



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Comunidades profesionales de aprendizaje en instituciones educativas de la
Red 14 Villa El Salvador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Sonia Gianina Rodríguez Solórzano (ORCID: 0000-0002-7518-9544)

ASESOR:

Dr. Roberto Santiago Bellido García (ORCID: 0000-0002-1417-3477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo incondicional, por darme fortaleza y el tiempo para concluir una vez más un logro, un sueño, una meta en mi carrera.

Agradecimientos

Agradezco con todo mí ser a mi Padre celestial, por la sabiduría, la fortaleza de poder desarrollar esta tesis que es relevante en estos tiempos de cambios educativos.

Mi aprecio y agradecimiento, a los asesores, que han sido el apoyo y artífices en la realización de esta investigación.

Agradezco a mi familia, mi hermana, mi madre, mi hijo, mi esposo por su gran cariño.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Yo, Sonia Gianina Rodríguez Solórzano estudiante del Programa de Maestría en Administración de educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado: *Comunidades profesionales de aprendizaje en las Instituciones Educativas de la red 14 Villa el Salvador, 2019* presentada, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, marzo del 2019



Br. Sonia Gianina Rodríguez Solorzano

DNI 09294534

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis: *Comunidades profesionales de aprendizaje en Instituciones Educativas de la Red 14 en Villa El Salvador ,2019.*

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La autora

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización	19
2.3. Población y muestra	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	31
V. Conclusiones	34
VI. Recomendaciones	35
VII. Referencias	37
Anexos	43

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable comunidades profesionales de aprendizaje	19
Tabla 2. Distribución de los jueces evaluadores	20
Tabla 3. Niveles de Comunidades de aprendizaje	22
Tabla 4. Niveles de liderazgo pedagógico	23
Tabla 5. Niveles de visión y valores compartidos	24
Tabla 6. Niveles de trabajo colaborativo	25
Tabla 7. Niveles de práctica pedagógica	26
Tabla 8. Niveles de condiciones de apoyo	27
Tabla 9. Niveles de condiciones de apoyo infraestructura	28
Tabla 10. Prueba de hipótesis general y específica	30

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de Comunidades profesionales de aprendizaje	22
Figura 2. Niveles de liderazgo pedagógico	23
Figura 3. Niveles de visión y valores compartidos	24
Figura 4. Niveles de trabajo colaborativo	25
Figura 5. Niveles de práctica pedagógica	26
Figura 6. Niveles de condiciones de apoyo	27
Figura 7. Niveles de condiciones de apoyo infraestructura	28

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como título: “Comunidades profesionales de aprendizaje en Instituciones Educativas de la red 14 Villa el Salvador, 2019” Se tuvo la participación de 5 Instituciones Educativas Publicas, entre ellas: I.E N° 6070” Héroes del alto Cenepa”.I.E N° 6072 “Perú Estados Unidos” I.E Peru Birf “República de Bolivia” I.E.” Perú Italia”.I.E N° 7216 del distrito de Villa el Salvador.

La investigación tuvo como objetivo comparar si existen diferencias significativas en nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador.

La metodología fue bajo el enfoque cuantitativo de tipo básica, su diseño y nivel descriptivo comparativo. La muestra censal, fue de 100 docentes a quienes se aplicaron el cuestionario sobre comunidades profesionales de aprendizaje

Los resultados obtenidos fueron que existen diferencias estadísticamente significativas en las comunidades de aprendizaje de acuerdo al p-valor de 0,034. Asimismo, esto está confirmado por los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 63,64 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 39,04.

Palabras clave: Comunidades, profesionales, aprendizaje, docentes.

Abstract

This research work has the title: “Professional learning communities in Educational Institutions of the 14 Villa el Salvador network, 2019” The participation of 5 Public Educational Institutions, including: IE N ° 6070” Heroes of the High Cenepa” .IE No. 6072 "Peru United States" IE Perú Birf "Republic of Bolivia" IE "Perú+ v Italy" .IE No. 7216 of the district of Villa el Salvador.

