



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Perfil docente y funcionamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima,
2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Montoya Jara, Vicente Pavel (orcid.org/0009-0006-1688-974X)

ASESORES:

Dr. Sanchez Davila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

Dra. Contreras Julian, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

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

TARAPOTO – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL , SANCHEZ DAVILA KELLER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Perfil docente y funcionamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023", cuyo autor es MONTOYA JARA VICENTE PAVEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 12 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 13- 08-2024 11:41:41
SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID: 0000-0003-3911-3806	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDA2081 el 13-08-2024 07:36:39

Código documento Trilce: TRI - 0858717

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTOYA JARA VICENTE PAVEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Perfil docente y funcionamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VICENTE PAVEL MONTOYA JARA DNI: 26717043 ORCID: 0009-0006-1688-974X	Firmado electrónicamente por: VPMONTOYA el 12-08- 2024 19:43:18

Código documento Trilce: TRI - 0858718

Dedicatoria

A mis amados padres, esposa e hijos, que son la fuente inagotable de mi fe y apuesta en la Educación. A mis hermanos, compañeros y compañeras de servicio profesional y a mis queridos estudiantes, que me regalaron desafíos y satisfacciones constantes.

Vicente Pável

Agradecimiento

A los Dres. Keller Sánchez y Mabel Contreras, por su asesoramiento paciente y profesional, y a mis compañeros de maestría con quienes hemos compartido extensas horas de estudio y socialización de conocimientos, hallazgos, experiencias, pasiones y colaboración, que animaron y nutrieron el desarrollo de la presente Investigación.

El autor

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	18
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel del perfil profesional de los docentes	23
Tabla 2. Nivel de funcionamiento de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje	23
Tabla 3 Prueba de normalidad	24
Tabla 4 Relación entre perfil docente y comunidades profesionales de aprendizaje.....	24

Índice de figuras

Figura 1. Tabla 5 Dispersión y análisis de determinacion (R2).....	25
--	----

Resumen

La presente investigación se desarrolla en el marco de la (ODS) 4. Busca contribuir significativamente a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas y todos (Naciones Unidas, 2018). Tuvo el objetivo de determinar la relación entre el perfil docente y el funcionamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023. Desarrolló el tipo de investigación básica, con diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de corte transversal, cuya muestra fue de 88 docentes de las instituciones educativas donde funcionaron comunidades profesionales de aprendizaje. La técnica de recolección fue la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Los resultados determinaron que existe una correlación positiva alta entre el perfil docente y el funcionamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023, se alcanzó un coeficiente de 0,013, y un p-valor igual a 0.903 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, se encontró que la variabilidad de los datos tiene un valor de R^2 (E3-05) equivalente a 0.003%. Da a conocer el nivel del perfil de los docentes es destacado y del funcionamiento de las comunidades, es bueno.

Palabras clave: Docencia, competencias del docente, formación del docente.

Abstract

The present research is conducted within the framework of Sustainable Development Goal (SDG) 4, aiming to significantly contribute to ensuring inclusive, equitable, and quality education while promoting lifelong learning opportunities for all (United Nations, 2018). The study aimed to determine the relationship between teacher profiles and the functioning of professional learning communities in Lima's emblematic educational institutions in 2023. This research employed a basic type, with a non-experimental design, a quantitative approach, correlational scope, and cross-sectional analysis. The sample consisted of 88 teachers from educational institutions where professional learning communities operated. Data collection was carried out using a survey technique, with the questionnaire serving as the instrument. The results revealed a strong positive correlation between the teacher profile and the functioning of professional learning communities in Lima's emblematic educational institutions in 2023, with a coefficient of 0.013 and a p-value of 0.903 ($p\text{-value} \leq 0.01$). Additionally, it was found that the data variability, with an R^2 value of 3E-05, corresponds to 0.003%. The study highlights that the teachers' profiles were predominantly rated as outstanding, while the functioning of the communities was deemed good.

Keywords: Teaching, teacher competencies, teacher training.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo colaborativo entre todos los actores educativos es de vital importancia para la anhelada calidad de la educación. Uno actor clave es el docente. Su buen desempeño, implica poseer un perfil óptimo y desarrollar relaciones positivas con sus pares. Ciertamente, el desempeño docente no es el único responsable de los niveles de aprendizaje, pero sí uno de los más influyentes. Su actuación profesional, junto a la comunidad educativa, contribuye significativamente a lograr el (ODS) 4 en términos de educación que tiene que ser inclusiva y equitativa; además, de alta calidad. Una educación que promocióne oportunidades de aprendizaje en forma continua (Naciones Unidad, 2018), y también contribuye a reducir brechas persistentes en todas las formas y niveles de la educación (UCV, 2022). Mejor, si lo hace colaborativamente. No obstante, estudios valiosos como los de Hargreaves (1994), Fullan (2001), Little (1990), y Louis y Marks (1998), muestran los desafíos más recurrentes que atraviesan los docentes como la falta de tiempo para la planificación de las experiencias formativas y las acciones de colaboración, la resistencia al cambio por parte de algunos, a pesar de la constante promoción de acciones de actualización y fortalecimiento promovidos por el Estado y las iniciativas privadas, la competencia entre ellos en lugar de la colaboración que debería considerarse una fortaleza en vez de una amenaza, y la falta de apoyo institucional para promover y sostener la buena práctica de trabajar colaborativa y colegiada.

Las comunidades profesionales de aprendizaje, que para efectos del presente estudio denominaremos comunidades docentes, constituyen espacios adecuados para el trabajo colaborativo entre docentes. Sin embargo, como advierte Borko (2004), las diferencias individuales en las creencias y estilos de enseñanza pueden dificultar la colaboración efectiva entre los docentes, lo cual dificulta la conformación y el funcionamiento de las comunidades de una manera sostenida y autónoma. Sumado a ello, con Smylie y Denny (1990), las estructuras jerárquicas en las instituciones educativas pueden limitar la participación igualitaria en los

procesos colaborativos, disminuyendo la motivación y debilitando el compromiso de los docentes con los procesos de mejora, limitando o inclusive extinguiendo todo esfuerzo por institucionalizar espacios donde se reflexiones sobre la práctica educativa y los problemas de aprendizaje que se podrían resolver colegiadamente. Esto último es corroborado por Lieberman y Miller (2008), que, además, resaltan que la falta de incentivos y reconocimiento profesional para el trabajo colaborativo contribuye a desmotivar aún más a los docentes a comprometerse plenamente con esta práctica.

En América Latina se enfrentan desafíos similares, que afectan el funcionamiento de las comunidades docentes, en las que debiera plasmarse el trabajo colaborativo. A saber, la falta de tiempo y recursos para la participación activa en las comunidades docentes (Contreras, 2018), la existencia de una brecha en la capacitación y el apoyo institucional para establecer y sostener comunidades profesionales efectivas (López et al., 2020), las políticas educativas en algunos países de la región que no priorizan el fortalecimiento de estas comunidades como parte integral de la mejora educativa, la resistencia a cambiar y la cultura organizacional tradicional en algunas escuelas latinoamericanas (Russo, 2019). Además, la falta de reconocimiento y valoración del trabajo colaborativo entre docentes, que desalienta y debilita su participación en comunidades profesionales (Reimers, 2021).

Sin ir muy lejos, y a pesar de los importantes pasos técnicos y normativos en el vecino país de Chile, las desigualdades socioeconómicas y geográficas han influido en el acceso y la participación en las comunidades docentes en Santiago, donde las áreas con recursos educativos limitados pueden enfrentar dificultades para establecer y mantener comunidades efectivas (Torres et al., 2019); sumando a la falta de tiempo y recursos (González & Mendoza, 2020), las estructuras organizativas rígidas y una cultura escolar tradicional que siguen dificultando la adopción de nuevas prácticas, incluida la participación en comunidades docentes, dentro de las instituciones educativas (Vargas & Sánchez, 2021). En Colombia

también se evidencia el problema de la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo dedicado al desarrollo profesional lo cual reduce la participación de los docentes en comunidades de docentes o similares. El Ministerio de Educación Nacional – MEN (2021) señaló que el 45% de los docentes colombianos reportan una carga laboral excesiva como una de las principales barreras para participar en actividades de formación continua.

En cuanto a la realidad nacional de Perú, la problemática del perfil docente y las comunidades respectivas no son extrañas a la problemática mundial y latinoamericana descrita; por supuesto, con sus respectivas particularidades. De ahí que existe la necesidad de mejorar la formación inicial y también la continua de los profesores para fortalecer su perfil profesional. Como lo señalan Rivera y Malaver (2018), se reconoce el liderazgo educativo como elemento clave para fomentar comunidades docentes. En contraposición, la carencia o debilidad de dicho liderazgo, se vuelve una barrera para este fin. Por otro lado, según un estudio de Pérez y Mendoza (2021), la integración de tecnología en el funcionamiento de las comunidades profesionales puede contribuir a su efectividad; no obstante, está pendiente desarrollar las competencias digitales en la docencia y así elevar su perfil profesional al nivel óptimo. Además, al diseñar e implementar estas comunidades en Perú, es importante considerar los desafíos contextuales y culturales específicos de la rica y diversa realidad nacional, como lo señalan Huamaní y Tuesta (2019).

En cuanto a la realidad de Lima Metropolitana, la problemática se caracteriza por la desigualdad en el acceso a la formación continua, la falta de tiempo para la colaboración, déficit de liderazgo escolar, la escasez de recursos tecnológicos y la baja participación en acciones formativas docentes. Según el informe del Ministerio de Educación (2020), se ha observado una disparidad significativa en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional entre los docentes en Lima Metropolitana. Alrededor del 30% de los docentes tienen acceso limitado a programas de formación continua debido a barreras principalmente económicas y en algunos

casos, geográficas. De otro lado, un estudio realizado por García-Huidobro et al. (2018) encontró que más del 60% de los docentes en Lima Metropolitana reportaron falta de tiempo como una barrera principal para participar en actividades de colaboración profesional, incluyendo comunidades profesionales de aprendizaje. Es frecuente encontrar testimonios sobre la presión de las cargas de trabajo y responsabilidades administrativas sobre los docentes.

Además, de acuerdo con un informe del Instituto de Estudios Peruanos (IEP, 2019), se identificaron deficiencias en el liderazgo educativo en varias escuelas de Lima Metropolitana. Solo el 40% de las escuelas encuestadas tenían líderes escolares que promovían activamente la participación de los maestros en comunidades profesionales. Asimismo, según datos recopilados por el MINEDU (2018), aproximadamente el 25% de las escuelas en Lima Metropolitana carecen de infraestructura tecnológica básica, como acceso a internet y dispositivos informáticos. Esta falta de recursos dificulta la implementación efectiva de comunidades de docentes en línea y el acceso a recursos digitales. Finalmente, un estudio longitudinal de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – UNMSM (2021) mostró que solo el 35% de los docentes en Lima Metropolitana participaron en actividades de desarrollo profesional durante el último año. Se considera que esta baja participación puede estar relacionada con la falta de incentivos y oportunidades de crecimiento profesional.

En concordancia con la problemática descrita, se formuló el **problema** ¿Cuál es la relación entre el perfil docente y el funcionamiento de las comunidades que integra en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023? Específicamente ¿Cuál es el nivel del perfil profesional de los profesores de dichas instituciones? ¿Cuál es el nivel de funcionamiento de las comunidades de profesores de las mismas instituciones?

Por otro lado, en términos de **conveniencia**, esta investigación se justificó por cuanto fue necesario dar a conocer a las instituciones educativas seleccionadas el nivel del perfil profesional de sus docentes y el nivel de funcionamiento de sus comunidades docentes, ya que anteriormente no habían levantado dicha información útil para tomar decisiones en el ámbito del desarrollo profesional de sus docentes. Respecto a la **relevancia social**, el estudio no solo benefició a todos los docentes sino también a los estudiantes, pues, sobre la base del conocimiento de su nivel de perfil y del análisis del funcionamiento de las comunidades respectivas, los docentes tuvieron que asumir una postura autocrítica y reflexiva en favor del fortalecimiento del trabajo colaborativo con sus pares en las comunidades que integran, para mejorar su desempeño y, por consiguiente, impactar más eficientemente en el logro exitoso de los aprendizajes, de acuerdo con el perfil de egreso anhelado por el país.

Asimismo, el estudio posee **valor teórico** ya que aporta información relevante y actualizada sobre comunidades docentes que, a pesar de su alto valor e impacto en la calidad educativa, ha sido poco analizado y discutido a profundidad; pero que, al mismo tiempo, está empezando a cobrar un creciente interés en las investigaciones educativas de Perú y toda Latinoamérica. Con relación a las **implicancias prácticas** -sin desconocer el hecho de que esta investigación no es aplicada-, el estudio permitió establecer criterios esenciales para la evaluación continua del perfil docente, útiles para identificar áreas de fortaleza y debilidad, en base a lo cual se pueden diseñar planes de desarrollo profesional personalizados; asimismo, permitió visualizar una ruta práctica y concreta para hacer que funcione una comunidad de docentes, útil para el diseño de planes, así como para la ejecución y evaluación de las actividades de dichas comunidades. Por último, el estudio posee una **utilidad metodológica** ya que los instrumentos diseñados para la comprobación de las hipótesis planteadas podrán ser utilizados por otros investigadores y los resultados obtenidos servirán para la discusión de futuros estudios en la materia. Inclusive, los instrumentos pueden ser utilizados periódicamente por los mismos docentes, sus supervisores inmediatos y los

tomadores de decisiones de políticas públicas, vinculadas con el desarrollo profesional docente.

Por otro lado, el estudio se realizó con el **propósito** de determinar la relación entre el perfil docente y el funcionamiento de comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones de educación pública, 2023; **específicamente** de conocer el nivel del perfil profesional de los profesores de dichas instituciones; y conocer el nivel de funcionamiento de las comunidades de profesores de tales instituciones.

