: las relaciones personales y profesionales Mayores especificaciones en la matriz de categorización (Anexo 1).

### 3.3 Participantes

Para la investigación se contaron con tres directivos de las diferentes instituciones educativas del nivel secundario que laboran en la Ugel Chíncha y un especialista de la UGEL Pisco quienes monitorean, acompañan la labor docente y directiva en las IE. Los participantes mencionados son: (a) Especialista de secundaria, con estudios de maestría, con 23 años de experiencia en la labor docente, especialista, directivo y docente(E1); (b) Subdirector, con estudios en maestría, con 24 años de experiencia en la labor docente y directivo (E2); (c) Subdirectora, con estudios de doctorado, con 22 años de experiencia en la labor docente, especialista, directivo y docente (E3); (d) subdirectora, con estudios de maestría, con 23 años de experiencia en la labor docente, directivo y docente (E4).

**Tabla 1**

*Participantes*

<i>Participantes</i>	<i>Cargo</i>	<i>Experiencia</i>	<i>Grado académico</i>
<i>Entrevistado 1 (E1)</i>	Especialista secundaria	23 años	Maestría
<i>Entrevistado 1 (E2)</i>	Subdirector secundario	24 años	Maestría
<i>Entrevistado 1 (E3)</i>	Subdirector secundario	22 años	Doctorado
<i>Entrevistado 1 (E4)</i>	Subdirector secundario	22 años	Maestría

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La presente investigación tubo como técnica para recolectar datos la entrevista, consiste en la interacción entre dos personas de forma organizada, planificada que tiene como base un propósito, en la que el entrevistador busca la opinión sobre un tema del entrevistado, para realizar la interpretación de la visión en particular, en este caso sobre la formación de comunidades profesionales de aprendizaje (Sánchez Bracho et al., 2021). También, podemos mencionar que, para los estudios de investigaciones cualitativas, la aplicación de esta técnica es una de las más usadas en especial para el paradigma interpretativo (Vargas, 2011). En esta investigación se utilizó la entrevista semiestructurada, siendo ella flexible y abierta, además, de presentar una guía o lineamientos para poder desarrollar la entrevista, con libertad para realizar modificaciones y adaptarlas al contexto del sujeto de estudio. (Pineda et al., 1994). Utilizar este tipo de técnica es útil para el presente estudio ya que permitirá profundizar el tema, debido a la poca información de los diferentes aspectos de la presente investigación.

### **3.5 Procedimiento**

El paso para poder realizar la recolección de datos fue la elaboración del instrumento para recolectar la información que es la guía de la entrevista semiestructurada y posteriormente su revisión, confeccionadas en base a las subcategorías, con preguntas relacionadas a la formación de comunidades profesionales de aprendizaje. Luego de ello se recogió la información con autorización de los entrevistado por medio de la plataforma Zoom o Google meet, de acuerdo a los medios con los que contaban los entrevistados. Seguidamente se procedió a la transcripción mediante software para pasar de audio a texto. De ahí, se procedió a categorizar, codificación y reducción de las categorías apriorísticas con el software Atlas.ti en versión 9. Posteriormente se organizaron las redes semánticas atendiendo a la principal categoría y a cada una de las subcategorías apriorísticas de las teorías sobre la formación de CPA. Finalmente, se trasladó la información al informe de la investigación para realizar la descripción y análisis comparativo del fenómeno que corresponde la estrategia de resultados cualitativos.

### **3.6 Rigor científico**

La rigurosidad del tipo de investigación cualitativa se basa en los criterios que se tiene en consideración para demostrar que un trabajo cumple conforme a la metodología de investigación. Se consideran los criterios de dependencia, credibilidad, transferibilidad y conformidad las cuales aseguran la rigurosidad de la investigación (Cadenas, 2016).

### **3.7 Métodos de análisis de datos**

La información obtenida en la entrevista se organizó transcribiendo lo vertido por los entrevistados y codificándolos para realizar la verificación de cada uno de los resultados en relación con las subcategorías apriorísticas. Con ello, se pudo analizar y describir los resultados encontrados en los participantes para la verificación de las categorías emergentes y la triangulación de datos para la contrastar la información recolectada (Pineda et al., 1994). Por consiguiente, en el presente estudio, se realizó la triangulación de datos recopilados sobre el tema abordado a partir de los versionantes con la finalidad de arribar a las conclusiones y recomendaciones.

### **3.8 Aspectos éticos**

La calidad ética se debe reflejar y estar presente durante la elaboración de todo trabajo de investigación. Por tal razón la investigación se realizó teniendo en consideración la autoría de la información teniendo en cuenta las normas APA. Además, el cumplimiento de los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia, mediante el consentimiento informado de los participantes para que sea utilizada en la investigación manteniendo la confidencialidad. Los directivos participantes fueron informados sobre los procedimientos y propósitos que se realizaron para la investigación. En referencia al principio de justicia, podemos decir que no existe riesgo, pero podemos decir, que los beneficios van con el objetivo de fortalecer la practica pedagógica de los docentes, al ser el tema de interés pedagógico. Finalmente, los entrevistados se beneficiaron al realizar el análisis de un tema importante para fortalecer las competencias profesionales de los docentes.



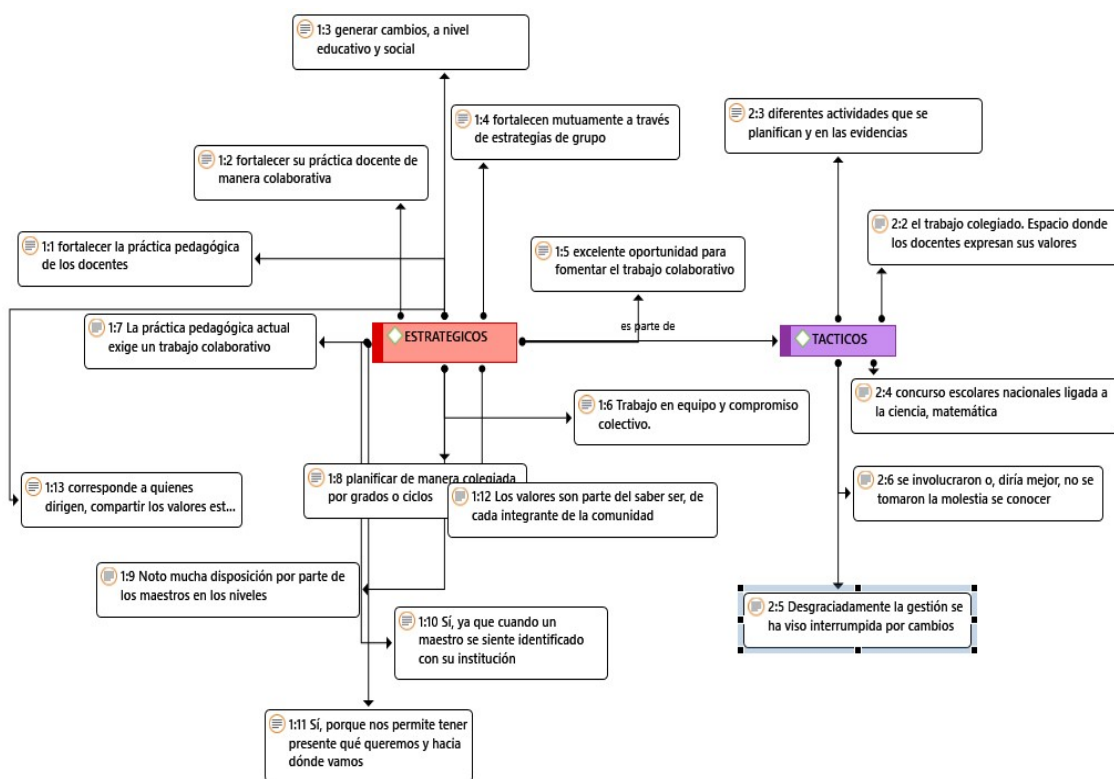
#### IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente apartado comparte los hallazgos del estudio, proporciona detalles sobre el análisis de datos de los participantes, basado en los hallazgos para responder a las preguntas de investigación, los aportes de los directivos y del especialista se respaldaron con estudios previos e información teórica, quienes coinciden en que, existe una necesidad de continuar aprendiendo dado que enseñar es la razón de la profesión docente; asimismo, indican que el desarrollo profesional continuo de los docentes es primordial para elevar el nivel de logro de los estudiantes.

Para lograr un desarrollo y aprendizaje profesional continuo, una comunidad colegiada debe basarse en las necesidades comunes de los docentes y en el impulso de aprender unos de otros, pero al mismo tiempo recibir respeto, orientación y apoyo del director y otros actores externos.

**Figura 1**

*Diagrama de redes semánticas de la categoría visión y valores compartidas*



En cuanto al objetivo específico 1: Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con la visión y valores compartidos en una red educativa de la región Ica, las experiencias de los participantes coinciden en que en la actualidad los maestros se reúnen periódicamente para planificar, estudiar el plan de estudios y evaluar su propia práctica, reflexivamente consideran que de este modo contribuyen a la mejora profesional docente.

Tal como lo indicó el Participante 1 cuando señaló que es necesario fortalecer la práctica pedagógica de los docentes, donde se destaca el trabajo colaborativo y en equipo, asimismo el participante 2 sostuvo que se hace cada vez más indispensable fortalecer la práctica docente de manera colaborativa, de manera similar el participante 3 complementa la idea señalando que generar cambios, a nivel educativo y social, buscando inspirar, a partir del debate y la discusión, finalmente el participante 4 manifestó que con estas prácticas de fortalecen mutuamente a través de estrategias de grupo destacando un liderazgo compartido. Estos resultados se complementan con los resultados del estudio de Murphy & Masterson (2022), quienes encontraron que las comunidades profesionales de aprendizaje implican el desarrollo de dos componentes importantes como son las relaciones y el respeto entre los integrantes para el logro de objetivos desde un enfoque democrático con énfasis a las relaciones profesionales.

Ante la pregunta en relación a qué significan las comunidades de aprendizaje, los participantes coinciden en describir de manera general las diferentes formas de formas de colaboración colegiada que contribuyen en la labor de los docentes proporcionando una comprensión profunda de la importancia del trabajo colaborativo. El participante 1 sostuvo que las comunidades de aprendizajes son una excelente oportunidad para fomentar el trabajo colaborativo; el participante 2 dijo que significa, crear los espacios oportunos y pertinentes. Por su parte el participante 3 vincula el trabajo en equipo con el compromiso colectivo. El participante 4 sostuvo que la práctica pedagógica actual exige un trabajo colaborativo por parte de quienes integran la comunidad educativa, se percibe la disposición por parte de los maestros en los niveles de Inicial y primaria, no obstante, aún existe renuencia en el nivel secundaria. Entre tanto los maestros

aprenden estrategias en colaboración, van desarrollando el sentido una gran responsabilidad, de manera colegiada, para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, al respecto Aparicio & Sepúlveda (2018) sostuvieron que las interacciones entre docentes permiten compartir estrategias de mejora, el respeto mutuo, estimulando la colaboración entre docentes. En razón a ello el participante 4 añade que es fundamental para la implementación del dominio 4 del Marco del Buen Desempeño Docente. El desarrollo de este dominio coadyuvará a su vez en que se implemente de manera adecuada el Currículo Nacional desde un enfoque formativo y por competencias.

Estos resultados encuentran base teórica en los señalado por Lenning & Ebbers (1999), quienes definen las comunidades profesionales de aprendizaje como un intercambio y generación de nuevos conocimientos permitiendo avanzar y potenciar los aprendizajes de los individuos, generalmente en entornos educativos.