The research aimed to determine if there are significant differences in the level of development of professional learning communities in the educational institutions of the 14th network of Villa el Salvador.

The methodology was under the quantitative approach of basic type, its design and comparative descriptive level. The sample was 100 teachers to whom the questionnaire on professional learning communities was applied.

The results obtained were that there are statistically significant differences in the learning communities according to the p-value of 0.034. Likewise, this is confirmed by the average ranges where Peru-Italy EI has 63.64 and the Peru-Birf EI range lower than 39.04.

Keywords: Communities, professionals, learning, teachers.

I. Introducción

Teniendo en cuenta los estudios realizados, sobre el desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje (CPA) en las escuelas. Al respecto, Bolívar (2017) señaló que para mejorar la práctica docente y la excelencia de la calidad educativa, es necesario que los maestros trabajen en conjunto, es decir de forma colegiada y colaborativa, es la clave del éxito para mejorar las practica docente y logros de resultado, asumiendo compromisos, siendo una nueva forma de configurar las escuelas (Bolívar, 2000) (Stoll 2006) y (Hopkins, 2007) Ambos coinciden, que CPA ofrece un excelente modelo de educación y la comunidad educativa tiene que aprender a trabajar conjuntamente y poder plantear, proyectarse y sostener procesos de mejora eficiente en el logro de aprendizaje. Desde esta perspectiva, resulta fundamental, el desempeño profesional de los docentes, donde no solo piense en su práctica docente como un trabajo en clase, sino como el aporte al desarrollo integral de todos los estudiantes, siendo de implicancia en el resto de los docentes del plantel.

A nivel internacional la ONU. Unesco y el Banco Mundial promueven las Comunidades de aprendizaje, en relación, Amuchástegui y Del Valle (2015) en su Guía de Comunidades de aprendizaje y Noguchi ,Guevara y Yoruzo (2018) en la Conferencia Mundial de la UNESCO en su publicación “El Aprendizaje a lo largo de toda la vida” según la agenda hacia 2030 concuerdan, (EDS) la importancia del desarrollo sostenible del país en base a la Educación con el objetivo de garantizar una educación de calidad, con una excelente infraestructura escolar, que respondan a las necesidades de los infantes e instaurando la Red mundial de las ciudades de aprendizaje.

A nivel de Latinoamérica en su XVIII Conferencia Salinitas, El Salvador, (2008) La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, reunidos los ministros y ministras de Educación de los diferentes países, se comprometieron a desarrollar políticas educativas, motivar a los países que fortalezcan la Red de Portales Educativos (RELPE) como parte de las CPA promover su utilización como herramienta de apoyo en la mejora de los aprendizajes.

A nivel nacional, según (PEN) Proyecto Educativo Nacional 2021 en relación a los indicadores educativos y metas nacionales, hace referencia a objetivos estratégicos. En referencia al Objetivo Estratégico N° 3, manifiesta que se debe contar con docentes capacitados, que ejerzan la docencia con profesionalismo, empoderar el desarrollo profesional docente, valorando en el marco de una carrera pública al docente con formación continua e integral, responsable y efectivo, Demanda cambios en los educadores para formar una carrera profesional de excelencia con objetivos de perfeccionamiento, optimizar su contribución a la escuela, reciban incentivos conformes con su condición de profesional y especialista, siendo primordial para el desarrollo y progreso del país. Hargreaves y Fullan (2014: 71) señalaron que es necesario constituir redes, organizar las escuelas como lugares para compartir aprendizajes siendo obligatorio el trabajo conjunto, comprometido en el desarrollo profesional de calidad y desarrollar procesos de mejora se entiende como mejora a un proceso permanente donde la escuela incrementa su calidad educativa esto involucra cambios en las escuelas.

De acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) en referencia a los Dominios 3 y 4. Dominio 3: Alude la intervención en la gestión del centro educativo y comunidades de aprendizaje que conforman el conjunto de escuelas que constituyen la red con comunicación efectiva asertiva y democrática.