En cuanto a los **antecedentes** de esta investigación, se consideró los aportes de García-Huidobro et al. (2019), Pérez y Mendoza (2021) y Huamaní y Tuesta (2019), quienes concluyeron que la formación inicial y la formación continua de docentes es esencial para desarrollar competencias profesionales y que la participación en comunidades que aprenden puede fortalecer profesionalmente a los maestros y mejorar la calidad de la práctica pedagógica. Sostienen que la incorporación de tecnología educativa en estas comunidades facilita la participación y el intercambio de conocimientos entre docentes, y que es necesario adaptar las estrategias de desarrollo profesional y las comunidades profesionales a la realidad sociocultural y lingüística de los docentes. Estos estudios refuerzan la validez de los cinco componentes que justificaron el presente estudio realizado; no obstante, carecen de información cuantitativa específica como la medición de los diferentes niveles del perfil profesional y las comunidades docentes tal como se plantean en esta investigación.

Con relación al perfil docente, se consideraron las investigaciones de Martínez et al. (2021) y García y López (2022), que concluyeron que los niveles del perfil docente varían significativamente entre los docentes, lo que destaca la diversidad de habilidades, conocimientos y competencias en la plana docente, y que existe la necesidad de intervenciones personalizadas para el desarrollo profesional docente, ya que cada docente puede tener áreas específicas de mejora en su

perfil. Además, coincidieron en que la colaboración entre docentes y la participación en comunidades profesionales pueden ayudar a elevar los niveles del perfil profesional ya que facilita que se intercambien buenas prácticas y se aprenda entre pares; pero, lamentablemente no precisaron datos cuantitativos centrados en la realidad de las instituciones de educación pública emblemáticas de Lima. Por supuesto, se rescató de sus conclusiones que la evaluación continua del perfil docente y la retroalimentación individualizada son esenciales para identificar áreas de fortaleza y debilidad, en base a lo cual se deberían diseñar planes de desarrollo profesional personalizados. Estas conclusiones mostraron la importancia de comprender y abordar los niveles del perfil docente, considerando tanto las competencias individuales de los docentes como los contextos institucionales y las oportunidades de desarrollo profesional, como las comunidades de docentes.

No se han encontrado investigaciones específicas sobre el nivel de funcionamiento de las comunidades docentes constituidas en las instituciones educativas de Lima; no obstante, un informe del MINEDU (2022), sostiene que, aproximadamente el 30% de los docentes en Perú están involucrados en alguna forma de comunidad de aprendizaje; y que se observa una correlación positiva entre la participación docente en comunidades que aprenden y el mejoramiento de los indicadores referidos a la calidad educativa. Dicho informe destaca lo importante que es fomentar los profesores participen en espacios de interaprendizaje continuo como parte de las políticas públicas vinculadas al desarrollo profesional docente, que es precisamente lo que motivó el presente estudio.

Con relación a la **definición del perfil docente**, para la UNESCO (2020) es el conjunto de competencias, conocimientos, actitudes; que necesitan los docentes para cumplir con su responsabilidad profesional y contribuir efectivamente a lograr que los estudiantes aprendan y se desarrollen. Por su parte, la OCDE (2019) coincide en que el perfil profesional es un grupo de competencias profesionales que los docentes necesitan para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo, promover inclusión y equidad, y facilitar que los estudiantes

aprendan. Del mismo modo, el MINEDU (2021) también lo define como el conjunto de competencias, conocimientos y valores que los docentes deben poseer para ejercer una práctica pedagógica efectiva y de ese modo promover el desarrollo de los estudiantes de manera integral, en concordancia con las políticas educativas nacionales. Estas definiciones proporcionan una comprensión global del perfil docente, abarcando aspectos como competencias y conocimientos, asimismo actitudes y valores necesarios para el ejercicio profesional docente de manera efectiva. De ellos, el presente estudio centrará su atención en las competencias.

En cuanto a las **características**, Hargreaves y Fullan (2018) sostienen que el perfil docente puede caracterizarse por la colaboración y trabajo en equipo, la reflexión y aprendizaje continuo y la adaptabilidad y flexibilidad. Los docentes deben ser capaces de colaborar con otros profesionales de la educación, compartir recursos y experiencias para mejorar la práctica pedagógica; asimismo, deben ser reflexivos sobre su práctica, estar abiertos al aprendizaje continuo y buscar oportunidades para el desarrollo profesional; y estar en capacidad de adaptarse a las necesidades concreta de los estudiantes, las demandas del currículo y los avances tecnológicos. Para Darling-Hammond (2017), lo que caracteriza al perfil docente son conocimiento del contenido, las habilidades pedagógicas, las relaciones y compromiso con los estudiantes. Sostiene que los docentes deben tener un profundo conocimiento del contenido que enseñan, así como una comprensión de cómo los estudiantes aprenden dicho contenido. Además, deben poseer habilidades pedagógicas efectivas, incluida la capacidad de planificar y diseñar lecciones, evaluar el progreso de los estudiantes y diferenciar la instrucción según las necesidades individuales; y deben establecer relaciones positivas con los estudiantes, demostrar empatía y preocupación por su bienestar, y comprometerse activamente con su éxito académico y personal.

Por otro lado, el MINEDU (2021), considera que las características centrales del perfil docente son: compromiso con la equidad y la inclusión, con la competencia tecnológica y el aprendizaje, y con el desarrollo continuo de su profesión. En ese sentido, sostiene que los docentes deben promover una educación de verdad equitativa e inclusiva, independientemente del origen socioeconómico, cultural o habilidades de los estudiantes. Sumado a ello, los docentes deben poseer habilidades digitales para integrar efectivamente la tecnología en la práctica pedagógica; y deben participar en acciones formativas de manera continua para mejorar su práctica y mantenerse actualizados con las políticas y tendencias educativas.

En cuanto a las competencias profesionales que se establecieron para el estudio, se consideraron diversos y destacados estudiosos consideraron por ser las requeridas para el profesional de la educación del siglo XXI; a saber, competencias pedagógicas, tecnológicas, socioemocionales y de aprendizaje continuo sugeridas por destacados estudiosos. En ese sentido, Darling-Hammond (2017) señala las siguientes **Competencias Pedagógicas**: planificación y diseño de la enseñanza, implementación de estrategias didácticas innovadoras, evaluación formativa y sumativa del aprendizaje y adaptación de la enseñanza a los distintos estilos y ritmos que tiene el que aprende. Por su parte, y con relación a las **Competencias Tecnológicas**, Koehler & Mishra (2009), consideran las siguientes: integración efectiva de las tecnologías en la actividad pedagógica, uso de herramientas digitales para crear materiales educativos interactivos y recursos multimedia, fomento del pensamiento crítico y la alfabetización digital entre los estudiantes. Asimismo, refiriéndose a las **Competencias Socioemocionales**, Durlak et al (2011), mencionan las competencias: desarrollo de relaciones positivas con los estudiantes, en base a empatía y respeto mutuo, fomento de la colaboración en trabajo y la resolución de los posibles conflictos cotidianos en el aula, apoyo al bienestar socioemocional de los estudiantes y promoción de un clima escolar inclusivo. Sumada a ellas, la OCDE (2019) sugiere las siguientes **Competencias de Aprendizaje Continuo**: participación en acciones de desarrollo profesional

continuo para su actualización y mejor práctica educativa, reflexión crítica sobre la propia práctica pedagógica y búsqueda de oportunidades de mejora, colaboración con sus pares y comunidades profesionales para compartir conocimientos y experiencias. Estas competencias dialogan perfectamente, con el documento marco que establece las competencias del buen desempeño docente, MBDD (MINEDU, 2012), que define los dominios, las competencias y los desempeños que debieran caracterizar la llamada “buena docencia” y que se exige a todo docente de educación básica.

Otro elemento de alto valor en este estudio tiene que ver con los **niveles de logro del perfil docente**. Para establecer estos niveles, se tuvo presente el modelo de evaluación docente y el sistema de niveles de logro del perfil docente establecidos mediante la norma técnica correspondiente (MINEDU, 2022), donde se establece que los docentes del nivel inicial muestran un desempeño **básico** en las competencias requeridas para su función, pueden necesitar apoyo adicional y desarrollo profesional para mejorar su práctica. En el nivel **en desarrollo**, los docentes demuestran un progreso en sus competencias profesionales, han realizado esfuerzos por mejorar su práctica, pero aún necesitan continuar trabajando en áreas específicas de mejora. Los docentes en el nivel **satisfactorio** demuestran un desempeño sólido y satisfactorio en la mayoría de las competencias requeridas para su función, son capaces de llevar a cabo eficazmente sus responsabilidades profesionales. Los docentes en el nivel **destacado** sobresalen en su desempeño y demuestran un dominio excepcional en las competencias profesionales requeridas. Son modelos que seguir en su institución educativa y contribuyen significativamente al aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Estos niveles de logro del perfil docente son utilizados por el MINEDU como parte de sus procesos de evaluación del desempeño y acciones de desarrollo profesional.

Para **fortalecer el perfil docente**, existen diversas estrategias. Darling-Hammond (2017) propone el desarrollo profesional continuo que consiste en brindar oportunidades de formación y desarrollo profesional que aborden las necesidades específicas de los docentes, promoviendo su actualización en áreas clave. Smith, T. M., & Ingersoll (2004) sugiere el mentoring y acompañamiento entre pares, que consiste en implementar programas de mentoría y acompañamiento entre pares, donde docentes con experiencia brinden apoyo y orientación a docentes menos experimentados. Koehler & Mishra (2009), hace referencia a la integración de tecnologías educativas, útiles para fomentar el uso efectivo de tecnologías educativas para mejorar las prácticas pedagógicas en aula y, en consecuencia, el aprendizaje de los estudiantes. Por su parte, Hargreaves & Fullan (2018), sugieren la colaboración y trabajo en equipo para promover la colaboración entre docentes dentro de la institución educativa, facilitando el intercambio de conocimientos, recursos y buenas prácticas pedagógicas. Para Hattie & Timperley (2007) la evaluación formativa y retroalimentación, permite implementar procesos de evaluación formativa que proporcionen retroalimentación específica y oportuna a los docentes sobre su desempeño, identificando áreas de mejora; y para Jennings & Greenberg (2009), plantea el fortalecimiento de competencias socioemocionales, que consiste en ofrecer programas de desarrollo de habilidades socioemocionales para docentes, que les permitan gestionar eficazmente las emociones y promover un clima escolar positivo.

Este estudio se centra en las **Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA)**, preconfiguradas en la estrategia descrita arriba por Hargreaves & Fullan, pues son grupos de profesionales de la educación que comparten un interés común en mejorar pedagógicamente y, consecuentemente, lograr mejores aprendizajes de los aprendices a través del trabajo en equipo y las estrategias que permiten intercambiar conocimientos y valiosas experiencias. Lave y Wenger (1991), hacen referencia a las comunidades de práctica, señalando que son grupos de personas que se han unido en torno a un interés en común, que son sensibles a un conjunto de problemas que quieren resolver en equipo o a una

pasión por determinados temas, especialmente pedagógicos. Estas personas suelen interactuar regularmente para aprender juntas a través de la participación activa, el trabajo consensuado y el intercambio constante de sus propias experiencias. Por su parte, Stoll, Bolam y McMahon (2006), manifiestan que son grupos de educadores que se reúnen con regularidad para compartir conocimientos y experiencias, colaboran en la resolución de problemas, reflexionan sobre su práctica y buscan maneras de mejorar continuamente el saber de los aprendices. Además, Hord, Huling-Austin y Hall (2012) conciben las comunidades de docentes como entornos colaborativos donde los educadores se comprometen a seguir aprendiendo unos con otros y fortalecerse mutuamente en lo profesional, también se centran en cómo mejorar la enseñanza y por consiguiente, lograr que el aprendizaje esté asegurado. Su herramienta es el diálogo, la reflexión y la acción conjunta.

Estas definiciones destacan la importancia del trabajo colaborativo, el intercambio de conocimientos y la reflexión continua para promover el desarrollo profesional y mejorar la práctica educativa; lo cual comulga con lo expresado por el Ministerio de Educación (2021) en la norma técnica referida a la formación interna en instituciones de educación públicas. Esta norma refiere que las dichas comunidades son conformadas por docentes y/o directivos que pueden pertenecer a la misma institución o a una red educativa. Su propósito es compartir y evaluar su práctica de modo continuo, privilegiando la reflexión y la colaboración. Esto requiere que las instituciones desarrollen una cultura del aprendizaje colectivo y creativo; asimismo, que compartan su visión educativa y cuenten con un liderazgo efectivo centrado en lo pedagógico que fomenta y facilita procesos de indagación sobre la propia práctica y su mejora. Esta definición fue adoptada en este estudio por corresponder al ámbito de investigación y porque, en base a esta norma, se generaron documentos metodológicos específicos para implementar las comunidades de docentes de Lima.

La **importancia** de las CPA ha sido destacada por varios autores reconocidos en los últimos años. Michael Fullan (2014) resalta que las CPA son fundamentales para el desarrollo profesional docente efectivo porque proporcionan un espacio donde los educadores pueden colaborar, reflexionar sobre su práctica y aprender los unos de los otros. Afirma que estas comunidades son clave para impulsar el cambio educativo y mejorar los resultados de los estudiantes. Mientras que Helen Timperley (2011) resalta que las CPA brindan a los docentes oportunidades para el aprendizaje colaborativo centrado en la práctica. Argumenta que estas comunidades permiten a los educadores analizar y mejorar su enseñanza de manera sistemática, basada en la evidencia, lo que lleva a una mejora sostenida en el rendimiento estudiantil. Otro aporte relevante lo brinda Joan Talbert y Milbrey McLaughlin (2014) cuando enfatizan que las CPA son esenciales para el desarrollo profesional docente porque promueven una cultura de colaboración, aprendizaje y mejora continua en las escuelas. Destacan que estas comunidades ofrecen un espacio donde los docentes pueden desarrollar su Capacidad de liderazgo distribuido y trabajar juntos para abordar los desafíos educativos.