Respecto al desarrollo de los valores estratégicos como: identidad, misión, visión; los directivos coincidieron en que el aprendizaje también puede tener espacio paralelamente de diversas formas de colaboración colegiada, ya que estas comunidades colegiadas enfatizan promueven a que las propias experiencias de los maestros y desafíos en la labor educativa se conviertan en una base importante para el desarrollo profesional.

Al respecto el participante 1 sostuvo que cuando un maestro se siente identificado con su institución realizará un esfuerzo extra para conducir lo que se proponga como parte integrante de la misma; el participante tres añade que, en estas comunidades se destaca la práctica de los valores son parte del saber ser, de cada integrante de la comunidad de aprendizaje, es importante identificarse con la institución, como lo sostuvo el participante 4, dado que son una organización de personas que forman parte de institución, que comparten una visión, un mismo objetivo y se fortalecen mutuamente. Resultado encuentras respaldo en lo dicho por Chennatuserry (2022) quien sostuvo que el hacer uso de estrategias y el desarrollo de competencial de los valores en una organización son importantes para el logro de los objetivos teniendo como base una cultura organizacional.

Ante esto, el participante 3 manifestó que la visión y los valores permite tener presente qué queremos y hacia dónde vamos, a qué aspiramos y qué vamos a lograr; corresponde, además, a quienes dirigen, compartir los valores estratégicos, acompañar y monitorear.

Un concepto vinculado con el desarrollo profesional, es considerado por expertos de la educación como reformas escolares, dada la implementación de una cultura colaborativa que comparten una visión, un mismo objetivo para mejorar los resultados de los estudiantes. La labor del docente dentro y fuera del aula permite valorar, compartir, y proporcionan el desarrollo profesional, mediante el trabajo en equipo y compromiso colectivo, como lo indicó Bolívar (2013) quien sostuvo que en comunidad las personas que aprenden en conjunto, comparten intereses, compromisos y modos de hacer en común, que no solo servirá para el desempeño en lo laboral del docente sino también a la mejora de la comunidad educativa.

Asimismo, los valores permiten apoyar la actuación de los integrantes guiando sus prácticas (M. Bolívar, 2017). Los valores compartidos son impulsoras de como orientar el trabajo de los integrantes, permitiendo el desarrollo de cultura de la identidad, dado que el aspecto axiológico se contempla desde la identidad en el PEI, que es un importante documento de gestión, que permite contar con una visión compartida entre el personal, respaldado por normas, regulando el comportamiento, decisiones en cuanto a la enseñanza en la escuela.

La visión es un enfoque firme en el desarrollo de valores y en el aprendizaje de los estudiantes; los participantes coinciden en que, las acciones de una comunidad dependen de la misión y visión establecida en el Proyecto Educativo Institucional; los valores son parte del saber ser, de cada integrante de la comunidad de aprendizaje, es importante identificarse con la institución, por ejemplo, en una escuela con 76 años de vida institucional y una trayectoria ampliamente reconocida, practica desde su lema: Honor, lealtad y disciplina. Desde la visión compartida el Equipo Directivo diseña y propone estos valores y los comparte a la comunidad, permitiendo tener claro qué somos y hacia dónde vamos. Estos resultados encuentran complemento de ideas en el estudio de Jr et al., (2022). Quienes señalaron que el desarrollo de comunidades de aprendizaje

permite a las organizaciones aprender desde una cultura colaborativa y bienestar adoptando valores como las relaciones, profesionalismo, bienestar entre otros.

En relación a los valores tácticos como los éticos, prácticos y de desarrollo los participantes concuerdan en que se practican de diferentes maneras desde la práctica pedagógica con los estudiantes hasta las responsabilidades institucionales mediante el trabajo por comisiones, el trabajo colegiado, para una ejecución saludable estas prácticas demandan de respeto, honestidad, disciplina. Además, las colaboraciones colegiadas pueden tener lugar de otras maneras, por ejemplo, en las horas colegiadas, cuando dos profesores se reúnen esporádica e informalmente en una conversación, reuniones participativas con el CONEI, entre otros.

Es importante resaltar lo dicho por los participantes 1 y 2 sobre el trabajo colegiado, quien sostuvo que es un espacio donde los docentes expresan sus valores responsabilidad, escucha activa, diálogo horizontal, empatía, valores que se practican en cada una de las actuaciones pedagógicas, en las diferentes actividades de planificación, diferentes responsabilidades que requieren de honestidad, proactividad, compromiso en los acuerdos en muestra de respeto por los estudiantes, como lo sostuvo Aparicio & Sepúlveda (2018) al señalar que las interacciones entre docentes permiten compartir estrategias de mejora, el respeto, reciprocidad, normas y valores compartidos basados en los principios y la apertura profesional.

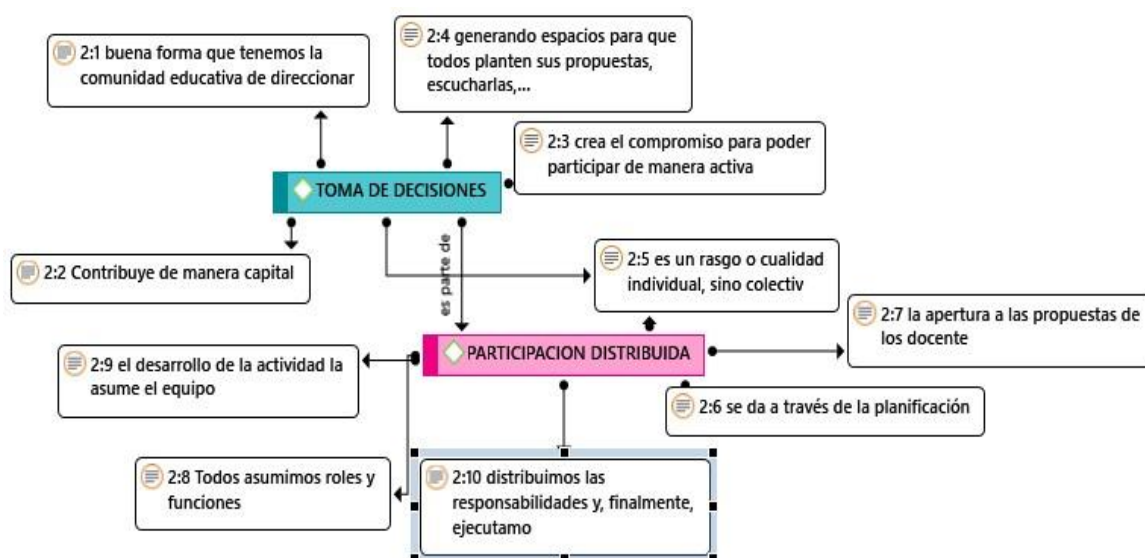
No obstante, el tercer participante enfatiza la importancia en cuanto a la permanencia en el tiempo de un directivo, dado que el líder desarrolla la visión considerando que las comunidades utilizan un enfoque lineal integral para desarrollar la visión, donde se incorporan nuevas ideas, una amplia gama de procedimientos, debates, reuniones y un cronograma que demanda de un tiempo para la reflexión y revisión de las principales áreas y preocupaciones. Los cambios constantes de directivos perjudican este modelo lineal de trabajo; como lo dice el participante cuatro: cada directivo llega con su propia idea, con sus propios intereses, con sus propias prioridades. Muchos directivos entrantes, no se involucraron o, diría mejor, no se tomaron la molestia de conocer la identidad, la visión y misión de la institución, haciendo que los valores que nos unían caigan en “letra muerta”.

Estos resultados encuentran respaldo con lo dicho por Morales & Morales (2020) quienes sostuvieron que las CPA son más viables en las escuelas de alto desempeño como los de Japón, Corea, Finlandia o Singapur, países que dependen de un sistema con fortalecimiento de culturas organizacionales; flexibles y colaborativas, principios y valores y liderazgo distribuido que puedan permanecer y establecerse en las escuelas.

Las propias experiencias de los maestros y los desafíos de sus prácticas docentes son componentes elementales para el desarrollo profesional a largo plazo. No obstante, las relaciones problemáticas, la poca comunicación al interactuar, puede impedir el trabajo entre docentes y líderes, dificultando que se generen y desarrollen colaboraciones profundas.

**Figura 2**

*Diagrama de redes semánticas de la categoría liderazgo compartido*



Respecto al objetivo específico 2: Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con el liderazgo compartido, los participantes describen desde un marco organizativo la labor de los líderes escolares puesto que en la medida que organizan, van desarrollando y manteniendo la visión, donde algunos componentes como la toma de decisiones y la participación distribuida de las comunidades de aprendizaje profesional permite compartir ideas en la mejora de la práctica docente. Los docentes confían en que las colaboraciones colegiadas puedan servir de herramientas para un liderazgo

compartido y pueda ser útil para la reflexión en torno al desarrollo profesional de los docentes y el aprendizaje. Los diferentes testimonios encuentran sustento en lo dicho por Del & Posner (2018), quienes postularon que el liderazgo compartido es considerado como un asunto de todos, donde la integración de sus miembros tome en cuenta los desafíos, la inspiración, el servir de modelo y motivación en el logro de objetivos.

Respecto a la toma de decisiones, los entrevistados sostuvieron que, es una característica esencial de un liderazgo, puesto que el nivel de grado representativo debe brindar posibilidades para el trabajo en colaboración para implementar múltiples niveles de apoyo para los estudiantes en la escuela, al respecto Oluag et al. (2022), considera la toma de decisiones considerada como estrategia la moralidad, la responsabilidad además del mejoramiento profesional , teniendo en cuenta el desarrollo de su propia práctica.

Las decisiones comunitarias contribuyen al fortalecimiento del liderazgo compartido, como lo aclara el participante 2: al compromiso profesional, puesto que es el equipo que participa en la toma de decisiones basada en datos las dificultades o progresos de los estudiantes, implementando intervenciones basadas en la evidencia. Al respecto el participante 1 sostuvo que las decisiones comunitarias es una buena forma de direccionar nuestra visión y misión institucional. Asimismo, el participante 4 dijo que ayuda a reducir las probabilidades de error, y por ende, aumentan las expectativas de éxito, dado que varias cabezas son mejores que una.

Estos resultados encuentran complemento de ideas en el estudio de Coenen et al. (2021), sostuvieron que los líderes visionarios toman en cuenta los procesos como: la toma de decisiones de manera participativa, inclusivas, democráticas y colaborativas. Además de ellos la coenseñanza considerada como una forma eficaz de aprendizaje; al respecto, las decisiones pedagógicas se asumen de manera compartida, por tanto, son informadas por maestros, entonces se promueven verdaderas mejoras educativas, con un liderazgo de participación distribuida, los profesores líderes que están facultados para hacer decisiones acerca de la instrucción.