Dominio 4: Desarrollo de la identidad, profesionalidad docente, implica la reflexión sistemática de su práctica pedagógica que describen la formación del docente, el desarrollo de la comunidad profesional de docentes (CPA) de sus colegas, pares en el trabajo en conjuntos, la participación en acciones de desarrollo profesional. Conlleva el compromiso y resultados de logros de aprendizaje, ejecución de políticas educativas en el ámbito regional y nacional

El Currículo Nacional de Básica Regular (CBR), Según las demandas y las tendencias sociales tenemos una aceleración masiva de la producción de conocimiento, hace referencia a las redes o portales s educativos que generan comunidades de aprendizaje a nivel nacional, un claro ejemplo es Perú Educa de igual modo tenemos redes internacionales en los diferentes países.

A nivel local, las Instituciones Educativas de la Red 14 en Villa el Salvador entre ellas las escuelas como la Institución Educativa N° 6070 “Héroes del alto Cenepa”, I.E

N°6062 “Perú Estados Unidos” I.E Perú Birf “ República de Bolivia “ “Perú Italia ” I.E.N° 7216, como integrantes de la red, se pretende determinar y comparar el nivel progreso de las comunidades profesionales de aprendizaje entre ellas, sabiendo que no existe en las escuelas el hábito de compartir experiencias y crear conocimiento entre colegas siendo habitual ver que cada maestro realice su trabajo en su propio espacio, según sus propios criterios y costumbres. Se evidencia que colaborar profesionalmente entre sí es algo inusual, en algunos casos se ve recelos mutuos. Por tal motivo nadie comparte lo que se hace para evitar las críticas. Nuestra interrogante ante esta problemática es ¿Cuál es la diferencia significativa en nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en las Instituciones educativas de red 14 de Villa el Salvador, 2019?

Se revisaron estudios internacionales como: Bolívar y Bolívar (2017) Los autores de la tesis en mención dan a conocer la importancia de crear, “Los centros escolares como Comunidades Profesionales de Aprendizaje, adaptación validación y descripción del PLCA-R” es necesario, reconocer y determinar el nivel de progreso de las comunidades profesionales de aprendizaje para ello se utilizó instrumentos (cuestionarios, escalas) adaptar, validar el diseño y enfoque metodológico (método cuantitativo) puedan demostrar el aprendizaje organizacional, la formación de una cultura de aprendizaje profesional compartida, revisar, elegir los instrumentos el que considere mejor, adaptarlo y validarlo. El objetivo del trabajo colaborativo o colectivo en la mejora de la práctica educativa es la clave del éxito de los docentes, demanda un cambio de cultura de trabajo organizacional en Comunidades Profesionales de Aprendizaje este modo de trabajar juntos admite la apreciación crítica, reflexiva y productiva de la praxis educativa, para valorar el grado de funcionamiento de una Comunidad Profesional de Aprendizaje, analizamos y describimos los instrumentos ideados.

Kruse & Johnson (2017) en mención a la investigación en escuelas en Australia, conformando las CPA, es de suma importancia la práctica de un liderazgo consciente y como éste puede ayudar a un mejor liderazgo en la escuela. Afirman, que los líderes que trabajan respuestas informadas para resolver problemas del centro escolar, se colocan en una posición favorable que ayuda a maximizar el aprendizaje a partir de las experiencias en el momento.

Krichesky (2017) Consiste en distinguir, detallar y entender las prácticas de liderazgo relacionadas al progreso de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en dos escuelas, promueve y estimula la reflexión colectiva y los aprendizajes colaborativos entre los maestros mediante la experiencia asumiendo compromisos, ejercer un liderazgo confiable que estimulen a todos los integrantes de la comunidad educativa. Preferimos por un estudio de casos instrumental de corte etnográfico en el que se deben crear líderes que alienten el trabajo de los docentes procuramos identificar las prácticas de liderazgo que promueven el aprendizaje.