Existen varios **tipos** de comunidades docentes. Wenger et al (2002), las denomina comunidades de práctica y manifiesta que pueden de aprendizaje, de acción y de interés. Las primeras se centran en la posibilidad de intercambiar conocimientos y adquirir habilidades juntos; las segundas están centradas en resolver problemas y colaborar en proyectos, mientras que las terceras se forman en torno a temas o pasiones compartidas. Por su parte, Stoll y Seashore (2007) sugieren otros tres tipos de comunidades: de práctica, de colaboración y de aprendizaje en red. Las de práctica se enfocan en el desarrollo profesional mediante la reflexión y el intercambio de conocimientos, las de colaboración promueven la colaboración entre colegas para mejorar la habilidad del que enseña y así coadyuvar al aprendizaje; mientras que las últimas, en red, utilizan tecnologías para conectarse y compartir recursos. En tanto, Garrison, Anderson y Archer (2000) proponen una clasificación de comunidades de aprendizaje basada en el grado de interacción y participación de los miembros. Identifican tres tipos: las comunidades potenciales,

donde la interacción es mínima; las comunidades informales, donde la interacción es más activa pero no formalizada; y las comunidades formales, que tienen estructuras y procesos definidos para intercambiar conocimientos y colaborar entre colegas.

En una institución educativa, el Comité de Gestión Pedagógica tiene que propiciar la creación formal y puesta en marcha de comunidades de docentes orientadas a fortalecer la actividad pedagógica y la gestión, para lo cual tienen que identificar las necesidades concretas de los estudiantes, a quienes debe estar en la capacidad de caracterizarlos y entenderlos en su propio contexto (MINEDU, 2021). Para implementarlas, la instancia regional que rige la educación en el ámbito de Lima Metropolitana sostiene que este proceso implica trabajar con enfoque de liderazgo de naturaleza distributiva y una cultura de trabajo basada en la colaboración. Sugiere que el foco de atención debe ser lo estrictamente pedagógico y sustentar su análisis y propuestas en evidencias de resultados. Promueve que las interacciones se realicen en el marco del enfoque crítico y también reflexivo. Esta entidad propuso desarrollar procesos de sensibilización, diagnóstico, planificación, ejecución, y seguimiento y evaluación. En cada proceso propone un serie de consideraciones que han sido tomadas en cuenta para determinar el nivel de funcionamiento de las CPA de esta investigación (DRELM, 2022).

Respecto al proceso de **sensibilización**, se espera que los directivos convoquen a los profesores para reflexionar en equipo sobre la situación de la actividad pedagógica en las aulas y sobre las necesidades actuales de los estudiantes en términos de aprendizaje. En base a este análisis, se espera que de manera natural se reconozca a la CPA como una alternativa de la institución por su potencial de generador de propuestas de soluciones a problemas pedagógicos más relevantes, y por supuesto los problemas de aprendizaje, previamente identificados, que deberán ser atendidos profesionalmente. Son requeridos el clima de apertura, de confianza suficiente, de reflexión autorada, de colaboración permanente y de

respeto mutuo, considerando fortalezas y aspectos a mejorar, en base a evidencias reales (datos) de los niveles de logro alcanzados por los estudiantes en exámenes internos y externos, correlacionando los resultados al respectivo perfil de egreso. A consecuencia de la reflexión sobre el particular, los involucrados tendría que asumir en consenso la decisión de conformar y poner en marcha la CPA en la escuela. Esto debería ser registrado y de ser necesario, suscrito en un documento de compromiso personal (acta u otro).

El **diagnóstico** supone recoger información sobre el estado de los dos aspectos centrales: nivel de los aprendizajes logrados por los estudiantes en el periodo precedente y situación de la enseñanza que imparten los profesores en las aulas. Tiene el objetivo central de esta etapa es conocer con mediana precisión las necesidades de formación continua del docente que tienen repercusión directa en los aprendizajes logrados por el estudiante. Para elaborar el diagnóstico adecuado se requiere contar con reportes de resultado del monitoreo y acompañamiento pedagógico interno o externo de los profesores, y los registros oficiales de los resultados o logros de aprendizaje de los estudiantes. La información consolidada de estos resultados de la evaluación podría estar contenidas en fuentes cuantitativas y cualitativas (actas, registros, informes). Se recomienda tomar en cuenta los resultados de evaluaciones de naturaleza estandarizada ya sean de ámbito nacional, regional o local. Además, el diagnóstico también debe permitir disponer de información referida al clima escolar, la implementación de los acuerdos que se hayan tomado para la convivencia armoniosa, resultados de encuestas de opinión que se hubieran aplicado a padres de familia y otros actores sobre la enseñanza y el aprendizaje. Para el diagnóstico también se podría realizar visitas de monitoreo en aula, tras de lo cual se organizaría y sistematizaría la información recolectada en tablas y/o gráficos de fácil presentación y difusión, y socializar y aprobar de manera colegiada los desempeños docentes a ser priorizados.

La **planificación**, consiste en prever todas las acciones que se consideren necesarias de la adecuada y pertinente implementación de las CPA en la escuela. Estas acciones debidamente consensuadas, deberán ser incorporadas en el documento de planificación estratégica (PEI) y también en los planes de trabajo (PAT) que se elaboran anualmente, para que la CPA tenga en dónde sustentar sus actividades. Algunas estrategias recomendadas son: reuniones periódicas de trabajo colegiado de los docentes, agrupados por nivel educativo, especialidad académica o red, observación del desarrollo de las acciones pedagógicas entre pares, inclusive pasantías de intercambio profesional, u otras. Para facilitar la planificación de las CPA en las escuelas, el MINEDU proporcionó herramientas sencillas y prácticas como el cronograma anual de la CPA, Fichas para verificar de calidad con que se realizan las reuniones, Ficha de registro de los acuerdos a los que se haya arribado después de la discusión académica, algunos modelos de matrices de consolidación de resultados, entre otros.

En el proceso de **ejecución** se espera que todas las actividades acordadas durante la etapa de planificación se realicen con el respaldo de la dirección. Lo central en todos los esfuerzos por materializar la acción de la CPA, es que se realicen con regularidad las reuniones previstas. Se propone considerar el antes, durante y después de cada reunión de trabajo colegiado. En el “antes”, como es de suponerse, se deberá asegurar la disponibilidad de un espacio apropiado para la reunión y los recursos que resulten de utilidad, previendo inclusive lo necesario para desarrollar una interacción en forma virtual; lograr una alta convocatoria requiere ser anticipado y motivador, y promover la asistencia puntual de los participantes. Se recomienda conformar un equipo impulsor con miembros proactivos y entusiastas, convencidos del valor de la CPA. Sus integrantes podrían asumir roles de Coordinador(a), Secretario(a) y Moderador(a). En el “antes” también se debe elegir cuidadosamente el tema, que deberá basarse en las evidencias recolectadas y procesadas durante la etapa de diagnóstico. Es clave, formular la agenda o ruta lógica de la reunión que considere: iniciar delimitando la problemática y resultados, socializar las experiencias consideradas pertinentes,

construir de manera colectiva las estrategias relevantes para aportar mejoras, establecer los acuerdos y compromisos que hayan surgido a la luz de la discusión, y finalmente registrar las conclusiones. El durante, parte por aprobar la agenda prevista en la etapa precedente, plantear de manera clara, los problemas educativos específicos que fueron priorizados y se desea resolver de manera conjunta. Se debe abrir un amplio espacio para discusión y el análisis de la problemática priorizada (identificar causas y consecuencias de forma conjunta). La reunión es prácticamente un conversatorio entre pares donde se capitalizan las experiencias y se aprende del colega, concepciones teóricas, con relación a una problemática de su práctica cotidiana. Luego, se deberá desarrollar la estrategia de mejora de manera creativa y colectiva, para finalmente arribar a acuerdos y compromisos medibles (a través de indicadores y/o metas). Los acuerdos y compromisos deben registrarse en un documento para darle seguimiento. En el momento del “Después” el equipo que lidera la CPA se reúne básicamente para analizar las evidencias de la jornada. El **seguimiento y la evaluación**, consiste en recolectar y analizar la información que dé cuenta del avance y logros de la CPA, con el propósito de que se disponga de información confiable y oportuna para que los directivos y docentes reflexionen críticamente sobre su actuación, identificando fortalezas y oportunidades de mejora. En este proceso se definen indicadores, se elaboran los instrumentos de monitoreo (encuestas, fichas de registro, etc.), se establece el cronograma realista para evaluar avances y resultados de manera periódica. Este proceso considera diversas formas de evaluación que involucran aún más a los participantes, desde la autoevaluación, la coevaluación entre pares y/o heteroevaluación. Al final se determinan y analizan críticamente los resultados.

Tomando en cuenta todo lo expuesto, se formuló la **hipótesis** de que existe relación significativa entre el perfil docente y el funcionamiento de comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023; asimismo, en lo específico, se planeó que el nivel del perfil profesional de los profesores de las instituciones seleccionadas es destacado y que, de otro lado, el nivel de funcionamiento de dichas comunidades profesionales es bueno.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio corresponde a una **investigación básica** debido a que se centró en comprender fenómenos fundamentales de la enseñanza y el aprendizaje, sin necesidad inmediata de aplicaciones prácticas (Bohaca & Castelló, 2018). Con esta investigación se buscó desarrollar teorías y marcos conceptuales relacionados con el perfil docente y las comunidades profesionales, así como identificar aquellos factores determinantes que caracterizan el funcionamiento de éstas y la mejora del desempeño docente (Cochran-Smith & Lytle, 1999). Además, se centra en la generación de conocimiento puro sobre la actividad pedagógica de los maestros, contribuyendo al avance del campo educativo (Fullan & Hargreaves, 2012). Al profundizar en estos temas, los investigadores que la consulten pueden descubrir principios subyacentes que luego pueden aplicarse en la práctica educativa (Stoll et al., 2006), vinculada al desarrollo profesional. Por otro lado, el estudio desarrolló el **enfoque cuantitativo** ya que se basó en la recolección metódica y el análisis técnico de datos numéricos para entender patrones y relaciones cuantificables. Utilizó herramientas estandarizadas como cuestionarios y escalas de evaluación para obtener datos específicos (Creswell & Creswell, 2017). Estos datos se analizaron mediante técnicas estadísticas como análisis de correlación y regresión para identificar asociaciones entre variables clave (Ary, Jacobs, & Razavieh, 2018). El objetivo fue proporcionar una comprensión precisa y objetiva del perfil docente y del funcionamiento de las comunidades que integran los docentes, lo que permite tomar decisiones informadas basadas en evidencia (Cohen, Manion, & Morrison, 2017).

Se desarrolló el **diseño no experimental**, apropiado para comprender los fenómenos en su contexto natural, sin intervenir o manipular variables de manera controlada. Esto permitió explorar las características y dinámicas complejas de las competencias de docente y la interacción en las comunidades profesionales de manera auténtica (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2019). Además, al no imponer condiciones experimentales artificiales, se pudo capturar la variabilidad natural y

la diversidad de experiencias en entornos educativos reales (Creswell & Creswell, 2017), en este caso centrados en las instituciones emblemáticas y centenarias de Lima. Asimismo, la investigación tuvo un alcance descriptivo porque está describiendo el perfil profesional de los docentes que forman parte de alguna comunidad profesional a partir de sus competencias; y correlacional porque establece la relación que existe entre perfil docente y funcionamiento de la comunidad profesional que integra. Además, el corte es **transversal** por cuanto se recopiló datos de un solo punto en el tiempo para examinar el perfil docente y el funcionamiento de las comunidades profesionales en un momento específico, en este caso en el año 2023. Es útil para identificar correlaciones (**análisis correlacional**) y patrones de manera eficiente, aunque no permite inferir causalidad o cambios longitudinales (Creswell & Creswell, 2017).

Las **variables** de estudio fueron: perfil docente y comunidades profesionales de aprendizaje. La primera variable hace referencia al conjunto de competencias, conocimientos y actitudes necesarios para que los profesores cumplan con sus obligaciones profesionales y contribuir efectivamente al aprendizaje y también al desarrollo de los estudiantes (UNESCO, 2020). Operacionalmente, esta variable se centra en las competencias que se miden mediante un cuestionario estructurado en base a cuatro dimensiones y diecisiete indicadores que permiten medir el nivel de cada competencia que poseen los profesores de las instituciones educativas seleccionadas. La segunda variable, se refiere a un grupo de profesores y/o personal directivo que pueden ser de alguna institución individual o de una red educativa, que se reúnen a compartir y evaluar su práctica de manera continua, reflexiva, y colaborativa, con el propósito de mejorar dichas prácticas y elevar el nivel de los aprendizajes de sus estudiantes (MINEDU, 2021). Operacionalmente, se mide mediante un cuestionario estructurado en base a cinco dimensiones y diecinueve indicadores que permiten medir el nivel de funcionamiento de dichas comunidades. La operacionalización de estas variables se presenta en el anexo 1.

Se tomó el total de la **población** de 88 docentes de dos instituciones educativas emblemáticas de Lima Metropolitana, que integraron comunidades profesionales de aprendizaje durante el año 2023. Estuvo distribuida en 18 docentes de inicial, 18 docentes de primaria y 50 docentes de secundaria. Por **criterio de inclusión** se consideró a los docentes nombrados y contratados, sin restricción por sexo ni edad, que integraron alguna comunidad de aprendizaje profesional durante el año 2023, que otorgaron su consentimiento informado y que desearon participar voluntariamente en el estudio. Por **criterio de exclusión** se restringió al personal administrativo y a los docentes que no integraron una comunidad de aprendizaje profesional en las instituciones seleccionadas u otras. **La muestra** fue censal equivalente al 100% de la población la cual estuvo constituida por los 88 docentes que cumplieron con el criterio de inclusión, señalado líneas antes.