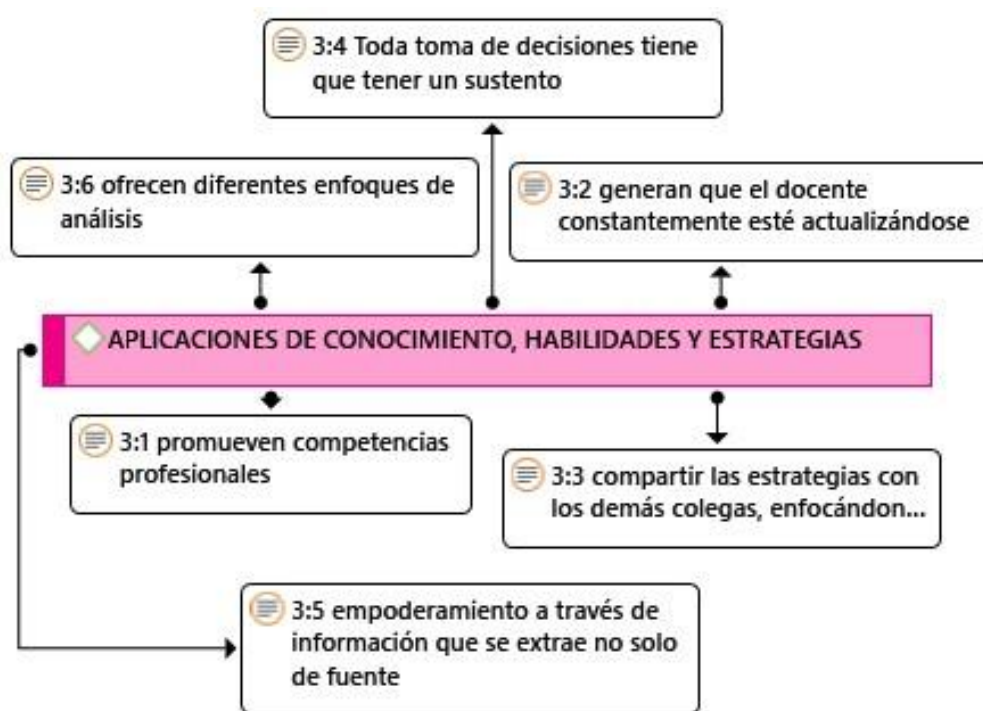
Por ello, los entrevistados señalaron que la participación distribuida se desarrolla en diferentes espacios, durante la planificación con las propuestas de

los docentes, las reflexiones desde el punto de vista pedagógico sobre las prácticas docentes en aula, así como en el desarrollo de proyectos educativos a nivel institucional.

Estos resultados se completan con lo dicho por Saravia & López de Castilla (2008), quienes indicaron que para lograr una calidad educativa en las escuelas se debe tener en cuenta varios aspectos para la evaluación de desempeño docente. El participante 4 aclaró que el proceso de simplificación administrativa busca centrar la tarea más en lo pedagógico, evitando prioridades sobre el trabajo administrativo, siguiendo el modelo de los Comité de Gestión.

**Figura 3**

*Diagrama de redes semánticas de la categoría aprendizaje colectivo*



En relación al objetivo específico 3: Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con el aprendizaje colectivo, ayudando a los maestros a enfocarse en los estudiantes, a aplicar conocimientos, habilidades y estrategias en bien del aprendizaje. Con lo manifestado hasta el momento, en cuanto a las practicas en comunidades profesionales que vienen realizando los docentes, a continuación, se muestran las respuestas de los entrevistados donde surge como demanda un liderazgo compartido, en relación a las mejoras de la labor



pedagógica que demanda el contexto, como lo sostuvo Díez & Atela (2019), estrategia que alcanza una visión institucional donde se pueda cambiar la mirada del trabajo individualista hacia uno productivo para el logro de los objetivos institucionales

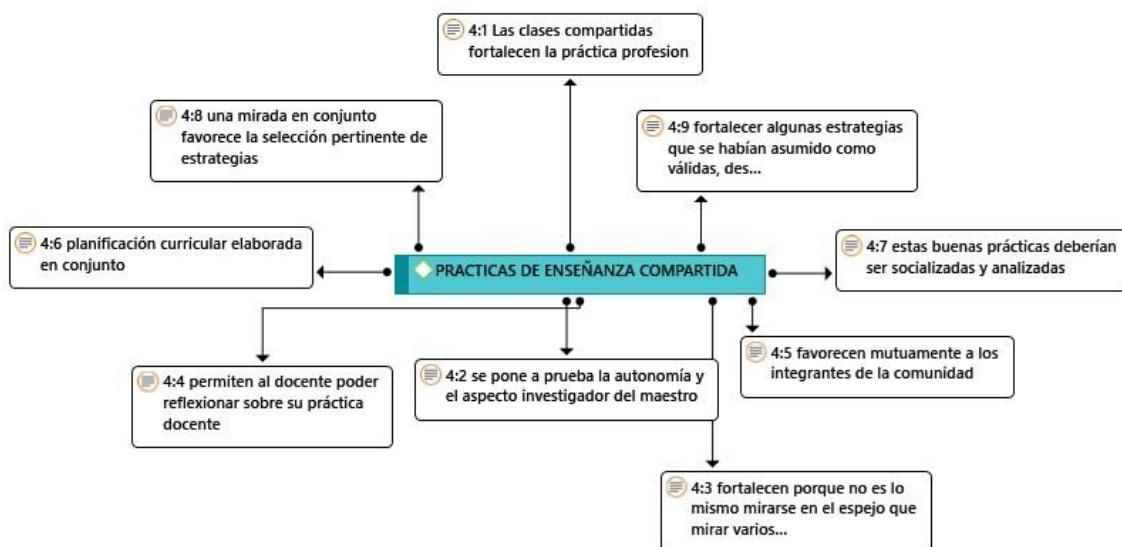
Los participantes ilustraron el potencial para aprovechar el poder colectivo del personal, para la toma de decisiones basados en la evidencia, promover y explotar las competencias profesionales, sus conocimientos, habilidades, y disposiciones individuales, creando la capacidad colectiva y desde los diferentes enfoques de análisis logra mejorar el rendimiento de los estudiantes. Generan que el docente constantemente esté actualizándose, aplicándolo a su práctica y proponiendo nuevas estrategias.

Por lo general se focaliza en la identificación estrategias, que, al compartirse con los demás colegas, es posible que se asegure la sostenibilidad de esa implementación a un nivel de fidelidad que continúa produciendo resultados valiosos en el desarrollo del pensamiento crítico y autonomía de los estudiantes. Resultados que encuentran respaldo en los aportes teóricos de Montecinos (2003) quien sostuvo que una cultura colectiva tiene mayor oportunidad para acceder al conocimiento distribuido y contextualizado que sirven de base para las decisiones profesionales.

El participante 4 añade que cada integrante se “nutre” del otro compañero en todos los espacios donde interactuemos; las clases compartidas fortalecen la práctica profesional, porque se pone a prueba la autonomía y el aspecto investigador del maestro. Es decir, una comunidad es colectiva, cuando sus integrantes aprenden juntos, de y con los demás, destinados a conducir el conocimiento individual y/o colectivo, promoviendo un entendimiento común entre los maestros.

**Figura 4**

*Diagrama de redes semánticas de la categoría práctica compartida*



Acerca del cuarto objetivo específico: Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con la práctica compartida lo que significa que los docentes comparten experiencias, discuten importantes temas prácticos, para ayudarse unos a otros a desarrollar la enseñanza, muchas veces surge voluntariamente por los mismos maestros, son quienes toman la iniciativa juntos.

Las prácticas de enseñanza compartida en las diferentes escuelas necesitan, colaboración, crítica constante y análisis de las mismas prácticas, por lo que se muestra que el valor de la formación de comunidades profesionales de aprendizajes confirma la importancia de la colaboración profesional como elemento esencial y componente del cambio escolar.

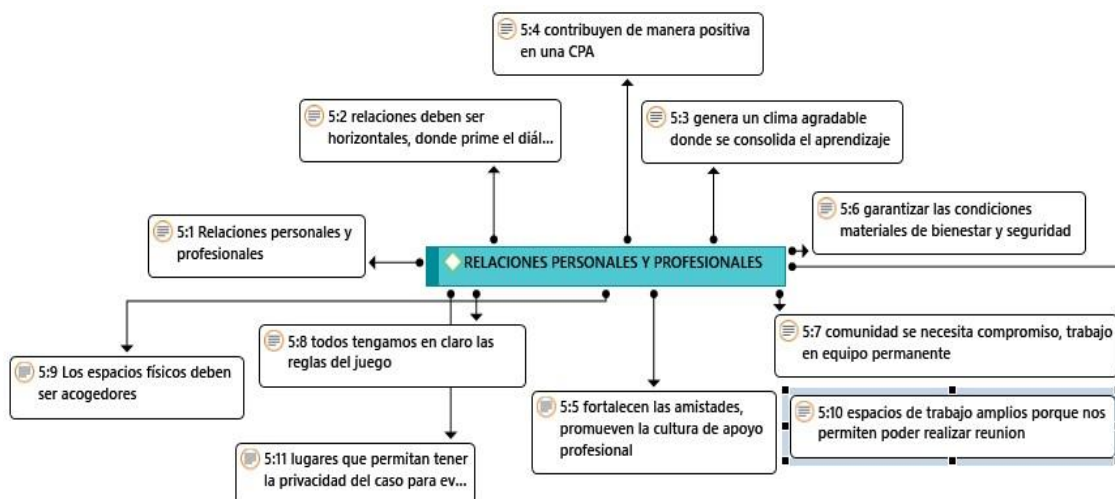
Las relaciones deben ser horizontales, donde prime el diálogo, la tolerancia, la empatía y la escucha activa, lo que genera confianza entre sus miembros, apoyo mutuo, fortalecen las amistades, promueven la cultura de apoyo profesional y pedagógico con un sentido ético, promoviendo un clima agradable donde se consolida el aprendizaje, son de vital importancia ya que dentro de una comunidad se necesita compromiso, trabajo en equipo permanente y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos, contribuyen de manera positiva, porque aportan sentido de pertenencia al actuar en equipo.

Resultados que encuentran similitud en los aportes teóricos de Little, (2001), quien postuló que la práctica compartida es entendida como la capacidad colectiva de mejora la calidad de la enseñanza por medio del cuestionamiento del análisis del trabajo con la intención de aportar y desarrollar relaciones mutuas.

La descripción general de la práctica compartida muestra además que la confianza y el respeto son requisitos previos para la formación de comunidades profesionales de aprendizajes, dentro del marco de trabajo colegiado, donde se promueva una cultura de evaluación y de confianza y respeto permitiendo la facilidad de la participación y seguridad en el equipo. Contrariamente, el participante 4 añade que nada se puede hacer con un clima débil, por ello los Comité de Gestión Escolar (CGE) debe influenciar positivamente en para el cumplimiento de los compromisos de Gestión, el trabajo de condiciones operativas, pedagógico y de bienestar están íntimamente ligados, al respecto Maldonado (2022) sostuvo que estas prácticas son espacios de encuentro profesional donde se comparten roles, que promueve la integración entre los miembros

**Figura 5**

*Diagrama de redes semánticas de la categoría condiciones de apoyo*



En cuanto al quinto objetivo específico: Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con las condiciones de apoyo, vale decir, lograr el equilibrio entre los roles de los diferentes actores, ayudándose unos a otros ante importantes temas prácticos, para desarrollar la enseñanza. Puesto que el propósito general de las comunidades colegiadas es

promover el desarrollo profesional y aprendizaje donde los integrantes aprenden juntos, todos sean apoyados y ayudados a sobrellevar diferentes desafíos propios de la enseñanza, así como que los profesores juntos desarrollen conocimientos y acciones comunes.