Hallamos como resultado condiciones similares en sus centros, el desarrollo de estrategias, la creación de tiempo y aprendizajes sincronizados, la colaboración estratégica, los diálogos pedagógicos, el perfeccionamiento del liderazgo docente. Además, exhiben un liderazgo sostenible, confiable, ejemplar. Creemos esencial continuar analizando el rol de los directivos y como estimulan el aprendizaje docente y la colaboración estratégica.

García y Martínez (2018) en su artículo muestra una investigación consecuente que examina la dependencia del liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje, en la actualidad estas concepciones son muy requeridas a su vez estudiadas por investigaciones internacionales. Se ha tenido referencias en otras investigaciones indexadas, en revistas de gran impacto, En referente, se realizó una exploración minuciosa de artículos situados en la base de datos Scopus, durante el periodo 2008 a 2017. Habiendo aplicado criterios de inclusión, formaron la muestra 18 artículos Suelen utilizar enfoques cualitativos, los artículos elegidos ponen en manifiesto en la actualidad la fuerte influencia del liderazgo como agente de cambio transformacional en las instituciones educativas que conforman las comunidades profesionales de aprendizaje. A pesar que el liderazgo ejerce influencia en el quehacer educativo, cuesta promover y formar líderes que ayuden a desarrollar comunidades de aprendizaje.

Se ha examinado como mecanismos de mejora en los centros educativos una tendencia o modalidad del liderazgo distribuido. Existe la importancia de destacar ciertas componentes y coincidencias, entre ellas la colaboración docente, mayor flexibilidad de la configuración organizativa, el empoderamiento o fortalecimiento del

maestro para desarrollar el capital profesional docente al mismo tiempo que originan cambios internos en la organización adecuadas a una mejora escolar.

Délano (2015) en su tesis “Comunidades profesionales de aprendizaje, condiciones para su instalación en la escuela de Santa Clara” pretende determinar los componentes que debe tener una CPA como piloto que contribuya al perfeccionamiento de la calidad educativa en la práctica pedagógica que imparten los profesores del plantel de Santa Clara. Su investigación se basa en el método cualitativo, aplico la entrevista con la intención de recoger las experiencias de las prácticas didácticas y diferentes opiniones de los maestros en relación al modelo que se desea implantar y así formar una comunidad de aprendizaje con beneficios comunes. Se orienta la investigación-acción en la práctica como método de investigación mediante la reflexión la toma de decisiones acertadas, se implemente CPA como un piloto conforme al contexto de la comunidad docente. Se requiere identificar elementos como visión y misión de las instituciones educativas para desarrollar CPA entre los docentes y se sientan identificados con sus prácticas pedagógicas y tengan dirección sobre las metas trazadas

Malpica (2018) En el artículo, el objetivo de este trabajo tiene por finalidad desarrollar prácticas educativas colectivas garantice solidez en el transcurso de la enseñanza aprendizaje, generando trabajo colectivo y colaborativo, interrelaciones entre pares, de igual modo la gestión tiene que generar espacios educativos con aprendizaje dialógico y capacidad de la reflexión sobre el acuerdo metodológico establecido previamente.

Cantero (2017) En su tesis, concluye que los docentes participantes de la CPA permiten construir nuevos conocimientos valoran su experiencia como parte de su práctica profesional, desarrollan y fortalecen su desempeño profesional, estimulando el trabajo colaborativo y la reflexión de su práctica, dentro de un contexto, según la cultura de trabajo de cada institución educativa. Siendo necesario disponer de espacios de diálogo y trabajo con el tiempo pertinente, en un clima de confianza. Por lo tanto, se puede determinar que las CPA es una estrategia que mejora la práctica educativa y logros de aprendizaje de los estudiantes.