La técnica e instrumentos que fueron utilizados en la investigación para la recolección de los datos, fueron seleccionados en coherencia con la naturaleza de las variables de investigación. En razón de ello, se utilizó la **técnica** de la encuesta, conceptualizada por Cisneros-Caicedo et al. (2022) como el procedimiento que facilita la incorporación de un instrumento que, al ser aplicada a una muestra, permite la obtención de datos coherentes. El **instrumento** pertinente fue el cuestionario. El cuestionario usado para conocer el nivel del perfil docente fue una adaptación del investigador a la propuesta del Ministerio de Educación de Perú (2024) y estuvo conformado por 17 ítems, organizados en 04 dimensiones (competencias pedagógicas, competencias tecnológicas, competencias socioemocionales y competencias de aprendizaje continuo). La escala de valoración de la primera variable fue ordinal con una valoración de: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5, y para la medición se asumieron los niveles de desempeño establecidos por el MINEDU (2021) quedando definidos de la siguiente manera: deficiente (17-34), en proceso (35-52), suficiente (53-70) y destacado (71-85). Para la variable funcionamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje también fue pertinente recurrir a la encuesta y por ende, a un cuestionario de 25 ítems, organizados en 05

dimensiones asociadas a los procesos de implementación de las comunidades (sensibilización, diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación) propuestos por la instancia gubernamental que rige la educación en Lima Metropolitana (2021). La escala de valoración de esta segunda variable fue ordinal con una valoración de: totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, de acuerdo = 4 y totalmente de acuerdo = 5, y para la medición se asumieron los niveles y rangos siguientes: muy malo (25-45), malo (46-65), regular (66-85), bueno (86-105) y muy bueno (106-125).

La validez de los instrumentos se aseguró aplicando procesos de validación metodológica y de contenido, para lo cual se recurrió a cinco jueces expertos en el área revisaron los ítems de cada cuestionario para garantizar que fueran representativos y relevantes para cada variable de estudio. Los resultados de la validación fueron calculados mediante la V de Ayken, encontrándose que la media de las evaluaciones fue de 0.97 para la variable perfil docente, y un valor de 0,84 para la variable funcionamiento de la comunidad profesional. Estos valores indican que los instrumentos son válidos para el estudio.

Además, para evaluar la **confiabilidad** de los instrumentos, se recurrió al cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, y así medir la consistencia interna de cada ítem. Según George y Mallery (2003), un coeficiente superior a 0.7 indica una alta confiabilidad. En ese sentido, para obtener la confiabilidad se aplicaron instrumentos a una muestra piloto de 15 docentes voluntarios invitados a responder los cuestionarios en línea. Los colaboradores cumplieron con poseer características similares a la población objetivo, garantizando así la validez de los datos recolectados. Los resultados mostraron un alfa de Cronbach de 0.76 para la variable 1 y de 1.00 para la variable 2. Ambos valores indican una alta confiabilidad.

En cuanto al **procedimiento de la investigación**, se desarrollaron dos momentos. Primero, se identificaron los sujetos de estudio, que cumplieran con

los criterios establecidos, y se solicitó autorización a las instituciones donde laboraban para realizar el estudio. Una vez obtenida la autorización, se procedió a recolectar la información utilizando medios digitales, para lo cual se envió por correo electrónico a los directores que aceptaron colaborar con el estudio, el enlace de los dos cuestionarios diseñados en Google Form para ser reenviados a los docentes que cumplieran con los criterios de inclusión, asegurando que la información recolectada sería utilizada exclusivamente para fines académicos. Para **analizar la data**, se recurrió al software SPSS versión 25, y se aplicó el estadístico de Pearson R para determinar asociaciones entre los elementos en estudio. Este coeficiente, con un rango de -1 a 1, permite interpretar la relación entre variables: los valores positivos, indican una dependencia directa; los valores negativos, una dependencia inversa; y un valor de cero indica independencia (Valderrama, 2016).

Por otro lado, en procura de la calidad ética de esta investigación, se consideraron los **aspectos éticos** internacionales siguientes: principio de **beneficencia**, que implicó maximizar los beneficios para los participantes, asegurando que los resultados contribuyan al bienestar educativo y profesional (Beauchamp & Childress, 2001); en sentido, se subrayó que más allá de un afán investigativo, el que ellos mismos conozcan su nivel profesional les permitirá disponer de información diagnóstica útil en la reflexión y toma de decisiones de mejora futura en su propio beneficio y el de los estudiantes. Se aplicó el principio de **no maleficencia** en la medida en que se evitó cualquier daño, como la exposición de información personal o institucional que podría perjudicar la reputación o carrera de los docentes (Gillon, 1994), por lo que se aclaró constantemente que el propósito no era calificar el desempeño, en desmedro ni del docente ni de su institución. Por principio de **autonomía** se respetó en todo momento las decisiones de los directores y los docentes a participar o no en la investigación, a revelar o no su información personal, garantizando su consentimiento informado y la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin repercusiones (Beauchamp & Childress, 2001). Finalmente, por **justicia** se cuidó siempre bridar a todos los docentes un

trato equitativo, evitando sesgos en la selección de participantes y asegurando que los beneficios de la investigación se distribuyan de manera justa (Rawls, 1971).

III. RESULTADOS

Tabla N° 01

Nivel del perfil profesional docente

Niveles	Intervalos	n	%
Destacado	71-85	60	68.18
Suficiente	53-70	28	31.82
En proceso	35-52	0	0
Deficiente	17-34	0	0
TOTAL		88	100

Nota: Cuestionario aplicado a docentes de instituciones educativas emblemáticas de Lima.

El nivel predominante en esta variable es el **destacado**, con 68.18%.

Tabla N° 02

Nivel de funcionamiento de las comunidades profesionales.

Niveles	Intervalos	n	%
Muy bueno	106-125	29	32.95
Bueno	86-105	38	43.18
Regular	66-85	11	12.50
Malo	46-65	6	6.82
Muy malo	25-45	4	4.55
TOTAL		88	100

Nota: Cuestionario aplicado a docentes de instituciones educativas emblemáticas de Lima.

El nivel predominante en esta variable es el **bueno**, con 43.18%.

Tabla 3*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Perfil docente	,156	88	,000
Comunidades profesionales de aprendizaje	,152	88	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

La prueba de Kolmogorov-Smirnov arrojó un p-valor de 0,000, lo que es menor que el umbral de 0,05, indicando que la distribución es no normal. Por lo tanto, para analizar las correlaciones en este estudio, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 4*Relación entre perfil docente y comunidades profesionales de aprendizaje*

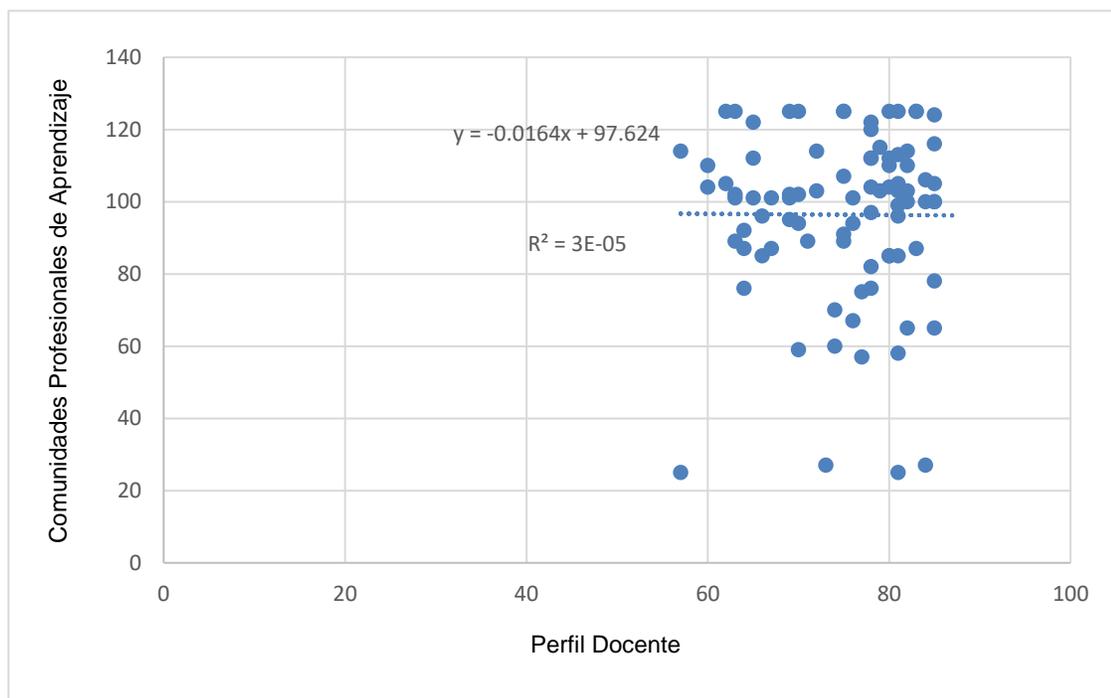
			Perfil docente	Comunidades profesionales de aprendizaje
Rho de Spearman	Perfil docente	Coefficiente de correlación.	1,000	,013
		Sig. (bilateral)	.	,903
		N	88	88
	Comunidades profesionales de aprendizaje	Coefficiente de correlación.	,013	1,000
		Sig. (bilateral)	,903	.
		N	88	88

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Existe una correlación positiva de 0,013 entre el perfil docente y el funcionamiento de las comunidades profesionales, con una significancia de 0,903 el mismo que es mayor al p valor de 0.05 lo cual confirma la hipótesis.

FIGURA 1

Dispersión y análisis de determinación (R²) entre el perfil docente y las comunidades profesionales



Nota: Elaboración propia. Base de datos del presente estudio.

El coeficiente de determinación ($R^2 = 3E-05$), equivalente a 0,003, indica que el perfil docente depende en 0,03% de las comunidades profesionales de aprendizaje.

IV. DISCUSIÓN

El estudio da a conocer que existe una correlación positiva entre el perfil docente y el funcionamiento de las comunidades profesionales, esto se debe a que se alcanzó un coeficiente de 0,013, y un p-valor igual a 0.903 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); si bien, se indica que la variabilidad de los datos tiene un valor R^2 equivalente a 0.003%, que podría considerarse muy bajo, no se puede negar su correlación; en consecuencia, la hipótesis planteada en esta investigación se acepta. La existencia de esta relación concuerda con los estudios de García-Huidobro et al. (2019), Pérez y Mendoza (2021) y Huamaní y Tuesta (2019), cuando concluyen que la participación en comunidades docentes puede fortalecer el desarrollo profesional y llevar la calidad de la enseñanza a mejores niveles; y si bien, elevar el perfil profesional del docente no depende de su participación en una comunidad profesional, queda claro que ésta sí contribuye positivamente con este fin.

El hallazgo de su baja dependencia de las variables sugiere que casi toda la variabilidad es explicada por otros factores no representados en este modelo. Esto no niega que exista relación positiva entre el perfil docente y comunidades profesionales de aprendizaje, sino que hace reflexionar una vez más en la atención que se debe prestar a esos otros factores igualmente importantes para garantizar un desarrollo profesional más eficiente. Esos otros factores fueron advertidos desde el planteamiento del problema de esta investigación. Por esta razón, el estudio coincide con Hargreaves (1994), Fullan (2001), Little (1990), y Louis y Marks (1998), que plantean como desafíos más recurrentes que atraviesan los docentes a la falta de tiempo para la planificación de las experiencias formativas y las acciones de colaboración, la resistencia al cambio por parte de algunos, la competencia entre ellos en lugar de la colaboración que debería considerarse una fortaleza en vez de una amenaza, y la falta de apoyo institucional para promover y sostener el trabajo colaborativo y colegiado. Se pueden añadir muchos otros aspectos relevantes sin duda, entre ellos el liderazgo pedagógico de directivos de instituciones educativas, que podría

resultar más determinante o por lo menos con una relación más fuerte para asegurar que las comunidades de docentes funcionen en su institución de manera sostenible y motivar a los docentes para que se involucren mucho más con estos espacios colaborativos y eficientes para el diseño e implementación de soluciones colegiadas para los problemas prioritarios de la enseñanza y también del aprendizaje.

Además, se logró conocer el nivel del perfil profesional de los profesores de las instituciones seleccionadas, que cuentan con comunidades docentes. El resultado obtenido es congruente con la hipótesis específica correspondiente, ya que el nivel predominante en esta variable es el destacado, con 68.18%. Es decir que, 7 de cada 10 docentes encuestados considera que siempre o casi siempre demuestra poseer las competencias establecidas para este estudio, a saber, competencias pedagógicas, tecnológicas, socioemocionales y de aprendizaje continuo. Así, en relación con las competencias pedagógicas, el 84,09% de los encuestados se encuentra en el nivel destacado, mientras que el 15,91% se ubica en el nivel suficiente. Respecto a las competencias tecnológicas, un 61,36% de los docentes se sitúa en el nivel destacado, 36,36% en suficiente, y 1,76% en proceso. Respecto a las competencias socioemocionales, el 95,45% se encuentra en el nivel destacado y el 4,55% en suficiente. Finalmente, en lo referido a competencias de aprendizaje continuo, el 75% de se ubica en el nivel destacado, el 22,73% en el suficiente, y el 1,76% en el en proceso. Hay que resaltar que las competencias socioemocionales acumular la mayor proporción de los que se situaron en el nivel destacado, mientras que las competencias tecnológicas presentan la menor proporción de docente que su situaron en el nivel destacado.