Ante la pregunta, sobre la contribución de las relaciones personales y profesionales entre los miembros de una CPA, los participantes concurren sus respuestas en la importancia de la dinámica y composición del grupo como requisito previo para la ayuda en comunidad se desarrollen y funcionen. Los participantes también señalaron la importancia de los espacios físicos, acogedores, con los recursos tecnológicos, internet, además, de los muebles necesarios. Amplios espacios donde se puedan realizar reuniones de trabajo, elaborar materiales pedagógicos, evitando la rigidez de las disposiciones típicas que solo permiten conferencias y más bien se conviertan en mesas redondas. Resultados que encuentran respaldo en lo dicho por Guzmán (2012) quien sostuvo que las condiciones de apoyo se vinculan a los materiales, infraestructura y al mantenimiento de las aulas y los ambientes la escuela, con la respectiva seguridad para la ejecución de las sesiones de aprendizaje.

La voluntad de interactuar, entre docentes y líderes de la comunidad colegiada para compartir desafíos, visiones en torno a la enseñanza, tal como lo señaló Bolívar (2017), además son formas de relaciones que está basada en el respeto, confianza, crítica y mejora entre estudiantes, docentes y directivos. Por otro lado, el participante 4, señaló que, es necesario considerar las realidades de nuestras escuelas, la infraestructura es limitada, es poco lo que se puede pedir, a esto se añade algunas relaciones problemáticas, considerando que son diferentes formas de comunicarse e interactuar de los individuos, no obstante, puede inhibir el trabajo de la CPA, dificultando que surjan y se desarrollen colaboraciones profundas.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Respecto a las CPA en relación con la visión y valores compartidos, se concluye que la labor del docente dentro y fuera del aula permite valorar, compartir, y fortalecen el desarrollo profesional, mediante el trabajo en equipo y compromiso colectivo. Un concepto vinculado con el desarrollo profesional, en la actualidad está siendo visto por diferentes expertos de la educación como reformas escolares, no solo en el cambio de los docentes, sino en la implementación de una cultura colaborativa que comparten una visión, y un mismo objetivo para mejorar los resultados de los estudiantes. Los valores compartidos son impulsoras de como orientar el trabajo de los integrantes, permitiendo el desarrollo de cultura de la identidad, dado que el aspecto axiológico se contempla desde la identidad en el PEI.

### **Segunda**

En concordancia con la formación de CPA en relación con el liderazgo compartido, se concluye en que uso de datos e información para la toma de decisiones son esenciales para la implementación sostenida de sistemas de apoyo de varios niveles; una característica esencial de un liderazgo para el trabajo en colaboración son las decisiones comunitarias que contribuyen al fortalecimiento del liderazgo compartido, puesto que es el equipo que participa en la toma de decisiones basada en los datos e información de las dificultades o progresos de los estudiantes.

### **Tercera**

En cuanto a la formación de CPA en relación con el aprendizaje colectivo, se concluye que permite promover y explotar las competencias profesionales, conocimientos, habilidades, y disposiciones individuales, creando la capacidad colectiva y desde los diferentes enfoques de análisis, logrando mejorar el rendimiento de los estudiantes; el aprendizaje colectivo es un potencial para aprovechar el poder colectivo del personal, en beneficio propio y del equipo.

### **Cuarta**

La práctica compartida implica la colaboración, crítica constante y análisis de las mismas prácticas, donde los docentes comparten experiencias, discuten importantes temas de la práctica docente, para ayudarse unos a otros a desarrollar

la enseñanza. Esta práctica confirma la importancia de la colaboración profesional como elemento esencial y componente del cambio escolar. Muestra además que la confianza y el respeto son requisitos previos para la formación de comunidades profesionales de aprendizajes, permitiendo la facilidad de la participación y seguridad en el equipo.

#### **Quinta**

Condiciones de apoyo las escuelas necesitan colaboración, crítica constante y crítica análisis de las prácticas, por lo que se muestra que el valor de la formación de comunidades profesionales de aprendizajes confirma la importancia de la colaboración profesional como elemento esencial componente del cambio escolar real en el marco de una convivencia profesional y personal entre los integrantes de estas comunidades.

#### **Sexta**

En cuanto al objetivo general formación de comunidades profesionales de aprendizajes; la información revelada en este documento proporciona información para las escuelas por lo que se concluye que a medida que trabajan, se va creando una visión compartida basada en valores colectivos para establecer el aprendizaje profesional en comunidades y con ello lograr el fortalecimiento de la práctica pedagógica de los docentes y en consecuencia la mejora de los aprendizajes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

En cuanto a las visión y valores compartidas, es fundamental comprender que el surgimiento de una visión fuerte y compartida basada en valores colectivos proporciona la base para el compromiso del personal, el éxito de los estudiantes y el crecimiento escolar, por ello se recomienda al sector educación mayor difusión en los medios de comunicación sobre la importancia del trabajo basado en la visión y valores compartidos que establecen las instituciones educativas.

### **Segunda**

En cuanto al liderazgo compartido, el efecto más significativo en el aprendizaje de los estudiantes viene a través de los esfuerzos del equipo directivo, por lo que se encomienda, a las autoridades de la UGEL realizar conferencias para promover un trabajo centrado en desarrollar metas relacionadas con la realización de la visión, mediante un liderazgo visionario combinado con acciones compartidas. Asimismo, se recomienda a los docentes investigadores realizar un estudio cuantitativo para encontrar posibles modelos de liderazgo que promuevan mayores posibilidades de trabajar en comunidades profesionales de aprendizaje.

### **Tercera**

Respecto a el aprendizaje colectivo los directivos deben tomar en cuenta una gestión con liderazgo compartido, por lo que se recomienda talleres periódicos para docentes de capacitación sobre estrategias de participación entre docente para aprenden juntos, de y con los demás, de manera colegiada, de cómo tratar con diferentes situaciones en su escuela. Asimismo, se recomienda crear diferentes condiciones para el desarrollo profesional colectivo de los docentes.

### **Cuarta**

La práctica compartida se describe como el desempeño de un grupo de personas que comparten retos o la pasión por un tema; por lo que se recomienda el ejercicio constante de pasantías, visitas de clases entre docentes, comisiones de trabajo por parejas o pequeños grupos, para mantener una continua interacción. Así, el aprendizaje tiene lugar mediante la participación en una comunidad de práctica.

**Quinta**

Se recomienda al comité de condiciones operativas y de bienestar se recomienda tener siempre presente las condiciones de apoyo relacionadas a los materiales y en especial a la infraestructura y al mantenimiento de las aulas y todos los ambientes de la IE que brinde la seguridad para poder realizar la enseñanza y el aprendizaje; espacios físicos para la buena organización de los docentes, de tal modo facilite las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa para contribuir a la convivencia escolar y el logro del éxito escolar.

**Sexta.**

El maestro tiene la oportunidad de participar activamente en CPA; por lo que se recomienda a los subdirectores y coordinadores aplicar diferentes estrategias de capacitación, conferencias, mesas redondas, talleres, para lograr un desarrollo y aprendizaje profesional continuo, en una comunidad colegiada basada en la necesidad común de los docentes promoviendo el respeto, orientación y apoyo de todos los actores internos y externos.



## REFERENCIAS

- Aparicio-Molina, C., & Sepúlveda-López, F. (2018). Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 44(3), 55–73. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052018000300055>
- Armijo, P. C., Aguadé, I. P., & Marcosc, S. A. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios Pedagogicos*, 43(1), 41–59. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100003>
- Barrientos Mollo, R. (2019). Interacciones que transforman: Implementación de Comunidades de Aprendizaje en el Perú durante los años 2014-2018. *Revista EDUCA UMCH*, 13(13), 38–62. <https://doi.org/10.35756/educaumch.v0i13.94>
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Mike, Greenwood, W. A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A., & Smith, M. (2005). Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities. *Education and Skills*, 1(1), 1–210. <https://doi.org/10.1016/j.jcis.2007.12.029>
- Bolívar Botía, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educar*, 47(2), 253–275. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3866893&orden=336143&info=link%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3866893>
- Bolívar Botía, A., López-Yáñez, J., & Murillo Torrecilla, F. (2014). Liderazgo en las instituciones educativas: Una revisión de líneas de investigación. *Fuentes: Revista de La Facultad de Ciencias de La Educación*, 14, 15–40. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661078/liderazgo\\_bolivar\\_RF\\_2013.pdf](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661078/liderazgo_bolivar_RF_2013.pdf)
- Bolívar, M. (2017). *Los centros escolares como comunidades profesionales de aprendizaje: Adaptación, validación y descripción del PLCA-R*. <http://hdl.handle.net/10481/47151>
- Bolívar, R. (2013). Comunidades Profesionales de Aprendizaje: Instrumento de diagnóstico y evaluación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 62(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie621893>
- Cadenas, D. M. R. (2016). El Rigor en la Investigación Cualitativa: Técnicas de Análisis, Credibilidad, Transferibilidad y Confirmabilidad. *SINOPSIS EDUCATIVA. Revista Venezolana de Investigación*, 7(1), 17–26.
- Chennatuserry, J. C. (2022). *Clan Culture in Organizational Leadership and Strategic Emphases : Expectations Among School Teachers in India*. 7(1), 50–59.

- Coenen, L., Schelfhout, W., & Hondeghem, A. (2021). Networked professional learning communities as means to Flemish secondary school leaders' professional learning and well-being. *Education Sciences*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/educsci11090509>
- De Dios Alija, T. (2020). Transforming an educational model by training and learning communities. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 34(2), 61–78. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2020.0017>
- Del, D., & Posner, B. Z. (2018). *Desafío del liderazgo* (2018 ta edición: © Editorial Reverté, S. A. (ed.); sexta).
- Delors, J. (1997). La educación encierra un tesoro: informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. *Educación y Cultura Para El Nuevo Milenio*, 302 p.
- Díaz-vicario, A., Barrera-corominas, A., & Duran-bellonch, M. (2021). *Teachers' informal learning and organizational learning in Spain*. <https://doi.org/10.1108/JWL-02-2021-0017>
- Díez, F., & Atela, P. (2019). Del talento individual al colectivo: el gran desafío para el éxito de las organizaciones en el siglo XXI. *Espacios*, 40(11), 16. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p16.pdf>
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work. *Solution Tree*, 1–12.
- Flecha García, J. R., Imbernón Muñoz, F., Puigdemívol Aguadé, I., Mercé, E., Valls Carol, R., & Elboj Saso, C. (1998). Comunidades de aprendizaje: la sociedad de la información para todos (cambios sociales y algunas propuestas educativas). *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(1), 53. <https://doi.org/10.18172/con.371>
- Flores-Fahara, M., Bailey-Moreno, J., & Mortera-Cavazos, L. E. (2021). Professional learning communities in Mexican public schools: Exploring their development. *Educación XX1*, 24(2), 283–304. <https://doi.org/10.5944/educxx1.28556>
- Flores Macías, G. (2018). Metodología para la Investigación Cualitativa fenomenológica y/o hermenéutica. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial*, 17, 17–23. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58457909/metodologia\\_para\\_la\\_investigacion\\_cualitativa\\_fenomenologica\\_y\\_o\\_hermeutica-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651142488&Signature=SFRViRj7nPpKim~DDj6e8PvWvKStM9~CLBriCz8O8zBxphwjYnWKd3ICYkkloHrhL1sNyle3FmoUld3t](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58457909/metodologia_para_la_investigacion_cualitativa_fenomenologica_y_o_hermeutica-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651142488&Signature=SFRViRj7nPpKim~DDj6e8PvWvKStM9~CLBriCz8O8zBxphwjYnWKd3ICYkkloHrhL1sNyle3FmoUld3t)
- Garzón Castrillon, M. A. (2020). Las comunidades de aprendizaje en las organizaciones. *Visión de Futuro*, 24(No 1 (Enero-Junio)), 236–259. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.01.001.es>