Aparicio y Sepúlveda (2018) establece la necesidad de examinar a las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) a partir de la indagación y de las

experiencias de la colaboración entre profesores como un modelo de impacto en las creencias prácticas de los profesores, así obtener buenos resultados para los estudiantes, formando una cultura en la escuela pero cabe señalar que existe poca colaboración e interés de los docentes por desarrollar CPA, escasa información sobre el desarrollo de CPA, conlleva que no ocurra innovaciones en la práctica docente (Dufour, 2004) Se efectuó un estudio cualitativo, se revisó y sustentó los hallazgos de la propuesta de las Comunidades Profesionales de Aprendizajes según el contexto. Permitieron los resultados la posibilidad de implantar el modelo a partir de factores adecuados desde la práctica colaborativa entre docentes y la mejora educativa se sustenta en el fortalecimiento y perfeccionamiento del profesionalismo docente por parte de los directivos promoviendo el desarrollo profesional.

Zapata (2018) manifiesta que las CPA dentro de una escuela depende del liderazgo pedagógico, es fundamental para el éxito de la gestión educativa el compromiso de los directivos para poder transformar la escuela teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes en mejorar los logros satisfactorios en su rendimiento escolar revalorando la calidad educativa por tal motivo es necesario la formación continua de los docentes. Según las necesidades que presentan los docentes, asegurar el desarrollo de una buena convivencia, entre todos los miembros de la comunidad educativa para asegurar la implementación de las CPA en la institución.

Malpica (2018) menciona que las CPA son un conjunto de individuos que se desarrollan juntas, comparten prácticas y experiencias sobre su desempeño, Las CPA se encuentran inmerso en el mundo laboral en las diferentes profesiones, permite a sus miembros a aprender entre ellos, enfatizó en que se deben desarrollar hábitos docentes que le permitan tener una perspectiva hacia donde se dirige su praxis educativa. Wagner y Kegan (2006) Las CPA permite fortalecer la práctica educativa siendo aprovechada por las instituciones para la mejora de logros de resultados de los estudiantes.

Ortega y Hernández (2017). Para explicar sobre el proceso reflexivo dentro de la formación docente, se comenta en un primer plano, lo encontrado en la planificación y programas de estudio, en un segundo plano la articulación docente y un tercer plano es la propuesta de comunidades de aprendizaje y práctica, para dar como resultado el proceso reflexivo dentro de la docencia. Se atiende al docente desde su formación,

durante la práctica profesional, no descuidando los enfoques de los planes de estudios y en condición real de trabajo. Esto se revisa desde un enfoque cualitativo, con un grupo de docentes formadores y en formación de la región oriente del Estado de México. Teniendo como principal aporte la constitución de comunidades de aprendizaje y práctica, como aspectos que mejoran los procesos de reflexión en la docencia. Se revisa dentro del estudio lo realizado con dichas comunidades y como se concretó la reflexión dentro del quehacer docente.

Soto (2018) La tesis tiene como objetivo identificar el grado de influencia de (CPA) las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño de la práctica pedagógica del docente en la I.E. N° 1070 Melitón Carvajal. La indagación responde a un diseño no experimental de corte transeccional o transversal y correlacional/causal; igualmente, el método aplicado es hipotético deductivo, su población compuesta por 60 maestros que forman la muestra censal, empleó dos cuestionarios para calcular el nivel de desempeño docente y el nivel de progreso de las comunidades profesionales de aprendizaje, se recopiló los datos, se procesó la información y por consiguiente el análisis de los datos descriptivos e inferenciales, mediante el Pseudo coeficiente de determinación de las variables se concluyó: Que existe una correspondencia inmediata significativa entre las CPA y el desempeño docente en la I.E.E. N° 1070 Melitón Carvajal del distrito de Lince, 2018, habiéndose obtenido un R-cuadrado de Nagelkerke igual a 0,762 y un p.valor igual a 0,000.