Este hecho natural de los distintos niveles de logro, son contemplados en las investigaciones de Martínez et al. (2021) y García y López (2022), que concluyen que los niveles del perfil docente varían significativamente entre los docentes, lo que destaca la diversidad de habilidades, conocimientos y

competencias en la plana docente, y que existe la necesidad de intervenciones personalizadas para el desarrollo profesional docente, ya que cada docente puede tener áreas específicas de mejora en su perfil. La información contenida en la investigación presente aporta al conocimiento de los diferentes niveles del perfil profesional de los profesores de las instituciones seleccionadas y permite sugerir por dónde habría que orientar las acciones formativas para los docentes. Conocer que el 36,36% se ubica en el nivel suficiente, y el 1,76% en el “en proceso”, sustenta la necesidad de seguir impulsando su atención para mejorar el perfil docente, por su relevancia e impacto en la enseñanza y aprendizaje presenciales, híbridos y virtuales. En ese sentido, habrá que tomar en cuenta también el nivel específico que obtuvieron los docentes en las competencias: integración efectiva de la tecnología en la actividad pedagógica, uso de herramientas digitales para crear materiales educativos interactivos y recursos multimedia, asimismo para fomentar el pensamiento crítico y alfabetización digital entre los estudiantes (Koehler & Mishra, 2009),

Respecto a la variable funcionamiento de las comunidades profesionales, este estudio da a conocer que el nivel predominante es el bueno, con 43.18%, con lo cual cumple su propósito y acepta la hipótesis correspondiente. Sin embargo, tal como lo sostiene el MINEDU (2022), aproximadamente el 30% de los docentes en Perú están involucrados en alguna forma de comunidad de aprendizaje. Se observa correlación positiva entre la participación docente en comunidades de aprendizaje y la mejora de los indicadores de calidad educativa en las instituciones. Es decir que el otro 70% de docentes no está involucrado con estas comunidades, vale decir, la mayoría de los docentes no integra ni aprovecha los beneficios de ser parte de una comunidad profesional, aun cuando se reconoce y destaca la importancia de fomentar la participación docente en comunidades como parte de las políticas educativas para fortalecer la formación y el desarrollo integral de los profesores.

Se coincidió con Michael Fullan (2014), en que las comunidades profesionales son fundamentales para el desarrollo profesional docente efectivo porque proporcionan un espacio donde los educadores pueden colaborar, reflexionar sobre su práctica y aprender unos de otros. Se concuerda con él cuando afirma que estas comunidades son clave para impulsar el cambio educativo y mejorar los resultados de los estudiantes; pero ¿cuáles son las razones por las que la mayoría de los docentes no integra una comunidad profesional de aprendizaje? ¿Cómo atraer y mantener activos y satisfechos a los docentes en estos espacios? ¿Qué se necesita para se constituyan e institucionalicen comunidades profesionales en cada institución y/o red educativa, y se lograr su adecuado funcionamiento? Los resultados del estudio permiten inferir que la dimensión de sensibilización de esta variable, como parte del proceso de implementación de las CPA, es la mejor valorada entre las cinco dimensiones, y da a conocer también que la dimensión de ejecución es la que exhibe un 12,50% situado en el nivel muy malo, lo cual invita a seguir profundizando en el conocimiento más detallado y específico de su problemática y a tomar acción.

V. CONCLUSIONES

Existe correlación positiva alta entre el perfil docente y el funcionamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje de las instituciones de educación pública emblemáticas de Lima, 2023, con una correlación Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,013, y un p-valor equivalente a 0.903 (p-valor \leq 0.01); además indica que la variabilidad de los datos tiene un valor de R2 (E3-05) equivalente a 0.003%.

El nivel del perfil profesional de los docentes, que integran una comunidad profesional, es predominantemente destacado, con 68.18% debido a que estos docentes siempre o casi siempre demuestran poseer las competencias pedagógicas, tecnológicas, socioemocionales y de aprendizaje continuo.

El nivel de funcionamiento de las comunidades profesionales de las instituciones educativas es predominante bueno, con 43.18%, debido a que, desde la percepción de los colaboradores, los procesos de implementación de las comunidades se desarrollaron con regularidad durante el año 2023.

VI. RECOMENDACIONES

A los docentes, que desean mejorar su perfil profesional y desarrollarse profesionalmente de manera integral, reflexiva, colaborativa y permanente y ser cada vez más innovadores y eficientes en su práctica pedagógica en favor de sus estudiantes, a que incorporen en sus buenas prácticas cotidianas, el reunirse con sus pares docentes de institución o red educativa integrando comunidades profesionales de aprendizaje o similares.

A los directores de todas las instituciones educativas peruanas, a que asuman con responsabilidad y determinación el liderazgo pedagógico al que están llamados, y apoyen decididamente la conformación, institucionalización, funcionamiento y sostenibilidad de las comunidades docentes, asimismo promuevan, estimulen y reconozcan a los profesores para que cada vez sean más y no solo el 30% los profesores que integren y perseveren en dichas comunidades, como estrategia de mejora no solo del perfil docente sino sobre todo para mejorar la calidad de la enseñanza y consecuentemente elevar el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.

A las autoridades educativas locales, regionales y nacionales, considerando que, elevar el perfil profesional del docente no depende únicamente de su participación en una comunidad profesional, deben diseñar, financiar y acompañar la ejecución de diversas acciones formativas para fortalecer las competencias de los docentes, entre estas las competencias tecnológicas, cuidando responder a la necesidad de intervenciones personalizadas para el desarrollo profesional docente, ya que cada docente puede tener áreas específicas de mejora en su perfil.

A los investigadores educativos, a seguir investigando en este campo poco explorado ya sea con investigaciones básicas o aplicadas en post de profundizar más en la problemática de la docencia y de los retos y desafíos de construir organizaciones eficientes y sostenibles como las comunidades docentes, contribuyendo al debate y solución de cuestiones como ¿cuáles son las razones por las que la mayoría de los docentes no integra una comunidad profesional de aprendizaje? ¿Cómo atraer y mantener activos y satisfechos a los docentes en estos espacios? ¿Qué se necesita para que se constituyan e institucionalicen comunidades profesionales en cada institución o red educativa, y se logre su adecuado funcionamiento? ¿Cómo medir y aprovechar el impacto de las comunidades profesionales en el perfil de los docentes que las integran y, a su vez, en el aprendizaje de sus estudiantes?

REFERENCIAS

- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Allyn & Bacon.
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2001). *Principles of Biomedical Ethics*. Oxford University Press.
- Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational researcher*, 33(8), 3-15.
- Contreras, J. (2018). Profesionalismo docente y aprendizaje en la práctica: el caso de las comunidades de aprendizaje en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 78(2), 7-24.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309.
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., & Schellinger, K. B. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions. *Child development*, 82(1), 405-432.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gillon, R. (1994). Medical ethics: four principles plus attention to scope. *BMJ*.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of educational research*, 77(1), 81-112.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times: Teachers' work and culture in the postmodern age*. London, UK: Cassell.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2018). *Profesional CPAtal: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.

- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of educational research*, 79(1), 491-525.
- Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge? *Contemporary issues in technology and teacher education*, 9(1), 60-70.
- Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge? *Contemporary issues in technology and teacher education*, 9(1), 60-70.
- Lopes, C. T., et al. (2020). Developing professional learning communities in Brazil: An analysis of local and international initiatives. *Teaching and Teacher Education*, 96, 1-11.
- Lieberman, A., & Miller, L. (2008). Teachers working together. *Journal of Staff Development*, 29(3), 40-43.
- Little, J. W. (1990). The persistence of privacy: Autonomy and initiative in teachers' professional relations. *Teachers College Record*, 91(4), 509-536.
- Louis, K. S., & Marks, H. M. (1998). Does professional community affect the classroom? Teachers' work and student experiences in restructuring schools. *American Journal of Education*, 106(4), 532-575.
- Ministerio de Educación de Perú. (2021). Norma Técnica para la Evaluación del Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación Básica Regular. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2021). Norma Técnica para la Implementación de la Jornada de Reflexión Pedagógica en Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación Básica Regular. Lima: MINEDU.
- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3)*, Santiago.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. París: OECD Publishing.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. Paris: OECD Publishing.

- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Reimers, F. (2021). *Teacher Professional Development in Latin America: Policies, Programs, and Challenges*. Inter-American Development Bank.
- Russo, L. (2019). *Professional Learning Communities: A Strategy for Improving the Quality of Education in Latin America and the Caribbean*. UNESCO.
- Smith, T. M., & Ingersoll, R. M. (2004). What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? *American Educational Research Journal*, 41(3), 681-714.
- Smylie, M. A., & Denny, J. W. (1990). Teacher collegiality and instrumentalism: What we have learned. *Review of Educational Research*, 60(3), 407-441.
- UNESCO. (2018). *UNESCO ICT Competency Framework for Teachers*.
- UNESCO. (2020). *Revisión Mundial del Estado de la Profesión Docente: Hacia la implementación de la Recomendación de la UNESCO sobre la condición del personal docente*. París: UNESCO.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Título: Perfil docente y funcionamiento de comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023.

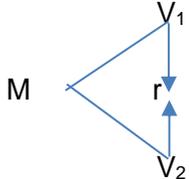
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Perfil docente	La UNESCO (2020) lo define como el conjunto de competencias, conocimientos y actitudes que los docentes necesitan para cumplir con sus responsabilidades y contribuir efectivamente al aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.	La variable perfil docente se mide mediante un cuestionario estructurado en base a cuatro dimensiones e indicadores que permiten medir el nivel de competencias que poseen los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Lima.	Competencias pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de la enseñanza. - Implementación de estrategias didácticas. - Evaluación del aprendizaje. - Adaptación a los estilos y ritmos de aprendizaje. 	Ordinal
			Competencias tecnológicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Integración de las tecnologías. - Uso de herramientas digitales para crear materiales educativos. - Fomento del pensamiento crítico - Alfabetización digital. 	
			Competencias socioemocionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones con los estudiantes. - Fomento del trabajo colaborativo. - Resolución de conflictos. - Bienestar socioemocional. - Clima escolar inclusivo. 	
			Competencias de aprendizaje continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de desarrollo profesional continuo. - Reflexión sobre su práctica pedagógica. - Búsqueda de oportunidades de mejora. - Participación en comunidades profesionales. 	
Comunidades Profesionales de Aprendizaje	EL Ministerio de Educación de Perú (2021) lo define como un grupo de docentes y/o directivos de la misma institución -o red educativa- que se reúnen para compartir y evaluar su práctica de modo continuo, reflexivo, colaborativo, en favor de la mejora de dichas prácticas y de	La variable comunidades profesionales de aprendizaje se mide mediante un cuestionario estructurado en base a cinco dimensiones e indicadores que permiten medir el nivel de participación de los docentes en cada proceso de implementación de dichas comunidades.	Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexión colegiada sobre la práctica pedagógica. - Identificación de problemas de aprendizaje de los estudiantes. - Búsqueda de soluciones. - Decisión de integrar una CPA. 	Ordinal
			Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> - Información sobre la práctica pedagógica. - Información sobre los aprendizajes de los estudiantes. - Información sobre el clima escolar. - Priorización de los problemas de aprendizaje comunes. - Priorización de los desempeños docentes requeridos. 	

	los aprendizajes de sus estudiantes.		Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Determinación del Plan de Trabajo de la CPA 2023. - Incorporación de actividades de la CPA en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). - Incorporación de actividades de la CPA en el Plan Anual de Trabajo (PAT) de a IE. 	
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones propias del “antes” de cada reunión de la CPA. - Acciones propias del “durante” de cada reunión de la CPA. - Acciones propias del “después” de cada reunión de la CPA. 	
			Seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de indicadores. - Elaboración de instrumentos cualitativos y cuantitativos. - Medición de resultados. - Establecimiento de nuevos compromisos. 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Perfil docente y funcionamiento de comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el perfil docente y el funcionamiento de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>P1: ¿Cuál es el nivel del perfil profesional de los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, que cuenta con Comunidades Profesionales de Aprendizaje?</p> <p>P2: ¿Cuál es el nivel de funcionamiento de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de las instituciones educativas emblemáticas de Lima?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el perfil docente y el funcionamiento de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Conocer el nivel del perfil profesional de los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, que cuenta con Comunidades Profesionales de Aprendizaje.</p> <p>OE2: Conocer el nivel de funcionamiento de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de las instituciones educativas emblemáticas de Lima.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre el perfil docente y el funcionamiento de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre el perfil docente y el funcionamiento de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: El nivel del perfil profesional de los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, que cuenta con Comunidades Profesionales de Aprendizaje es destacado.</p> <p>HE2: El nivel de funcionamiento de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, es bueno.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos 02 cuestionarios</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones															
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño descriptivo, no experimental • Investigación correlacional de corte transversal. <p>Esquema:</p>  <p>M: Muestra del estudio V₁: Perfil docente V₂: Comunidades profesionales de aprendizaje r: Relación entre variables</p>	<p>Población</p> <p>88 docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Lima Metropolitana, distribuidos en 18 docentes del nivel inicial, 18 docentes del nivel primaria y 50 docentes del nivel secundaria.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra fue censal, es decir el 100% de la población la cual estuvo representada por 88 colaboradores.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1182 185 1398 240">Variables</th> <th data-bbox="1398 185 1686 240">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1182 240 1398 634" rowspan="5">Perfil docente</td> <td data-bbox="1398 240 1686 334">Características demográficas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1398 334 1686 412">Competencias pedagógicas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1398 412 1686 490">Competencias tecnológicas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1398 490 1686 568">Competencias socioemocionales.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1398 568 1686 634">Competencias de aprendizaje continuo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 634 1398 850" rowspan="5">Comunidades profesionales de aprendizaje</td> <td data-bbox="1398 634 1686 675">Sensibilización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1398 675 1686 716">Diagnóstico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1398 716 1686 756">Planificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1398 756 1686 797">Ejecución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1398 797 1686 850">Seguimiento y evaluación</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Perfil docente	Características demográficas	Competencias pedagógicas.	Competencias tecnológicas.	Competencias socioemocionales.	Competencias de aprendizaje continuo	Comunidades profesionales de aprendizaje	Sensibilización	Diagnóstico	Planificación	Ejecución	Seguimiento y evaluación	
Variables	Dimensiones																
Perfil docente	Características demográficas																
	Competencias pedagógicas.																
	Competencias tecnológicas.																
	Competencias socioemocionales.																
	Competencias de aprendizaje continuo																
Comunidades profesionales de aprendizaje	Sensibilización																
	Diagnóstico																
	Planificación																
	Ejecución																
	Seguimiento y evaluación																

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario 1: Perfil docente (Autoevaluación)

N° ____

Información general del docente encuestado:

Nivel Educativo: Inicial Primaria Secundaria
 Sexo: Hombre Mujer
 Condición laboral: Nombrado Contratado
 Experiencia laboral: Años Meses

Doy mi consentimiento para el uso de los datos de la investigación. SI NO

El presente cuestionario tiene el propósito de conocer el nivel del perfil profesional de los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Lima Metropolitana, que han formado parte de una comunidad profesional de aprendizaje.