- Guzmán., D. L. R. (2012). CONDICIONES DE TRABAJO DOCENTE: APORTES DE MÉXICO EN UN ESTUDIO LATINOAMERICANO. *Dialogos Educativos*, 12(24), 18–27. <http://www.dialogoseducativos.cl/revistas/n24/rodriguez>
- Huguet T, & Lázaro L. (2018). Iniciar y mantener prácticas de docencia compartida en las aulas. *Aula*, 275, 39–44. <https://grupsderecerca.uab.cat/grai/sites/grupsderecerca.uab.cat/grai/files/iniciar-y-mantener-practicas-de-docencia-compartida-en-las-aulas-au27594489.pdf>
- Jensen, B., & Kimmons, R. (2022). *How OER can support teacher collaborative learning to enact equitable teaching practices*. 16(5), 538–553. <https://doi.org/10.1108/JME-12-2021-0230>
- Jenssen, M. M. F., & Nordahl, T. (2022). Professional learning communities and teachers' teaching practices. *Acta Didactica Norden*, 16(1), 1–21. <https://doi.org/10.5617/adno.8144>
- Jesús, R. R. De, Profesora, C. D. P., Universidad, T., Pedagógicas, D. C., Varona, J., Habana, L., Rafael, M. S., Jesús, R. De, Auxiliar, B. P., Pedagógicas, C., José, E., & La, V. (2012). Aproximación a la concepción de valores compartidos en la dirección estratégica de una institución universitaria. *Redalyc.Org*, 55, 12–17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360633907003>
- Jr, R. H., Lou, J., Al-omari, B., Ismaiel, S., & Rock, J. (2022). *Implementation of Learning Communities at Khalifa University College of Medicine and Health Sciences , Abu Dhabi , United Arab Emirates*. May, 577–583.
- Koeslag-Kreunen, M., Van den Bossche, P., Van der Klink, M. R., & Gijsselaers, W. H. (2021). Vertical or shared? When leadership supports team learning for educational change. *Higher Education*, 82(1), 19–37. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00620-4>
- Lee, S. Y. (2020). Analysis of the Effect of School Organizational Culture and Professional Learning Communities on Teacher Efficacy Анализ влияния школьной организационной культуры и профессионального учебного сообщества на эффективность деятельности учителей. *ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ*, 9468(2), 206–217. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.099.024.202002.206-217>
- Lenning, O. T., & Ebbers, L. H. (1999). The Powerful Potential of Learning Communities: Improving Education for the Future. ASHE-ERIC Higher Education Report. In *ASHE-ERIC Higher Education Report* (Vol. 26, Issue 6, p. 173).
- León, J. C. (2021). Asistencia Técnica a directivos 2019 - 2021 : Estrategias y herramientas para la gestión escolar. *Ministerio de Educación*, 1, 1–110. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/09/Sistematización-de-la-experiencia-de-AT-a-directivos-2019-2021-vf-22.9.2021.pdf>

- Little, J. W. (2001). *Chapter 6 Inside Teacher Community: Representations of Classroom Practice*.
- Maldonado-Díaz, C. A. (2022). ¿Cómo se coenseña? Estudio de caso etnográfico en una escuela pública chilena. *Perspectiva Educativa*, 61(1), 100–126. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.61-iss.1-art.1217>
- Malpica Basurto, F., & Navareño Pinadero, P. (2018). Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.24310/innoeduca.2018.v4i1.4835>
- Meesuk, P., Wongrugsu, A., & Wangkaewhiran, T. (2021). Sustainable Teacher Professional Development Through Professional Learning Community: PLC. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 23(2), 30–44. <https://doi.org/10.2478/jtes-2021-0015>
- Mitchell, C., & Sackney, L. (2011). *Second Edition Building Learning-Community*. 2, 1–173. <https://doi.org/10.4324/9780203826027>
- Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *P Sicoperspectivas*, 2, 105–128. <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>
- Morales-Inga, S., & Morales-Tristán, O. (2020). Viabilidad de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en sistemas educativos de bajo desempeño. *Educación y Educadores*, 23(1), 91–112. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.1.5>
- Murphy, T. R. N., & Masterson, M. (2022). Teacher Learning Communities and Leadership: Insights from A DEIS Urban Second-Level School. *Societies*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/soc12040114>
- Olaug, B., Ballangrud, B., & Aas, M. (2022). Ethical thinking and decision-making in the leadership of professional learning communities. *Educational Research*, 64(2), 176–190. <https://doi.org/10.1080/00131881.2022.2044879>
- Paulino, M. E. (2007). *Nuevas formas de trabajar en la clase: metodologías activas y colaborativas*. <http://www.dialogoseducativos.cl/revistas/n24/rodriguez>
- Pérez-Mato, D., & Borrazás-González, R. R. D. J. (2012). Aproximación a la concepción de valores compartidos en la dirección estratégica de una institución. *VARONA Revista Científico-Metodológica*, 55, 12–17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360633907003>
- Pineda, E. B., Alvarado, E. L. de, & Canales, F. H. de. (1994). Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud. *Metodología de La Investigación*, 2, 232. file:///C:/Users/MONICA/Downloads/Metodologia de

- Prenger, R., Poortman, C. L., & Handelzalts, A. (2019). The Effects of Networked Professional Learning Communities. *Journal of Teacher Education*, 70(5), 441–452. <https://doi.org/10.1177/0022487117753574>
- Ruiz, E. M. (2005). Creación y desarrollo de comunidades de aprendizaje: hacia la mejora educativa. *Revista de Educación*, 337, 235–250.
- Sánchez Bracho, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Sangrà, A., Vlachopoulos, D., & Cabrera, N. (2012). Building an inclusive definition of e-learning: An approach to the conceptual framework. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 13(2), 145–159. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v13i2.1161>
- Saravia, L., & López de Castilla, M. (2008). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 75–91.
- Sriklaub, K., & Ruengetrakul, A. (2022). Teachers' experiences in a professional learning community: Insights on policy delivery and characteristics of the PLC in schools. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 303–310. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.2.06>
- van den Bossche, P., Gijsselaers, W., Segers, M., Woltjer, G., & Kirschner, P. (2011). Team learning: Building shared mental models. *Instructional Science*, 39(3), 283–301. <https://doi.org/10.1007/s11251-010-9128-3>
- Vargas, X. (2011). *¿Cómo hacer una investigación cualitativa? Vol. primera im.* <http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/94805617-Xavier-Vargas-B-COMO-HACER-INVESTIGA.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

Título: Formación de las comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la región Ica

Ámbito temático	Problema de investigación	Problema general	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Subcategoría
Comunidades profesionales de aprendizaje .	Formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.	¿Como la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyen a la mejora profesional docente?	Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.	Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con la visión y valores compartidos en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.	Visión y valores compartidas	Estratégicos
						Tácticos
				Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con el liderazgo compartido en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.	Liderazgo compartido	Toma de decisiones
						Participación distribuida
				Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con el aprendizaje colectivo en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.	Aprendizaje colectivo	Aplicación de conocimientos, habilidades y estrategias
				Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con la practica conpartida en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.	Practica compartida	Prácticas de enseñanza compartida
Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en relación con las condiciones de apoyo en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.	Condiciones de apoyo.	Relaciones personales y profesionales				

## Anexo 2: Matriz operacional: categoría – subcategoría- ítems (preguntas)

Categorías	Subcategoría	ítems
Visión y valores compartidas	Estratégicos	<p>¿Cuándo escucha la expresión “comunidades profesionales de aprendizaje” qué concepto le surge sobre ella?</p> <p>¿Qué significa para usted formar Comunidades profesionales de aprendizaje?</p> <p>Piensa usted ¿Qué el desarrollo de los valores estratégicos como: identidad, misión, visión que debe de desarrollar los miembros de una CPA como contribuyen a mejorar los resultados de aprendizaje en una IE?</p>
	Tácticos	Desde su experiencia ¿Cómo los valores tácticos como los éticos, prácticos y de desarrollo se están desarrollando en la CPA de su IE?
Liderazgo compartido	Toma de decisiones	¿En su opinión, ¿Cómo la toma de decisiones comunitaria contribuye al fortalecimiento del liderazgo compartido en una CPA?
	Participación distribuida	Desde su experiencia ¿Cómo es la participación distribuida que se practica en la CPA de su IE?
Aprendizaje colectivo	Aplicación de conocimientos, habilidades y estrategias	Usted cree ¿Qué la aplicación de conocimientos, habilidades y estrategias en las CPA son importantes para el desarrollo del aprendizaje colectivo? ¿Porqué?
Práctica compartida	Prácticas de enseñanza compartida	Desde su experiencia ¿Cómo las clases compartidas entre los docentes fortalecen su práctica profesional?
Condiciones de apoyo.	Relaciones personales y profesionales	¿Cómo las relaciones personales y profesionales entre los miembros de su CPA contribuyen a la mejora las condiciones para el éxito del desarrollo de la CPA?



## **Anexo 3. Instrumento de recolección de datos**

### GUÍA DE ENTREVISTA (SEMIESTRUCTURADA)

#### INTRODUCCIÓN

La presente guía tiene la finalidad de recolectar información sobre la formación de comunidades de aprendizaje desde la mirada de los directivos, por ello se ha diseñado la guía de entrevista, cuyas interrogantes están alineadas al objetivo del estudio.

#### OBJETIVO

Analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.

#### METODOLOGÍA

- ✓ La metodología que se aplicará es orientadora y propiamente cualitativa.
- ✓ La entrevista tendrá una duración aproximada de 30 minutos.
- ✓ Se contará con una guía de entrevista semiestructurada.
- ✓ Se habilitará las herramientas tecnológicas y otros para la grabación y redacción de la entrevista.

#### DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

##### **I. Presentación**

Buenas tardes/días/noches y bienvenida a esta sesión. En primer lugar, le agradezco por brindarme su tiempo para participar en esta entrevista. Mi nombre es Mónica Mercedes Marticorena Calixto soy maestrando en Educación de la Universidad César Vallejo.

El propósito del estudio es analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.

La información que me brinde será de gran utilidad para el desarrollo de mi investigación y para futuras indagaciones, favor de sentirse con libertad de expresar su opinión respecto a las interrogantes planteadas y ser sincera en las respuestas que me brinde.

Asimismo, antes de iniciar la entrevista, le indico que sus datos personales serán solo de mi conocimiento y no se mencionarán en el estudio. Solicito que me brinde su consentimiento para grabar esta entrevista. Puede indicar con un Sí o No.

La entrevista tendrá una duración máxima de 30 minutos. Los datos que me brinde serán confidenciales. Le agradezco anticipadamente por el tiempo brindado.

## **II. Perfil del entrevistado**

- ✓ Actualmente, ¿En qué institución educativa viene laborando?
- ✓ ¿Qué cargo ocupa actualmente en su IE?
- ✓ ¿Cuántos años de servicio tienen?

## **III. Información sobre comunidades de aprendizaje - Visión y valores compartidas**

- ✓ ¿Cuándo escucha la expresión “comunidades profesionales de aprendizaje” qué concepto le surge sobre ella?
- ✓ ¿Qué significa para usted formar Comunidades profesionales de aprendizaje?
- ✓ Piensa usted ¿Qué el desarrollo de los valores estratégicos como: identidad, misión, visión que debe desarrollar los miembros de una CPA contribuyen a mejorar los resultados de aprendizaje?
- ✓ Desde su experiencia ¿Cómo los valores tácticos como los éticos, prácticos y de desarrollo se están realizando en su IE?