Lea con atención la pregunta y conteste cada ítem con total veracidad y la mayor objetividad posible, marcando con una X donde corresponda, en base a la siguiente escala de valoración:

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

¿En qué medida considera que demuestra poseer las siguientes competencias?

N°	Ítems a evaluar	Criterios de valoración				
		1	2	3	4	5
Competencias pedagógicas.						
1.	Planifico la enseñanza tomando en cuenta las características del estudiante y el contexto.					
2.	Implemento estrategias didácticas innovadoras.					
3.	Desarrollo la evaluación formativa y sumativa del aprendizaje monitoreando y brindando retroalimentación oportuna.					
4.	Adapto la enseñanza a los estilos y ritmos de aprendizaje.					
Competencias tecnológicas.						
5.	Integro de manera efectiva las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la práctica pedagógica.					
6.	Uso herramientas digitales para crear materiales educativos y recursos multimedia.					
7.	Fomento el pensamiento crítico y creativo entre los estudiantes.					
8.	Fomento la alfabetización digital entre los estudiantes.					
Competencias socioemocionales						
9.	Desarrollo relaciones positivas con los estudiantes.					
10.	Fomento el trabajo colaborativo.					
11.	Manejo estrategias de resolución de conflictos en el aula.					
12.	Apoyo al bienestar socioemocional de los estudiantes.					
13.	Fomento un clima escolar inclusivo.					
Competencias de aprendizaje continuo						
14.	Participo en actividades de desarrollo profesional continuo.					
15.	Reflexiono sobre su práctica pedagógica.					
16.	Participo en oportunidades de mejoramiento de mis capacidades.					
17.	Participo activamente en comunidades profesionales de aprendizaje.					

Cuestionario 2: Funcionamiento de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Nombre de la Comunidad Profesional de Aprendizaje (opcional): _____

Doy mi consentimiento para el uso de los datos de la investigación. SI NO

El presente cuestionario tiene el propósito de conocer el nivel de funcionamiento de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de las instituciones educativas emblemáticas de Lima Metropolitana, durante el año 2023. Lea con atención cada ítem y conteste con total veracidad y la mayor objetividad posible.

Lea con atención la pregunta y conteste cada ítem con total veracidad y la mayor objetividad posible, marcando con una X su respuesta, en base a la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿En qué medida se cumplieron las actividades previstas en el proceso de implementación de la Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA) que usted integra?

N°	Ítems a evaluar	Criterios de valoración				
		1	2	3	4	5
Actividades de sensibilización en la IE (al inicio del año 2023)						
1	La IE propició la reflexión colegiada sobre la práctica pedagógica.					
2	La IE logró identificar los problemas de aprendizaje de los estudiantes.					
3	La IE logró aportar soluciones a la problemática pedagógica identificada.					
4	La IE constituyó formalmente comunidades profesionales de aprendizaje.					
5	La IE promovió la conformación de un Equipo Impulsor de la CPA considerando roles como coordinador(a), secretario(a) y moderador(a).					
Actividades de diagnóstico en la Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA)						
6	La CPA recogió información específica sobre la práctica pedagógica.					
7	La CPA recogió información específica sobre aprendizajes de los estudiantes.					
8	La CPA recogió información específica sobre el clima escolar.					
9	La CPA logró priorizar los problemas de aprendizaje comunes.					
10	La CPA logró priorizar los desempeños docentes requeridos.					
Actividades de planificación en la Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA)						
11	La CPA elaboró su Plan de Trabajo para el periodo 2023.					
12	La CPA logró que se incorporen sus actividades en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la IE.					
13	La CPA logró que se incorporen sus actividades en el Plan Anual de Trabajo (PAT) de la IE.					
Actividades de ejecución en la Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA)						
14	Antes de las reuniones, se previó el espacio y los recursos adecuados.					
15	Antes de las reuniones, siempre se contó con una agenda debidamente estructurada.					
16	Al iniciar cada reunión, se aprobó la agenda propuesta por el Equipo Impulsor.					
17	Durante las reuniones, se analizó la problemática priorizada tomando en cuenta saberes previos, concepciones teóricas y práctica de los docentes.					
18	Durante las reuniones, siempre se logró construir colectivamente estrategias de mejora de las prácticas pedagógicas.					
19	Durante las reuniones, siempre se logró arribar a acuerdos y compromisos orientados a solucionar el problema priorizado.					
20	Después de cada reunión, el equipo impulsor de la CPA siempre se reúne para evaluar los resultados y evidencias de cada jornada.					
Actividades de seguimiento y evaluación en la institución educativa (IE)						
21	La IE definió de manera colegiada los indicadores sobre su implementación.					
22	La IE elaboró instrumentos cualitativos y cuantitativos requeridos.					
23	La IE logró medir los resultados alcanzados.					
24	La IE socializó los resultados de manera reflexiva con directivos y docentes.					
25	La IE estableció nuevos compromisos de mejora continua de los docentes.					

Anexo 4

Validación de los instrumentos de investigación

Validador 1

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Perfil docente

Definición de la variable: La UNESCO (2020) define el perfil docente como el conjunto de competencias, conocimientos y actitudes que los docentes necesitan para cumplir con sus responsabilidades profesionales y contribuir efectivamente al aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Competencias pedagógicas	Planificación de la enseñanza.	Planifico la enseñanza tomando en cuenta las características del estudiante y el contexto.				X				X				X				X				X	
	Implementación de estrategias didácticas.	Implemento estrategias didácticas innovadoras.			X				X				X					X				X	
	Evaluación del aprendizaje.	Desarrollo la evaluación formativa y sumativa del aprendizaje monitoreando y brindando retroalimentación oportuna.				X				X				X								X	
	Adaptación a los estilos y ritmos de aprendizaje.	Adapto la enseñanza a los estilos y ritmos de aprendizaje.			X					X				X								X	
Competencias tecnológicas	Integración de las tecnologías.	Integro de manera efectiva las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la práctica pedagógica.				X				X				X								X	
	Uso de herramientas digitales para crear materiales educativos.	Uso herramientas digitales para crear materiales educativos y recursos multimedia.				X				X				X								X	
	Fomento del pensamiento crítico	Fomento el pensamiento crítico y creativo entre los estudiantes.			X					X				X								X	
	Alfabetización digital.	Fomento la alfabetización digital entre los estudiantes.				X				X				X								X	
Competencias socioemocionales	Relaciones con los estudiantes.	Desarrollo relaciones positivas con los estudiantes.				X				X				X								X	
	Fomento del trabajo colaborativo.	Fomento el trabajo colaborativo.				X				X				X								X	
	Resolución de conflictos.	Manejo estrategias de resolución de conflictos en el aula.				X				X				X								X	
	Bienestar socioemocional.	Apoyo al bienestar socioemocional de los estudiantes.				X				X				X								X	
	Clima escolar inclusivo.	Fomento un clima escolar inclusivo.				X				X				X								X	
	Acciones de desarrollo profesional continuo.	Participo en actividades de desarrollo profesional continuo.				X				X				X								X	
Competencias de aprendizaje continuo	Reflexión sobre su práctica pedagógica.	Reflexiono sobre su práctica pedagógica.				X				X				X								X	
	Búsqueda de oportunidades de mejora.	Participo en oportunidades de mejoramiento de sus capacidades.				X				X				X								X	
	Participación en comunidades profesionales.	Participo activamente en comunidades profesionales de aprendizaje.				X				X				X								X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Perfil docente				
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel del perfil profesional de los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, que cuenta con Comunidades Profesionales de Aprendizaje.				
Nombres y apellidos del experto:	Lolita Arévalo Fasanando				
Documento de identidad:	01061380	Años de experiencia en el área:	14 años	Máximo grado académico:	Doctora
Institución:	Universidad Nacional de San Martín			Cargo:	Decana de la Facultad de Medicina Humana
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	942692685
Firma				Fecha	01/07/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Comunidades Profesionales de Aprendizaje.				
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel de funcionamiento de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de las instituciones educativas emblemáticas de Lima.				
Nombres y apellidos del experto:	Lolita Arévalo Fasanando				
Documento de identidad:	01061380	Años de experiencia en el área:	14 años	Máximo grado académico:	Doctora
Institución:	Universidad Nacional de San Martín			Cargo:	Decana de la Facultad de Medicina Humana
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	942692685
Firma				Fecha	01/07/2024