## **IV. Liderazgo compartido**

- ✓ En su opinión, ¿Cómo la toma de decisiones comunitaria contribuye al fortalecimiento del liderazgo compartido en una CPA?
- ✓ Desde su experiencia ¿Cómo es la participación distribuida que se practica en la CPA de su IE?

## **V. Aprendizaje colectivo**

- ✓ Usted cree ¿Qué la aplicación de conocimientos, habilidades y estrategias en las CPA son importantes para el desarrollo del aprendizaje colectivo? ¿Porqué?

## **VI. Practica compartida**

- ✓ Desde su experiencia ¿Cómo las clases compartidas entre los docentes fortalecen a su práctica profesional?

## **VII. Condiciones de apoyo**

- ✓ ¿Cómo las relaciones personales y profesionales entre los miembros de su CPA contribuyen a la mejora las condiciones para el éxito del desarrollo de la CPA

## Anexo 4: Triangulación de la información

Objetivo específico	Pregunta	Respuestas de entrevistados	Interpretación general (Diferencias y semejanzas)	
OE1: Visión y valores compartidas	1. ¿Cuándo escucha la expresión “comunidades profesionales de aprendizaje” qué concepto le surge sobre ella?	E1:: La comunidad de aprendizaje es un espacio para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes, donde de se destaca el trabajo colaborativo y en equipo con el objetivo de mejorar los aprendizajes de los estudiantes, por ello, se fortalecerá la planificación, la evaluación, la didáctica entre otros temas de la labor docente.	Los participantes coinciden en que en la actualidad los maestros se reúnen periódicamente para planificar, estudiar el plan de estudios y evaluar su propia práctica, reflexivamente consideran que de este modo contribuyen a la mejora profesional docente. Asimismo, los participantes coinciden en describir de manera general las diferentes formas de de colaboración colegiada que contribuyen en la labor de los docentes proporcionando una comprensión profunda de la importancia del trabajo colaborativo.	
		E2:Equipos de trabajo que tienen el objetivo de fortalecer su práctica docente de manera colaborativa.		
		E3:Un equipo de personas que quiere generar cambios, a nivel educativo y social, buscando inspirar, a partir del debate y la discusión, para llegar a compromisos y acciones que generen mejoras, en la labor docente, los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.		
		E4:Se me viene a la mente la idea de un grupo u organización de personas que forman parte de institución, que comparten una visión, un mismo objetivo y se fortalecen mutuamente a través de estrategias de grupo destacando un liderazgo compartido entre cada uno de los miembros buscando el desarrollo profesional de quienes la integran.		
	2. ¿Cuándo escucha la expresión “comunidades profesionales de aprendizaje” qué concepto le surge sobre ella?	E1:Es una excelente oportunidad para fomentar el trabajo colaborativo y en equipo, donde cada uno de sus miembros aprovecha la experiencia del colega.		Los participantes coinciden en describir de manera general las diferentes formas de formas de colaboración colegiada que contribuyen en la labor de los docentes proporcionando una comprensión profunda de la importancia del trabajo colaborativo. Asimismo, Los maestros aprenden estrategias en colaboración, van desarrollando el sentido una gran responsabilidad, de manera colegiada, para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
		E2:Respuesta: Significa, crear los espacios oportunos para que cada área o un equipo de docentes o directivos puedan valorar, compartir, y proponer innovaciones o reflexiones sobre la labor docente.		
		E3:Respuesta: Trabajo en equipo y compromiso colectivo.		
		E4: Respuesta: En primer lugar, lo considero como un primer paso para la implementación del dominio 4 del Marco del Buen Desempeño Docente. El desarrollo de este dominio coadyuvará a su vez en que se implemente de manera adecuada el Currículo Nacional desde un enfoque formativo y por competencias. La práctica pedagógica actual exige un trabajo colaborativo por parte de quienes integran la comunidad educativa. Ya no existe el docente que trabaja solo, que planifica solo, que evalúa solo, no. Las exigencias del nuevo modelo educativo nos llevan a un trabajo socializado, colegiado, de comunidad. Por ello, considero urgente que se instaure esta práctica en las instituciones educativas y se empodere. Tampoco es correcto que se mantenga como una práctica aislada. Creo que Aprendo en Casa fue un poderoso aporte para poder entender muchas cosas de lo que nos exige a los docentes. Así como se clarificó la idea de una práctica pedagógica centrada en competencias de manera interdisciplinar para el trabajo de las experiencias de aprendizaje, de igual manera nos exigió a los maestros a poder planificar de manera colegiada por grados o ciclos. Colegiadamente proponíamos los propósitos, diseñábamos los instrumentos de evaluación, analizábamos los productos para posteriormente ofrecer la retroalimentación. “Varias cabezas son mejores que una”. Y esto lo hacíamos en el escenario del trabajo remoto. Entonces, basados en esta experiencia y armonizando con la literatura existente y que difunde el MINEDU, cada vez vamos interiorizando mejor esta propuesta que en la praxis, en el lenguaje		

		<p>común lo conocemos como “colegiados”, pero que es el tránsito hacia el perfil de las “Comunidades de Aprendizaje Profesionales”. ,,,,,,, Te diré, venerable maestra, que en el rol que me toca desempeñar también he podido notar algo. Noto mucha disposición por parte de los maestros en los niveles de Inicial y Primaria, pero cierta renuencia en el nivel secundaria. Creo oportuno rescatar el hecho de que en Inicial y Primaria, incluso tenemos directivos que tienen aula a cargo, por lo que su estrategia de fortalecimiento no nace necesariamente del monitoreo pedagógico por obvias razones, sino de los colegiados docentes. En cambio en el nivel secundaria, todavía subsiste la visión del trabajo por áreas, es decir, tenemos colegiados de Matemática, de Comunicación, de Ciencia y Tecnología, etc. Al docente de este nivel le cuesta socializar con los maestros de otras áreas. Por eso es que las “planificaciones colegiadas” siguen teniendo solo el enfoque de área y no llega más allá. Desde el empoderamiento de las CAP podemos ampliar estos horizontes teniendo un enfoque más holístico. Creo que vamos a coincidir en que es más significativo para el estudiante desarrollar una EdA interdisciplinar, que desarrollar una Eda centrada solo en un área en particular. Entonces, a través de las CAP podemos lograr esto. Al conformarlas, implementarlas y fortalecerlas podremos tener una visión más completa del estudiante, identificar y atender sus necesidades de aprendizaje diagnosticadas y eliminar las barreras de aprendizaje existentes.</p>	
	<p>3. Piensa usted ¿Qué el desarrollo de los valores estratégicos como: identidad, misión, visión que debe de desarrollar los miembros de una CPA como contribuyen a mejorar los resultados de aprendizaje en una IE?</p>	<p><b>E1 Respuesta 3:</b> Sí, ya que cuando un maestro se siente identificado con su institución realizará un esfuerzo extra para encauzar lo que se proponga como parte integrante de la misma. Todo esto se relaciona con la misión y visión establecida en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Por último, es de suma importancia que cada miembro sepa qué tipo de institución necesita para lograr las metas institucionales.</p> <p><b>E2 Respuesta:</b> Sí, porque nos permite tener presente qué queremos y hacia dónde vamos, a qué aspiramos y qué vamos a lograr, pero también nos permite reflexionar en qué estamos fallando y cómo podemos mejorar para contribuir a mejorar los logros de aprendizajes de todas y todos los estudiantes.</p> <p><b>E3 Respuesta:</b> Los valores son parte del saber ser, de cada integrante de la comunidad de aprendizaje, es importante identificarse con la institución, por ejemplo, este colegio tiene 76 años de vida institucional y una trayectoria ampliamente reconocida con un lema muy potente relacionado a los valores: Honor, lealtad y disciplina, que se tiene presente en la ejecución de los diferentes proyectos, planes, concursos, propuestas e iniciativas, donde participan estudiantes y docentes. La misión está enfocada a formar estudiantes que enfrenten retos y que sean competitivos en un mundo globalizado, acorde a la era tecnológica que se vive en la actualidad. Esto va enlazado a nuestra visión institucional enfocada a la capacitación y actualización permanente en temas pedagógicos, ambientales, tecnológicos y axiológicos, necesarios para desarrollar competencias en nuestros estudiantes.</p> <p><b>E4</b> Por supuesto que sí. Eso es la visión compartida de hacia dónde queremos ir. El Equipo Directivo diseña y propone estos valores y los comparte a la comunidad. Eso hace que todos tengamos claros dónde estamos, qué somos y hacia dónde vamos. La manera en que se espera que nos conduzcamos. Entonces nuestra actuación y los resultados se vuelven predecibles porque hay una idea en común. Por ello, cada miembro nuevo se asimila a estos valores y suma. No son los valores los que se deben de adecuar a los integrantes, porque de lo contrario no habría mística ni identidad. Desde este punto de vista, corresponde a quienes dirigen, compartir los valores estratégicos, acompañar y monitorear en los hitos programados y evaluar los avances de la gestión.</p>	<p>Respecto al desarrollo de los valores estratégicos como: identidad, misión, visión; los directivos coincidieron en que el aprendizaje también puede tener espacio paralelamente de diversas formas de colaboración colegiada, ya que estas comunidades colegiadas enfatizan promueven a que las propias experiencias de los maestros y desafíos en la labor educativa se conviertan en una base importante para el desarrollo profesional.</p> <p>Los valores compartidos son impulsoras de como orientar el trabajo de los integrantes, permitiendo el desarrollo de cultura de la identidad, dado que el aspecto axiológico se contempla desde la identidad en el PEI, que es un importante documento de gestión, que permite contar con una visión compartida entre el personal, respaldado por normas, regulando el comportamiento, decisiones en cuanto a la enseñanza en la escuela.</p>

	<p>4 Desde su experiencia ¿Cómo los valores tácticos como los éticos, prácticos y de desarrollo se están desarrollando en la CPA de su IE?</p>	<p><b>E1 Respuesta 4:</b> A través de las diversas comisiones de trabajo, así como la mirada del CONEI y, sobre todo, el trabajo colegiado. Espacio donde los docentes expresan sus valores (responsabilidad, escucha activa, diálogo horizontal, empatía, etc.) y lo culminan en las aulas con sus estudiantes.</p> <p><b>E2 Respuesta:</b> Se realizan y se ponen en práctica: en cada una de las actuaciones pedagógicas, en los cambios que se apertura, en las diferentes actividades que se planifican y en las evidencias que las sustentan. Los docentes sabemos y somos conscientes que nuestra labor requiere de honestidad para su aplicación, de respeto por los estudiantes, de proactividad en las actuaciones, de compromiso en los acuerdos.</p> <p><b>E3 Respuesta:</b> Nos guía los 3 valores: “El honor, lealtad y disciplina” que son parte de nuestra visión institucional y que se enlaza con nuestro plan anual de actividades para el presente año y que involucra la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, en concurso escolares nacionales ligada a la ciencia, matemática, emprendimiento, investigación, arte y deporte. Asimismo, de otras actividades internas que se realizan a nivel de las diferentes áreas curriculares. Sin descuidar la capacitación a los docentes en las reuniones colegiadas para fortalecerlos en aspectos de planificación, uso de estrategias, gestión del tiempo, entre otros temas que se abordan, además involucramos a otros aliados estratégicos como: el instituto superior tecnológico Chíncha y la Universidad la Cantuta, que es la pionera en formación de docentes de áreas técnicas.</p> <p><b>E4</b> En eso no se ha tenido mucho progreso. Desgraciadamente la gestión se ha visto interrumpida por cambios constantes de las personas que tienen el cargo directivo. Esto, en primer lugar, ha hecho que la mística de trabajo se pierda poco a poco. Cada uno llega con su propia idea, con sus propios intereses, con sus propias prioridades. Casi en todos los casos, los que llegaron después de quién inició el proceso, no se involucraron o, diría mejor, no se tomaron la molestia de conocer la identidad, la visión y misión de la institución, haciendo que los valores que nos unían caigan en letra muerta. Muchas de las cosas que habíamos logrado quedaron en el olvido. Es muy fácil dejar de hacer lo que se debe, cuando no hay identidad. Entonces, el cambio constante del personal directivo no permite visionar a largo plazo. No hay ninguna garantía de que una institución continúe con lo que estaba empoderado, si es que quienes dirige no tomen en cuenta estos antecedentes y deciden hacerlos suyos. Así, no se navega hacia un horizonte, sino, sencillamente, solo se flota en el mar de acuerdo a la marea o a dónde sopla el viento. En las instituciones ocurre lo mismo. Las personas no saben qué es lo que se quiere, cuáles son las metas. Solo trabajan por trabajar, por rutina, porque saben lo que tienen que hacer, y se está solo por apagar un incendio, pero no existe la planificación, pues se carece de la visión.</p>	<p>En relación a los valores tácticos como los éticos, prácticos y de desarrollo los participantes concuerdan en que se practican de diferentes maneras desde la práctica pedagógica con los estudiantes hasta las responsabilidades institucionales mediante el trabajo por comisiones, el trabajo colegiado, para una ejecución saludable estas prácticas demandan de respeto, honestidad, disciplina. Además, las colaboraciones colegiadas pueden tener lugar de otras maneras, por ejemplo, en las horas colegiadas, cuando dos profesores se reúnen esporádica e informalmente en una conversación, reuniones participativas con el CONEI, entre otros</p>
<p><b>OE2:</b> Liderazgo compartido</p>	<p>5 ¿En su opinión, ¿Cómo la toma de decisiones comunitaria contribuye al fortalecimiento del liderazgo</p>	<p><b>E.1. Respuesta:</b> Las decisiones comunitarias es una buena forma que tenemos la comunidad educativa de direccionar nuestra visión y misión institucional, es decir, todos los integrantes bregando por conseguir el objetivo a través de sus responsabilidades, además, se crea el compromiso para poder participar de manera activa en las diferentes comisiones que proponga la escuela.</p> <p><b>E. 2. Respuesta:</b> Contribuye de manera capital porque cuando las decisiones pedagógicas se asumen de manera compartida se crea un compromiso profesional y por ende le brinda un liderazgo representativo a cada uno de los participantes.</p> <p><b>E.3. Respuesta:</b> Para generar cambios y compromisos, un líder no debe actuar de forma individual, sino escuchar las propuestas y puntos de vista de todos los miembros de la comunidad educativa. En mi caso, como subdirectora he aplicado el liderazgo compartido generando espacios para que todos planten sus propuestas, escucharlas, aprobarlas en conjunto y apoyar en la ejecución para alcanzar las metas colectivas</p>	<p>Los participantes describen desde un marco organizativo la labor de los líderes escolares puesto que en la medida que organizan, van desarrollando y manteniendo la visión, donde algunos componentes como la toma de decisiones y la participación distribuida de las comunidades de aprendizaje profesional permite compartir ideas en la mejora de la práctica docente. Los docentes confían en que las colaboraciones colegiadas puedan servir de herramientas para un liderazgo compartido y pueda ser útil para la reflexión en torno al desarrollo profesional de los docentes y el aprendizaje.</p>

	<p>compartido en una CPA?</p>	<p>trazadas. Ello también contribuye a empoderar a los jefes de taller y a los docentes de educación para el trabajo, en la ejecución de los planes, proyectos educativos y las acciones pedagógicas en el aula y en los talleres técnicos.</p> <p>E.4. Porque empodera al grupo. Como dijimos “varias cabezas son mejores que una”. Pasar por un filtro colegiado te ayuda a reducir las probabilidades de error, y por ende, aumentan las expectativas de éxito. Recordemos también, que cuando hablamos del liderazgo pedagógico, este no es un rasgo o cualidad individual, sino colectiva. Entonces no es una característica de una persona, sino de una comunidad educativa, de una institución. Entonces, no es el ideal el empoderar o una sola persona, sino el empoderamiento de toda una comunidad. El primer requisito es que la comunidad se involucre en la toma de decisiones, en la vida de la gestión. Un buen líder es el que prepara al grupo, el que escucha al grupo, entonces surge así una decisión comunitaria. En la medida que el liderazgo horizontal se fortalezca, surgirán nuevos líderes, eso es el liderazgo colectivo, a eso aspiramos en el liderazgo pedagógico. Naturalmente por la función, el primer llamado es el director.</p>	<p>Respecto a la toma de decisiones, los entrevistados sostuvieron que, es una característica esencial de un liderazgo, puesto que el nivel de grado representativo debe brindar posibilidades para el trabajo en colaboración para implementar múltiples niveles de apoyo para los estudiantes en la escuela</p>
	<p>Desde su experiencia ¿Cómo es la participación distribuida que se practica en la CPA de su IE?</p>	<p>E.1. Respuesta: La participación distribuida se da a través de la planificación, en este espacio, los maestros deciden complementar o contextualizar de manera conjunta, las situaciones significativas de cada experiencia.</p> <p>E. 2. Respuesta: En nuestra IEP se brindan oportunidades de participación diversas que van desde la apertura a las propuestas de los docentes, las reflexiones desde el punto de vista pedagógico sobre las prácticas docentes en aula, el desarrollo de proyectos educativos, etc. De manera colaborativa se asumen los cambios siempre se tiene presente como objetivo el logro de los aprendizajes de los estudiantes y la mejora de la práctica docente en aula.</p> <p>E. 3. Respuesta: Todos asumimos roles y funciones, evaluamos cuales son nuestros logros, que dificultados tenemos y como las superamos en conjunto, asumiendo cada uno el rol que tiene. Asimismo, acompañando el desarrollo de las actividades en los plazos establecidos para su ejecución oportuna.</p> <p>E. 4. Como ya lo manifesté, en estos momentos no estoy en una IE, sino una IGED. Pero el modelo es el mismo. Se busca, dentro del proceso de simplificación administrativa, dejar de poner en primer lugar el trabajo administrativo, para centrarnos más en lo pedagógico. Siguiendo el modelo de los Comités de Gestión, hacemos lo propio, donde en cada uno de ellos hay un coordinador y a nivel de equipo designamos a un responsable directo que se encarga solo de la organización o planificación, porque el desarrollo de la actividad la asume el equipo. Por eso es importante siempre analizar y discutir sobre una base o anteproyecto, no sobre la nada, porque demasiadas ideas en el momento de la gestación no suman, sino retrasan. Sobre la propuesta inicial se hacen los aportes. Eso sirve para comprometer en la acción a todos los miembros. Luego, nos distribuimos las responsabilidades y, finalmente, ejecutamos.</p>	<p>En relación con la participación distribuida los entrevistados señalaron que la participación distribuida se desarrolla en deferentes espacios, durante la planificación con las propuestas de los docentes, las reflexiones desde el punto de vista pedagógico sobre las prácticas docentes en aula, así como en el desarrollo de proyectos educativos a nivel institucional.</p>
<p>OE3: Aprendizaje colectivo</p>	<p>Usted cree ¿Qué la aplicación de conocimientos, habilidades y estrategias en las CPA son</p>	<p>E.1. Respuesta: Sí son importantes, ya que se promueven competencias profesionales (conocimientos, habilidades, estrategias). Cada integrante se “nutre” del otro compañero y esto es válido para mejorar nuestra actuación no solo en el aula, sino en todos los espacios donde interactuemos.</p> <p>E. 2. Respuesta: Sí, son importantes, porque generan que el docente constantemente esté actualizándose, tenga hambre de conocimiento, de aplicar lo que lee, de proponer estrategias que le permitan poder plasmar sus teorías pedagógicas. Cuando se comparten de manera colaborativa dentro de un equipo que tiene las mismas ideas, y visiones, pues resulta productivo y provechoso para los y las estudiantes y para los mismos docentes.</p> <p>E. 3. Respuesta: Es importante, sobre todo compartir las estrategias con los demás colegas, enfocándonos en las que mejores resultados le han dado en el desarrollo de competencias, del pensamiento crítico y autonomía</p>	<p>Los participantes ilustraron el potencial para aprovechar el poder colectivo del personal, para la toma de decisiones basados en la evidencia, promover y explotar las competencias profesionales, sus conocimientos, habilidades, y disposiciones individuales, creando la capacidad colectiva y desde los diferentes enfoques de análisis logra mejorar el rendimiento de los estudiantes. Generan que el docente constantemente esté actualizándose,</p>