Validador 2

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Perfil docente

Definición de la variable: La UNESCO (2020) define el perfil docente como el conjunto de competencias, conocimientos y actitudes que los docentes necesitan para cumplir con sus responsabilidades profesionales y contribuir efectivamente al aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Competencias pedagógicas	Planificación de la enseñanza.	Planifico la enseñanza tomando en cuenta las características del estudiante y el contexto.				X					X						X					X	
	Implementación de estrategias didácticas.	Implemento estrategias didácticas innovadoras.				X					X						X					X	
	Evaluación del aprendizaje.	Desarrollo la evaluación formativa y sumativa del aprendizaje monitoreando y brindando retroalimentación oportuna.				X				X							X					X	
	Adaptación a los estilos y ritmos de aprendizaje.	Adapto la enseñanza a los estilos y ritmos de aprendizaje.			X						X						X						X
Competencias tecnológicas	Integración de las tecnologías.	Integro de manera efectiva las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la práctica pedagógica.				X					X					X						X	
	Uso de herramientas digitales para crear materiales educativos.	Uso herramientas digitales para crear materiales educativos y recursos multimedia.				X					X					X						X	
	Fomento del pensamiento crítico	Fomento el pensamiento crítico y creativo entre los estudiantes.				X					X					X						X	
	Alfabetización digital.	Fomento la alfabetización digital entre los estudiantes.				X					X					X						X	
Competencias socioemocionales	Relaciones con los estudiantes.	Desarrollo relaciones positivas con los estudiantes.				X					X					X					X		
	Fomento del trabajo colaborativo.	Fomento el trabajo colaborativo.			X						X					X						X	
	Resolución de conflictos.	Manejo estrategias de resolución de conflictos en el aula.			X						X					X						X	
	Bienestar socioemocional.	Apoyo al bienestar socioemocional de los estudiantes.				X					X					X						X	
	Clima escolar inclusivo.	Fomento un clima escolar inclusivo.				X					X					X						X	
	Acciones de desarrollo profesional continuo.	Participo en actividades de desarrollo profesional continuo.				X					X					X						X	
Competencias de aprendizaje continuo	Reflexión sobre su práctica pedagógica.	Reflexiono sobre su práctica pedagógica.				X					X					X						X	
	Búsqueda de oportunidades de mejora.	Participo en oportunidades de mejoramiento de sus capacidades.				X					X					X						X	
	Participación en comunidades profesionales.	Participo activamente en comunidades profesionales de aprendizaje.				X					X					X						X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Perfil docente				
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel del perfil profesional de los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, que cuenta con Comunidades Profesionales de Aprendizaje.				
Nombres y apellidos del experto:	Lindsay Montilla Pérez				
Documento de identidad:	45210280	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente de investigación
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	942050777
Firma				Fecha	01/07/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Definición de la variable: Grupo de docentes y/o directivos de la misma institución que se reúnen para compartir y evaluar su práctica de modo continuo, reflexivo, colaborativo, en favor de la mejora de dichas prácticas y de los aprendizajes de sus estudiantes. Ministerio de Educación de Perú (2021)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Sensibilización	Reflexión colegiada sobre la práctica pedagógica.	La IE propició la reflexión colegiada sobre la práctica pedagógica.				X					X					X							X
	Identificación de problemas de aprendizaje de los estudiantes.	La IE logró identificar los problemas de aprendizaje de los estudiantes.				X					X					X							X
	Búsqueda de soluciones.	La IE logró aportar soluciones a la problemática pedagógica identificada.				X					X					X							X
	Decisión de integrar una CPA.	La IE constituyó formalmente comunidades profesionales de aprendizaje. La IE promovió la conformación de un Equipo Impulsor de la CPA considerando roles como coordinador(a), secretario(a) y moderador(a).				X					X					X							X
Diagnóstico	Información sobre la práctica pedagógica.	La CPA recogió información específica sobre la práctica pedagógica.				X					X					X							X
	Información sobre los aprendizajes de los estudiantes.	La CPA recogió información específica sobre aprendizajes de los estudiantes.				X					X					X							X
	Información sobre el clima escolar.	La CPA recogió información específica sobre el clima escolar.				X					X					X							X
	Priorización de los problemas de aprendizaje comunes.	La CPA logró priorizar los problemas de aprendizaje comunes.				X					X					X							X
	Priorización de los desempeños docentes requeridos.	La CPA logró priorizar los desempeños docentes requeridos.				X					X					X							X
XXPlanificación	Determinación del Plan de Trabajo de la CPA 2023.	La CPA elaboró su Plan de Trabajo para el periodo 2023.				X					X				X							X	
	Incorporación de actividades de la CPA en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	La CPA logró que se incorporen sus actividades en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la IE.				X					X					X							X
	Incorporación de actividades de la CPA en el Plan Anual de Trabajo (PAT) de la IE.	La CPA logró que se incorporen sus actividades en el Plan Anual de Trabajo (PAT) de la IE.				X					X					X							X
Ejecución	Acciones propias del "antes" de cada reunión de la CPA.	Antes de las reuniones, se previó el espacio y los recursos adecuados.				X					X					X							X
		Antes de las reuniones, siempre se contó con una agenda debidamente estructurada.				X					X					X							X
	Acciones propias del "durante" de cada reunión de la CPA.	Al iniciar cada reunión, se aprobó la agenda propuesta por el Equipo Impulsor.				X					X					X							X
		Durante las reuniones, se analizó la problemática priorizada tomando en cuenta saberes previos, concepciones teóricas y práctica de los docentes.				X					X					X							X
		Durante las reuniones, siempre se logró construir colectivamente estrategias de mejora de las prácticas pedagógicas.				X					X					X							X
		Durante las reuniones, siempre se logró arribar a acuerdos y compromisos orientados a solucionar el problema priorizado.				X					X					X							X
Acciones propias del "después" de cada reunión de la CPA.	Después de cada reunión, el equipo impulsor de la CPA siempre se reúne para evaluar los resultados y evidencias de cada jornada.				X					X					X							X	
Seguimiento y evaluación	Definición de indicadores.	La CPA definió de manera colegiada los indicadores sobre su implementación.				X					X					X							X
	Elaboración de instrumentos cualitativos y cuantitativos.	La CPA elaboró instrumentos cualitativos y cuantitativos requeridos.				X					X					X							X
	Medición de resultados.	La CPA logró medir los resultados alcanzados.				X					X					X							X
	Establecimiento de nuevos compromisos.	La CPA socializó los resultados de manera reflexiva con directivos y docentes.				X					X					X							X
		La CPA estableció nuevos compromisos de mejora continua de los docentes.				X					X					X							X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Definición de la variable: Grupo de docentes y/o directivos de la misma institución que se reúnen para compartir y evaluar su práctica de modo continuo, reflexivo, colaborativo, en favor de la mejora de dichas prácticas y de los aprendizajes de sus estudiantes. Ministerio de Educación de Perú (2021)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Sensibilización	Reflexión colegiada sobre la práctica pedagógica.	La IE propició la reflexión colegiada sobre la práctica pedagógica.				X					X					X							X	
	Identificación de problemas de aprendizaje de los estudiantes.	La IE logró identificar los problemas de aprendizaje de los estudiantes.				X					X					X							X	
	Búsqueda de soluciones.	La IE logró aportar soluciones a la problemática pedagógica identificada.				X				X						X						X		
	Decisión de integrar una CPA.	La IE constituyó formalmente comunidades profesionales de aprendizaje.				X						X					X						X	
La IE promovió la conformación de un Equipo Impulsor de la CPA considerando roles como coordinador(a), secretario(a) y moderador(a).					X						X				X							X		
Diagnóstico	Información sobre la práctica pedagógica.	La CPA recogió información específica sobre la práctica pedagógica.				X					X					X							X	
	Información sobre los aprendizajes de los estudiantes.	La CPA recogió información específica sobre aprendizajes de los estudiantes.				X					X					X							X	
	Información sobre el clima escolar.	La CPA recogió información específica sobre el clima escolar.				X					X					X							X	
	Priorización de los problemas de aprendizaje comunes.	La CPA logró priorizar los problemas de aprendizaje comunes.				X					X					X							X	
	Priorización de los desempeños docentes requeridos.	La CPA logró priorizar los desempeños docentes requeridos.				X					X					X							X	
XXPlanificación	Determinación del Plan de Trabajo de la CPA 2023.	La CPA elaboró su Plan de Trabajo para el periodo 2023.				X					X					X						X		
	Incorporación de actividades de la CPA en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	La CPA logró que se incorporen sus actividades en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la IE.				X					X					X							X	
	Incorporación de actividades de la CPA en el Plan Anual de Trabajo (PAT) de a IE.	La CPA logró que se incorporen sus actividades en el Plan Anual de Trabajo (PAT) de la IE.				X					X					X							X	
Ejecución	Acciones propias del "antes" de cada reunión de la CPA.	Antes de las reuniones, se previó el espacio y los recursos adecuados.				X					X					X							X	
		Antes de las reuniones, siempre se contó con una agenda debidamente estructurada.				X					X					X								X
	Acciones propias del "durante" de cada reunión de la CPA.	Al iniciar cada reunión, se aprobó la agenda propuesta por el Equipo Impulsor.				X					X					X								X
		Durante las reuniones, se analizó la problemática priorizada tomando en cuenta saberes previos, concepciones teóricas y práctica de los docentes.				X					X					X								X
		Durante las reuniones, siempre se logró construir colectivamente estrategias de mejora de las prácticas pedagógicas.				X					X					X								X
		Durante las reuniones, siempre se logró arribar a acuerdos y compromisos orientados a solucionar el problema priorizado.				X					X					X							X	
Acciones propias del "después" de cada reunión de la CPA.	Después de cada reunión, el equipo impulsor de la CPA siempre se reúne para evaluar los resultados y evidencias de cada jornada.				X					X					X							X		
Seguimiento y evaluación	Definición de indicadores.	La CPA definió de manera colegiada los indicadores sobre su implementación.				X					X				X							X		

Cuestionario de la variable: Comunidades Profesionales de Aprendizaje

Definición de la variable: Grupo de docentes y/o directivos de la misma institución que se reúnen para compartir y evaluar su práctica de modo continuo, reflexivo, colaborativo, en favor de la mejora de dichas prácticas y de los aprendizajes de sus estudiantes. Ministerio de Educación de Perú (2021)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Sensibilización	Reflexión colegiada sobre la práctica pedagógica.	La IE propició la reflexión colegiada sobre la práctica pedagógica.				X					X					X								X
	Identificación de problemas de aprendizaje de los estudiantes.	La IE logró identificar los problemas de aprendizaje de los estudiantes.				X					X				X									X
	Busqueda de soluciones.	La IE logró aportar soluciones a la problemática pedagógica identificada.				X					X				X									X
	Decisión de integrar una CPA.	La IE constituyó formalmente comunidades profesionales de aprendizaje.				X					X				X									x
		La IE promovió la conformación de un Equipo Impulsor de la CPA considerando roles como coordinador(a), secretario(a) y moderador(a).				X					X				X									X
Diagnóstico	Información sobre la práctica pedagógica.	La CPA recogió información específica sobre la práctica pedagógica.				X					X				X									X
	Información sobre los aprendizajes de los estudiantes.	La CPA recogió información específica sobre aprendizajes de los estudiantes.				X					X				X									X
	Información sobre el clima escolar.	La CPA recogió información específica sobre el clima escolar.				X					X				X									x
	Priorización de los problemas de aprendizaje comunes.	La CPA logró priorizar los problemas de aprendizaje comunes.				X					X				X									X
	Priorización de los desempeños docentes requeridos.	La CPA logró priorizar los desempeños docentes requeridos.				X					X				X									X
Planificación	Determinación del Plan de Trabajo de la CPA 2023.	La CPA elaboró su Plan de Trabajo para el periodo 2023.				X					X				X								X	
	Incorporación de actividades de la CPA en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	La CPA logró que se incorporen sus actividades en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la IE.				X					X				X								X	
	Incorporación de actividades de la CPA en el Plan Anual de Trabajo (PAT) de la IE.	La CPA logró que se incorporen sus actividades en el Plan Anual de Trabajo (PAT) de la IE.				X					X				X								X	

	el Plan Anual de Trabajo (PAT) de la IE.																							
Ejecución	Acciones propias del "antes" de cada reunión de la CPA.	Antes de las reuniones, se previó el espacio y los recursos adecuados.				X					X				X								X	
		Antes de las reuniones, siempre se contó con una agenda debidamente estructurada.				X					X				X									X
	Acciones propias del "durante" de cada reunión de la CPA.	Al iniciar cada reunión, se aprobó la agenda propuesta por el Equipo Impulsor.				X					X				X									X
		Durante las reuniones, se analizó la problemática priorizada tomando en cuenta saberes previos, concepciones teóricas y práctica de los docentes.				X					X				X									X
		Durante las reuniones, siempre se logró construir colectivamente estrategias de mejora de las prácticas pedagógicas.				X					X				X									X
	Durante las reuniones, siempre se logró arribar a acuerdos y compromisos orientados a solucionar el problema priorizado.				X					X				X										X
Acciones propias del "después" de cada reunión de la CPA.	Después de cada reunión, el equipo impulsor de la CPA siempre se reúne para evaluar los resultados y evidencias de cada jornada.				X					X				X									X	
Seguimiento y evaluación	Definición de indicadores.	La CPA definió de manera colegiada los indicadores sobre su implementación.				X					X				X									X
	Elaboración de instrumentos cualitativos y cuantitativos.	La CPA elaboró instrumentos cualitativos y cuantitativos requeridos.				X					X				X									X
	Medición de resultados.	La CPA logró medir los resultados alcanzados.				X					X				X									X
	Establecimiento de nuevos compromisos.	La CPA socializó los resultados de manera reflexiva con directivos y docentes.				X					X				X									X
		La CPA estableció nuevos compromisos de mejora continua de los docentes.				X					X				X									X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Comunidades Profesionales de Aprendizaje.
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel de funcionamiento de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de las instituciones educativas emblemáticas de Lima.
Nombres y apellidos del experto:	Dr. Alfonso Isuiza Pérez

Documento de identidad:	01119950	Años de experiencia en el área:	26 años	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	IE 0094			Cargo:	Director
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	942817019
Firma	 Ldc. Alfonso Isulga Pérez <small>DE GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</small> <small>CPPe: 8347191</small>			Fecha	07/07/24

Validador 5

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Perfil docente

Definición de la variable: La UNESCO (2020) define el perfil docente como el conjunto de competencias, conocimientos y actitudes que los docentes necesitan para cumplir con sus responsabilidades profesionales y contribuir efectivamente al aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Competencias pedagógicas	Planificación de la enseñanza.	Planifico la enseñanza tomando en cuenta las características del estudiante y el contexto.				X					X												X	Sugiero que esta variable sea evaluada por los directivos y cambie la direccionalidad de los ítems (por ejemplo, en vez de planifico debe ser planifica, implementa, desarrolla y así...que no sea personal
	Implementación de estrategias didácticas.	Implemento estrategias didácticas innovadoras.				X				X													X	
	Evaluación del aprendizaje.	Desarrollo la evaluación formativa y sumativa del aprendizaje monitoreando y brindando retroalimentación oportuna.				X				X													X	
	Adaptación a los estilos y ritmos de aprendizaje.	Adapto la enseñanza a los estilos y ritmos de aprendizaje.				X				X													X	
Competencias tecnológicas	Integración de las tecnologías.	Integro de manera efectiva las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la práctica pedagógica.				X				X													X	
	Uso de herramientas digitales para crear materiales educativos.	Uso herramientas digitales para crear materiales educativos y recursos multimedia.				X				X													X	
	Fomento del pensamiento crítico	Fomento el pensamiento crítico y creativo entre los estudiantes.				X				X													X	
	Alfabetización digital.	Fomento la alfabetización digital entre los estudiantes.				X				X													X	
Competencias socioemocionales	Relaciones con los estudiantes.	Desarrollo relaciones positivas con los estudiantes.				X				X												X		
	Fomento del trabajo colaborativo.	Fomento el trabajo colaborativo.				X				X													X	
	Resolución de conflictos.	Manejo estrategias de resolución de conflictos en el aula.				X				X													X	
	Bienestar socioemocional.	Apoyo al bienestar socioemocional de los estudiantes.				X				X													X	
	Clima escolar inclusivo.	Fomento un clima escolar inclusivo.				X				X													X	
Competencias de aprendizaje continuo	Acciones de desarrollo profesional continuo.	Participo en actividades de desarrollo profesional continuo.				X				X													X	
	Reflexión sobre su práctica pedagógica.	Reflexiono sobre su práctica pedagógica.				X				X													X mi	
	Búsqueda de oportunidades de mejora.	Participo en oportunidades de mejoramiento de sus capacidades.				X				X													X	
	Participación en comunidades profesionales.	Participo activamente en comunidades profesionales de aprendizaje.				X				X													X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Perfil docente					
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel del perfil profesional de los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, que cuenta con Comunidades Profesionales de Aprendizaje.					
Nombres y apellidos del experto:	Gustavo Ramírez García					
Documento de identidad:	01109463	Años de experiencia en el área:	15	Máximo grado académico:	Doctor	
Institución:	Escuela de Posgrado de la UCV-Tarapoto				Cargo:	Docente
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	971 165 345	
Firma	 Dr. Gustavo Ramírez García DNI. 01109463			Fecha	DD/MM/2024	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Comunidades Profesionales de Aprendizaje.		
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel de funcionamiento de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de las instituciones educativas emblemáticas de Lima.		
Nombres y apellidos del experto:	Gustavo Ramirez Garcia		
Documento de identidad:	01109463	Años de experiencia en el área:	
Institución:	Escuela de Posgrado de la UCV-Tarapoto		Máximo grado académico:
Nacionalidad:	Peruano	Cargo:	Docente
Firma	 Dr. Gustavo Ramirez Garcia DNI: 01109463	Número telefónico	971 165 345
		Fecha	DD/MM/AAAA

Anexo 5
Índice de la V de Ayken

Variable 1: Perfil Docente

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
D3	P9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	P10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
D4	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

V de Ayken	0.97
-------------------	-------------

Variable 2: Funcionamiento de las comunidades profesionales de aprendizaje

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	P2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
	P4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
D2	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
	P9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	P10	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
D3	P11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
	P12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	P13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
D4	P14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
	P20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D5	P21	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	P22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	P23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P24	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P25	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

V de Ayken	0.84
------------	------

Anexo 6
Confiabilidad Cronbach

Tabla 1.

Confiabilidad del cuestionario perfil docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,76	15

Nota: Prueba piloto realizada a 15 docentes de Lima

Tabla 2.