	<p>importantes para el desarrollo del aprendizaje colectivo? ¿Porqué?</p>	<p>de los estudiantes. Los docentes resaltan: El uso de casuísticas, ejemplos, uso de simuladores, aplicaciones específicas para cada una de las 8 especialidades técnicas (Proteus, tinkercad, fastview, AutoCAD, etc.), visualización de videos relacionados a la especialidad, entre otros que generan retos y la participación activa de los estudiantes.</p> <p>E. 4. Por supuesto. Nada puede ser empírico. Toda toma de decisiones tiene que tener un sustento, una base. Por eso es que una de las primeras tareas que se deben realizar en las comunidades es el empoderamiento a través de información que se extrae no solo de fuentes bibliográficas, sino de la experiencia. La teoría puede orientar, ilustrar, pero recordemos que el sustento teórico es solo una base para adecuar de acuerdo a nuestro propio contexto, de lo contrario no sería pertinente. En eso nos ayudan los colegiados, porque nos ofrecen diferentes enfoques de análisis. Es la experiencia la que nos volverá competentes, en la medida en que nos hará cometer menos errores. Nada de esto surge por arte de magia. Debe ser planificado, organizado. Es por ello que el primer llamado a ejercer esta función es el líder, porque es él quien está monitoreando el cumplimiento de la misión. A través de él se materializan los logros. Y, de acuerdo a su gestión, se verá cómo se empodera la comunidad a través del liderazgo compartido. Por ejemplo, las mismas competencias transversales de los estudiantes, también deben ser desarrolladas por los docentes, refiriéndonos a la autonomía y el manejo de las herramientas tecnológicas.</p>	<p>aplicándolo a su práctica y proponiendo nuevas estrategias.</p> <p>Es decir, una comunidad es colectiva, cuando sus integrantes aprenden juntos, de y con los demás, destinados a conducir el conocimiento individual y/o colectivo, promoviendo un entendimiento común entre los maestros.</p>
<p>OE4: Práctica compartida</p>	<p>Desde su experiencia ¿Cómo las clases compartidas entre los docentes fortalecen su práctica profesional?</p>	<p>E.1. Respuesta: Las clases compartidas fortalecen la práctica profesional, porque se pone a prueba la autonomía y el aspecto investigador del maestro. El trabajo no culmina allí, ya que continúa con la lectura e investigación para dar un sustento técnico- pedagógico a sus actividades</p> <p>E.2. Respuesta: La fortalecen porque no es lo mismo mirarse en el espejo que mirar varios espejos. El hecho de observar y valorar otras formas de desarrollo docente, le permiten al docente poder reflexionar sobre su práctica docente, darse cuenta por sí mismo, si el camino que recorre es el adecuado o asumir que es importante virar, cambiar, o fortalecer algunas estrategias que se habían asumido como válidas, desde nuestra mirada. A veces, cuando se mira todo un bosque, te das cuenta que lo que sabías era solo un 1%, mientras que allá en el bosque puede estar el 99% en busca de ser explorado.</p> <p>E.3. Respuesta: Las clases compartidas, favorecen mutuamente a los integrantes de la comunidad, ya que hay una planificación curricular elaborada en conjunto, mejorando los procesos pedagógicos, para el desarrollo de actividades retadoras que generen en los estudiantes procesos cognitivos de orden superior, centrado en desarrollar competencias en los estudiantes. Asimismo, una mirada en conjunto favorece la selección pertinente de estrategias para motivar a los estudiantes, al desarrollo de un ensayo, monografía, infografías, entre otros desafíos que se les plantea. También, es importante la elaboración en conjunto del instrumento de evaluación y los criterios que se les plantea a los estudiantes para favorecer la elaboración evidencias y la retroalimentación efectiva y reflexiva.</p> <p>E. 4. Respuesta: Quisiera recordar, que el rol principal del líder pedagógico, es el acompañamiento y monitoreo pedagógico. Desde este rol se identifican las necesidades formativas de los docentes pero también, las prácticas exitosas. El segundo momento son los colegiados de la comunidad, que deben servir para fortalecernos. Lo malo es que muchas iniciativas se pierden en el aula. En un sentido lógico, estas buenas prácticas deberían ser socializadas y analizadas en comunidad para seguir enriqueciéndola y volviéndola pertinente de acuerdo a las diferentes necesidades. Entonces esta práctica se convierte en una práctica institucional, independientemente del área en el caso de secundaria. Entonces se va creando una cultura pedagógica exitosa que se instaura en la institución y que puede incluso, replicarse en otras instituciones a través de pasantías o GIAs. Nuestra realidad nos dice, que estas prácticas no salen ni siquiera del aula, por la</p>	<p>Los docentes comparten experiencias, discuten importantes temas prácticos, para ayudarse unos a otros a desarrollar la enseñanza, muchas veces surge voluntariamente por los mismos maestros, son quienes toman la iniciativa juntos.</p> <p>Las escuelas necesitan, colaboración, crítica constante y análisis de las mismas prácticas, por lo que se muestra que el valor de la formación de comunidades profesionales de aprendizajes confirma la importancia de la colaboración profesional como elemento esencial y componente del cambio escolar muestra además que la confianza y el respeto son requisitos previos para la formación de comunidades profesionales de aprendizajes, dentro del marco de trabajo colegiado, donde se promueva una cultura de evaluación y de confianza y respeto permitiendo la facilidad de la participación y seguridad en el equipo. Contrariamente, el participante 4 añade que nada se puede hacer con un clima débil, por ello los Comité de Gestión Escolar</p>

		deficiencia del liderazgo pedagógico, en la mayoría de los casos, porque iniciativas docentes las hay, y muchas.	
OE5: Condiciones de apoyo.	¿Cómo las relaciones personales y profesionales entre los miembros de su CPA contribuyen a la mejora las condiciones para el éxito del desarrollo de la CPA	<p>E.1. Respuesta: En un CPA las relaciones deben ser horizontales, donde prime el diálogo, la tolerancia, la empatía y la escucha activa. Todas estas prácticas generan confianza entre sus miembros y genera un clima agradable donde se consolida el aprendizaje</p> <p>E. 2 Respuesta: Las relaciones personales y profesionales contribuyen de manera positiva en una CPA porque le aportan: sentido de pertenencia, de actuar en equipo, de apoyo mutuo, fortalecen las amistades, promueven la cultura de apoyo profesional y pedagógico, sentido ético en nuestras actuaciones, valorar a nuestros y nuestras estudiantes.</p> <p>E. 3 . Respuesta: Las relaciones personales y profesionales son de vital importancia ya que dentro de una comunidad se necesita compromiso, trabajo en equipo permanente y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos en aspectos donde se tiene mayor dominio para fortalecer a los otros miembros de la comunidad. Durante la pandemia, ha sido fundamente compartir conocimientos en herramientas digitales como uso del drive, uso de aplicaciones educativas gratuitas Kahoot, Padlet, Jamboard, etc, con los otros miembros de la comunidad. Fortaleciéndose a todos los integrantes de la comunidad y generando sentido de identidad y colaboración.</p> <p>E. 4. Respuesta: Este aspecto es importantísimo. Nada se puede hacer con un clima débil. Vemos cómo la organización de los Comité de Gestión Escolar (CGE) repercuten positivamente en los Compromisos de Gestión 1 y 2. Tanto la parte pedagógica, de condiciones operativas y de bienestar están íntimamente ligados. Si queremos desarrollar aprendizajes de calidad desde un enfoque inclusivo y de bienestar, esto parte en garantizar las condiciones materiales de bienestar y seguridad, no solo física sino también emocional. En ese sentido las relaciones de los miembros de la comunidad se reflejan en el trabajo que asume y realiza cada uno de estos comités. Entonces, como ya se ha dicho, si la comunidad tiene claro cuál es la visión, la meta, la identidad, en resumen, lo que es la institución y cuáles son las reglas que lo rigen a través de documentos de gestión vigentes, operativos y en funcionamiento, el trabajo se hace más fácil, pues cada uno de los miembros sabe cuál es su responsabilidad y los límites que ella demanda. Muchos ejercemos la profesión docente, sin el conocimiento de las directrices que la sociedad nos demanda, como son el marco de la Constitución Política en lo que se refiere a educación, la Ley General de Educación en lo que se refiere a los fines y principios de la educación peruana, nuestra Ley de Reforma y su reglamento, etc. Trabajar sin mística nos lleva a trabajar de manera improductiva para lo sociedad, porque hacemos cosas que no tenemos la certeza de saber si es que es lo correcto para lograr lo que se espera en nuestro sistema, de acuerdo a los documentos referidos. Ningún maestro trabaja pensando conscientemente en hacer las cosas mal. Lo que sucede es que al desconocer los marcos de referencia, inconscientemente puede desarrollar una práctica equivocada. Hablar de calidad es complejo. En la medida en que todos tengamos en claro las reglas del juego, mantendremos un buen clima y esto nos traerá mejores resultados.</p>	<p>Lograr el equilibrio entre los roles de los diferentes actores, ayudándose unos a otros ante importantes temas prácticos, para desarrollar la enseñanza. Puesto que el propósito general de las comunidades colegiadas es promover el desarrollo profesional y aprendizaje donde los integrantes aprenden juntos, todos sean apoyados y ayudados a sobrellevar diferentes desafíos propios de la enseñanza, así como que los profesores juntos desarrollen conocimientos y acciones comunes.</p> <p>Además es necesario considerar las realidades de nuestras escuelas, la infraestructura es limitada, es poco lo que se puede pedir, a esto se añade algunas relaciones problemáticas, considerando que son diferentes formas de comunicarse e interactuar de los individuos, no obstante, puede inhibir el trabajo de la CPA, dificultando que surjan y se desarrollen colaboraciones profundas</p>



## Anexo 5: Consentimientos informados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Consentimiento Informado

#### **Título de la investigación:**

Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica.

#### **Investigadora:**

Marticorena Calixto Mónica Mercedes

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica", cuyo objetivo es analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.



En la presente investigación se espera poder analizar las diferentes experiencias de directivos formando comunidades de aprendizajes para poder contribuir con el fortalecimiento profesional de los docentes y así mejorar los aprendizajes en los estudiantes.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado 30 minutos y se realizará por medio de la plataforma Meet, llamada telefónica o presencialmente en lugar pactado con el versionante.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora MARTICORENA CALIXTO MÓNICA MERCEDES email: [mmartcorenac@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mmartcorenac@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor Dr. Alcas zapata Noel email: [nalcasz@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nalcasz@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** DE LA CRUZ OLIVARES, Hilda Rosa.

**Fecha y hora:** 30 de noviembre 2022, 12:00 pm.

Firma digital : 

*Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## **Consentimiento Informado**

### **Título de la investigación:**

Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica.

### **Investigadora:**

Marticorena Calixto Mónica Mercedes

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica", cuyo objetivo es analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del PROGRAMA ACADEMICO DE MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.



En la presente investigación se espera poder analizar las diferentes experiencias de directivos formando comunidades de aprendizajes para poder contribuir con el fortalecimiento profesional de los docentes y así mejorar los aprendizajes en los estudiantes.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado 30 minutos y se realizará por medio de la plataforma Meet, llamada telefónica o presencialmente en lugar pactado con el versionante.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora MARTICORENA CALIXTO MÓNICA MERCEDES email: [mmarticorenac@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mmarticorenac@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor Dr. Alcas zapata Noel email: [nalcasz@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nalcasz@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** ESTEBAN MUNAYCO, Juan José.

**Fecha y hora:** 30 de noviembre 2022, 12:00 pm.

Firma digital : 

*Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## **Consentimiento Informado**

### **Título de la investigación:**

Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica.

### **Investigadora:**

Marticorena Calixto Mónica Mercedes

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica", cuyo objetivo es analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del PROGRAMA ACADEMICO DE MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo delcampus , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.



En la presente investigación se espera poder analizar las diferentes experiencias de directivos formando comunidades de aprendizajes para poder contribuir con el fortalecimiento profesional de los docentes y así mejorar los aprendizajes en los estudiantes.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado 30 minutos y se realizará por medio de la plataforma Meet, llamada telefónica o presencialmente en lugar pactado con el versionante.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora MARTICORENA CALIXTO MÓNICA MERCEDES email: [mmarticorenac@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mmarticorenac@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor Dr. Alcas zapata Noel email: [nalcasz@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nalcasz@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** GENTILE DE LA CRUZ, Roberto César

**Fecha y hora:** 30 de noviembre 2022, 12:00 pm.

Firma digital :

*Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## **Consentimiento Informado**

### **Título de la investigación:**

Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica.

### **Investigadora:**

Marticorena Calixto Mónica Mercedes

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica", cuyo objetivo es analizar la formación de comunidades profesionales de aprendizajes en una red educativa de la región Ica a partir de las experiencias profesionales de los directivos contribuyendo a la mejora profesional docente.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del PROGRAMA ACADEMICO DE MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.



En la presente investigación se espera poder analizar las diferentes experiencias de directivos formando comunidades de aprendizajes para poder contribuir con el fortalecimiento profesional de los docentes y así mejorar los aprendizajes en los estudiantes.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado 30 minutos y se realizará por medio de la plataforma Meet, llamada telefónica o presencialmente en lugar pactado con el versionante.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora MARTICORENA CALIXTO MÓNICA MERCEDES email: [mmarticorenac@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mmarticorenac@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor Dr. Alcas zapata Noel email: [nalcasz@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nalcasz@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** BRAVO QUINTANA , Ana Luisa

**Fecha y hora:** 30 de noviembre 2022 , 12:00 pm.

Firma digital :

  
ANA LUISA BRAVO QUINTANA  
DNI N° 21493471

*Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NOEL ALCAS ZAPATA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Formación de comunidades profesionales de aprendizaje en una red educativa de la Región Ica", cuyo autor es MARTICORENA CALIXTO MONICA MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NOEL ALCAS ZAPATA <b>DNI:</b> 06167282 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9308-4319	Firmado electrónicamente por: NALCASZ el 11-01- 2023 21:17:49

Código documento Trilce: TRI - 0513458