Confiabilidad del cuestionario comunidades profesionales de aprendizaje

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
1,00	15

Nota: Prueba piloto realizada a 15 docentes de Lima

Anexo 7

Consentimiento informado

La información recogida en esta investigación se realizó mediante cuestionario en línea. Cada encuestado brindó su consentimiento informado al iniciar dicho cuestionario.

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Consentimiento informado

Este cuestionario forma parte de la investigación "Perfil docente y funcionamiento de comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas emblemáticas de Lima, 2023", que desarrolla el investigador Vicente Pável Montoya Jara, para optar el grado de Maestría en Docencia y Gestión Educativa. Los resultados de la investigación a realizar beneficiarán al investigador como también a la institución donde se realiza la investigación. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando únicamente un número de identificación; por lo tanto, se consideran anónimas y el tratamiento de la información será confidencial.

Después de haber leído los propósitos de la investigación ¿autoriza participar en la investigación antes mencionada? *

Sí

No

N	Marca temporal	Consentimiento Informado
1	8/2/2024 6:35:20	Si
2	8/2/2024 6:35:56	Si
3	8/2/2024 18:45:25	Si
4	8/2/2024 18:47:48	Si
5	8/2/2024 21:42:33	Si
6	8/2/2024 21:43:36	Si
7	8/2/2024 21:44:02	Si
8	8/2/2024 21:44:05	Si
9	8/2/2024 21:44:46	Si
10	8/2/2024 21:44:52	Si
11	8/2/2024 21:47:01	Si
12	8/2/2024 21:49:07	Si
13	8/2/2024 21:51:20	Si
14	8/2/2024 21:52:23	Si
15	8/2/2024 22:47:15	Si
16	8/2/2024 22:49:18	Si
17	8/2/2024 22:49:28	Si
18	8/2/2024 22:51:48	Si
19	8/2/2024 23:55:16	Si
20	8/2/2024 23:55:17	Si
21	8/3/2024 0:25:09	Si
22	8/3/2024 0:26:14	Si
23	8/3/2024 1:42:33	Si
24	8/3/2024 1:46:43	Si
25	8/3/2024 4:34:21	Si
26	8/3/2024 4:34:25	Si
27	8/3/2024 10:00:31	Si
28	8/3/2024 10:02:41	Si
29	8/3/2024 10:20:39	Si
30	8/3/2024 10:20:42	Si
31	8/3/2024 10:24:07	Si
32	8/3/2024 10:24:16	Si
33	8/3/2024 10:24:46	Si
34	8/3/2024 10:24:48	Si
35	8/3/2024 10:40:45	Si
36	8/3/2024 10:41:55	Si
37	8/3/2024 10:42:32	Si
38	8/3/2024 10:43:42	Si
39	8/3/2024 10:54:33	Si
40	8/3/2024 10:54:39	Si
41	8/3/2024 10:58:08	Si
42	8/3/2024 10:58:11	Si
43	8/3/2024 11:03:17	Si
44	8/3/2024 11:05:27	Si
45	8/3/2024 11:12:32	Si
46	8/3/2024 11:15:34	Si

47	8/3/2024 11:18:09	Si
48	8/3/2024 11:18:13	Si
49	8/3/2024 11:20:46	Si
50	8/3/2024 11:25:56	Si
51	8/3/2024 11:26:31	Si
52	8/3/2024 11:26:34	Si
53	8/3/2024 11:28:06	Si
54	8/3/2024 11:28:16	Si
55	8/3/2024 11:38:44	Si
56	8/3/2024 11:39:45	Si
57	8/3/2024 13:49:03	Si
58	8/3/2024 13:55:13	Si
59	8/3/2024 14:47:34	Si
60	8/3/2024 14:48:38	Si
61	8/3/2024 18:01:01	Si
62	8/3/2024 18:11:33	Si
63	8/3/2024 18:31:25	Si
64	8/3/2024 18:33:26	Si
65	8/3/2024 19:42:39	Si
66	8/3/2024 19:48:41	Si
67	8/3/2024 19:57:50	Si
68	8/3/2024 19:59:51	Si
69	8/3/2024 20:36:15	Si
70	8/3/2024 20:37:45	Si
71	8/3/2024 21:29:28	Si
72	8/3/2024 21:30:48	Si
73	8/3/2024 21:34:00	Si
74	8/3/2024 21:39:01	Si
75	8/3/2024 22:53:56	Si
76	8/3/2024 22:54:59	Si
77	8/4/2024 4:43:57	Si
78	8/4/2024 4:47:58	Si
79	8/4/2024 7:04:01	Si
80	8/4/2024 7:06:11	Si
81	8/4/2024 8:13:33	Si
82	8/4/2024 8:23:43	Si
83	8/4/2024 8:58:08	Si
84	8/4/2024 8:59:18	Si
85	8/6/2024 8:21:17	Si
86	8/6/2024 8:22:24	Si
87	8/6/2024 8:47:01	Si
88	8/6/2024 8:67:10	Si

Anexo 8

Anexo 9

Base de datos estadísticos

Variable 1: Perfil Docente

Cuestionario	Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3					Dimensión 4					TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	ST	P5	P6	P7	P8	ST	P9	P10	P11	P12	P13	ST	P14	P15	P16	P17		ST
1	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17	81
2	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	5	5	4	5	5	24	4	4	4	2	14	73
3	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	82
4	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	72
5	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	64
6	5	5	5	5	20	3	4	5	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19	75
7	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	81
8	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	17	76
9	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	65
10	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	13	60
11	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	5	5	5	5	5	25	4	5	3	3	15	69
12	5	5	5	5	20	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	78
13	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	20	81
14	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	75
15	3	3	4	3	13	3	2	4	4	13	4	4	3	5	5	21	4	4	4	3	15	62
16	5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	5	5	4	5	5	24	4	5	4	4	17	78
17	5	5	5	5	20	4	3	5	3	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	80
18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	84
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	85
20	5	5	5	5	20	5	4	3	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	82
21	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	19	78
22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	81
23	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	19	79
24	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	70
25	4	5	4	4	17	4	4	4	3	15	4	5	4	4	5	22	3	4	3	3	13	67
26	5	5	4	5	19	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	19	80
27	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	3	5	4	3	4	19	3	5	4	3	15	63
28	4	4	2	4	14	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	13	65
29	4	3	4	4	15	3	3	2	2	10	3	4	4	4	4	19	3	4	3	3	13	57
30	3	4	5	4	16	3	4	4	4	15	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16	70
31	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	83
32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	85
33	5	5	4	5	19	4	5	4	4	17	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	74
34	5	4	5	5	19	3	3	4	4	14	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	77
35	5	4	4	4	17	3	3	4	2	12	5	4	3	4	5	21	5	5	5	4	19	69
36	5	5	4	5	19	3	3	5	4	15	5	5	5	5	5	25	3	5	5	3	16	75
37	5	5	4	5	19	3	3	4	3	13	5	5	5	5	5	25	2	2	2	3	9	66
38	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	85
39	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	84
40	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	81

41	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	25	4	4	4	2	14	63
42	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	82
43	5	5	5	5	20	3	3	4	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	80
44	5	4	5	4	18	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	17	78
45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17	82
46	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	5	5	4	5	5	24	4	4	4	2	14	72
47	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	83
48	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	71
49	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	64
50	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19	76
51	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	81
52	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	17	76
53	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	64
54	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	13	60
55	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	5	5	5	5	5	25	4	5	3	3	15	69
56	5	5	5	5	20	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	78
57	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	20	81
58	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	75
59	3	3	4	3	13	3	2	4	4	13	4	4	3	5	5	21	4	4	4	3	15	62
60	5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	5	5	4	5	5	24	4	5	4	4	17	78
61	5	5	5	5	20	4	3	5	3	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	80
62	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	85
63	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	85
64	5	5	5	5	20	5	4	3	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	81
65	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	19	78
66	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	81
67	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	19	79
68	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	70
69	4	5	4	4	17	4	4	4	3	15	4	5	4	4	5	22	3	4	3	3	13	67
70	5	5	4	5	19	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	19	80
71	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	3	5	4	3	4	19	3	5	4	3	15	63
72	4	4	2	4	14	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	13	65
73	4	3	4	4	15	3	3	2	2	10	3	4	4	4	4	19	3	4	3	3	13	57
74	3	4	5	4	16	3	4	4	4	15	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16	70
75	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	83
76	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	85
77	5	5	4	5	19	4	5	4	4	17	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	74
78	5	4	5	5	19	3	3	4	4	14	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	77
79	5	4	4	4	17	3	3	4	2	12	5	4	3	4	5	21	5	5	5	4	19	69
80	5	5	4	5	19	3	3	5	4	15	5	5	5	5	5	25	3	5	5	3	16	75
81	5	5	4	5	19	3	3	4	3	13	5	5	5	5	5	25	2	2	2	3	9	66
82	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	85
83	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	84
84	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	81
85	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	25	4	4	4	2	14	63
86	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	82
87	5	5	5	5	20	3	3	4	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	80
88	5	4	5	4	18	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	17	78

Variable 2: Funcionamiento de comunidades profesionales de aprendizaje

Cuestionario	Dimensión 1						Dimensión 2						Dimensión 3				Dimensión 4								Dimensión 5						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	ST	P6	P7	P8	P9	P10	ST	P11	P12	P13	ST	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	ST	P21	P22	P23	P24	P25	ST	
1	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	3	17	4	3	4	11	4	4	3	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	15	85
2	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	27
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	100
4	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	5	4	13	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	20	103
5	3	4	3	2	2	14	3	4	3	3	3	16	1	3	3	7	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	3	3	16	76
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	125
7	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	103
8	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	19	94
9	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	101
10	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	104
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	125
12	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	23	122
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	25
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	125
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	125
16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	120
17	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	3	17	4	3	4	11	4	4	3	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	15	85
18	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	27
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	100
20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	5	4	13	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	20	103
21	3	4	3	2	2	14	3	4	3	3	3	16	1	3	3	7	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	3	3	16	76
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	125
23	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	103
24	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	19	94
25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	101
26	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	104
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	125
28	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	23	122

29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	25
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	125
31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	125
32	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	3	3	3	4	3	24	5	5	5	5	5	25	105
33	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	3	17	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	60	
34	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	6	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	1	1	1	1	1	5	57
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	20	102
36	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	1	3	3	7	4	3	3	3	3	4	3	23	4	4	4	4	4	20	91
37	3	4	3	2	2	14	3	4	3	3	3	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	35	3	3	4	3	3	16	96	
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	116
39	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	100
40	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	96
41	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	101
42	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	114	
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	125	
44	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	7	5	4	4	5	5	23	82	
45	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	35	1	1	1	1	1	5	65	
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	4	3	3	3	4	3	24	5	5	5	5	5	25	114
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	1	1	1	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	87	
48	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	4	28	1	1	1	1	1	5	89
49	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	3	17	1	1	1	3	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	20	87
50	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	6	4	4	4	12	4	3	3	3	3	4	3	23	4	4	4	4	4	20	67
51	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	5	5	5	5	5	5	35	3	3	4	3	3	16	104	
52	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	1	3	3	7	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	101
53	3	4	3	2	2	14	3	4	3	3	3	16	5	5	5	15	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	92
54	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	110
55	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	101
56	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	104	
57	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	113	
58	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	1	1	1	1	1	1	7	5	4	4	5	5	23	89	
59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	35	1	1	1	1	1	5	105	
60	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	112	

61	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	85	
62	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	3	4	11	4	4	3	3	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	15	100
63	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	65	
64	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	105	
65	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	3	17	4	5	4	13	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	20	97	
66	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	6	1	3	3	7	4	3	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	3	3	16	58
67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	115	
68	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	102	
69	3	4	3	2	2	14	3	4	3	3	3	16	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	19	87	
70	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	110	
71	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	102	
72	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	112	
73	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	23	114	
74	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	59	
75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	125	
76	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	124	
77	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	4	3	4	11	4	4	3	3	3	3	4	3	24	5	5	5	5	5	25	70
78	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	75	
79	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	1	1	1	1	1	5	95	
80	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	20	107	
81	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	3	17	1	3	3	7	4	3	3	3	3	4	3	23	4	4	4	4	4	20	85	
82	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	6	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	4	3	3	16	78	
83	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	106	
84	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	99	
85	3	4	3	2	2	14	3	4	3	3	3	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	89	
86	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	110	
87	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	112	
88	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	112	

Anexo 10

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Autorización de uso de información de la institución educativa

Yo, **VICENTE PEÑA ALVARADO**.....
identificado con DNI N° **06221758**, en mi calidad de **DIRECTOR**.....
del área de **DIRECCIÓN GENERAL**.....
de la Institución Educativa ... **TEREZA GONZALES E FANNING**.....
con R.U.C/C.M. N°... **0245688**....., ubicada en la ciudad de **LIMA**

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **VICENTE PÁVEL MONTOYA JARA**.....
Identificado(s) con DNI N.° 26717043, de la **MAESTRÍA EN EDUCACION CON
MENCION EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA** para que utilice la siguiente
información de la empresa/institución (Detallar la información a entregar):

.....
ÚNICAMENTE LOS DATOS QUE SE RECOJA DE LOS PROFESORES QUE
VOLUNTARIAMENTE DECIDAN PARTICIPAR Y EN FORMA ANONIMA EN LA
INVESTIGACIÓN RESPONIENDO LOS CUESTIONARIOS EN LÍNEA.....

.....
con la finalidad de que pueda desarrollar su (x)Tesis para optar el Grado Académico de
Maestro (a) / () Tesis para optar el Grado Académico de Doctor (a). Además, el
estudiante puede:

- (X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa/institución; o
() Mencionar el nombre de la empresa/institución.



Firma y sello del representante legal
DNI: 06221758

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de
Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de
datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente;
asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la
empresa/institución, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del estudiante
DNI 26717043