Guerra (2019) en su tesis investigó sobre la gestión educativa que se efectúa en la escuela con respecto a las apreciaciones que tiene el director y coordinadores de grado en relación a las comunidades profesionales de aprendizaje en tal sentido la investigación concierne al enfoque cualitativo se hizo en base al método de estudio de casos. Asimismo en el recojo de información se empleó técnicas de tipo cualitativo como el Focus Group, de tal manera se aplicó mediante el instrumento del guion de Focus Group y la entrevista semiestructurada a los coordinadores de grado, al director de la escuela. Este procedimiento de indagación permitió identificar describir y analizar las características que se presentan, en el desarrollo de la gestión escolar a partir de las apreciaciones del director y los coordinadores de grado, concernientes a la comunidad profesional de aprendizaje y sus dimensiones por esta razón se está implementando a

nivel del Ministerio de Educación y las políticas educativas del país en el marco de las organizaciones que aprenden.

Barrientos (2019) su tesis se fundamentó en la implementación de Comunidades de Aprendizaje en el Perú entre los años 2015-2018, El investigador recopiló a lo largo de su investigación información y evidencias que dio paso a la indagación, procesamiento, tratamiento de la información, análisis de las teorías, hipótesis de proceso, siendo así la profundidad, sostenibilidad, difusión y empoderamiento categorías: de las CPA,

Por esta razón los resultados obtenidos dan a conocer que existe significativamente un mayor empoderamiento y difusión cuando se maneja desde un aspecto social las CPA que involucra a todos, con un enfoque de trabajo en redes, fortaleciendo el trabajo del equipo directivo, entre autoridades, según las zonas territoriales o geográficas en las que se encuentran adscritos. El artículo concluye que se han observado adelantos en estas categorías; no obstante, el cambio pedagógico es altamente incierto y es un proceso lento; el ejercicio y revisión continua de la teoría de la acción ha sido útil para la mejora de la implementación. Se tiene expectativa que sea una contribución para implementar talleres, fórum, portales educativos, programas educativos, para directores y docentes. Nos conlleva a pensar que estamos en un proceso de innovación pedagógica como parte del fortalecimiento al liderazgo pedagógico.

De las **teorías relacionadas** a la variable, se muestran los diferentes conceptos y teorías congruentes a las (CPA) Comunidades Profesionales de Aprendizaje, especifican las dimensiones, acceden a la comprobación de las variables de estudio y las diversas teorías bajo las cuales se desarrolló la presente investigación.

Senge (1990) *Teoría del pensamiento sistémico organizaciones inteligentes*. Un pensamiento sistémico consiste en analizar todas las partes involucradas en un problema, transformar lo complejo en sencillo. Para construir o gestionar Organizaciones humanas Inteligentes es necesario formar una organización con auténtica capacidad de creatividad y aprendizaje, vista de esta manera como la gestión del conocimiento y de la valorización del capital intelectual. Por lo cual deducimos el aprendizaje organizativo aprende continuamente, se fundamenta en el desarrollo de cinco disciplinas: dominio personal es entendido como la madurez personal, trabajo en conjunto, visión compartida, paradigmas mentales o que uno tiene y pensamiento

sistémico, posee procesos de reflexión, planificación y evaluación de acciones, que comprende adquiere compromisos mediante el trabajo en equipo, asumiendo la visión compartida para buscar el auto crecimiento.

En este sentido Senge sustenta que las (OA) Organizaciones que Aprenden son aquellas las organizaciones que tienen futuro, este aprendizaje sucede en el interior de las comunidades profesionales de aprendizaje CPA es un cambio de mejora de la calidad. La filosofía de Senge, manifiesta que una empresa logra ser competitiva y crecer en el mercado laboral cuando aprende a descubrir y corregir errores de sus experiencias que afectan el crecimiento de la organización.

Bolívar (2000:26), Según el estudio “Una organización que aprende, se fundamenta en un aprendizaje organizativo, es la capacidad para aprender en conjunto colaborativamente colegendamente de sus experiencias vividas del ayer y el presente. Es necesario procesar información, corregir y aprender de los errores por tal motivo se debe resolver dificultades de un modo creativo o transformador.

El aprendizaje dialógico. Freire (1997) señaló que el dialogo es una exigencia y virtud de la naturaleza humana. El dialogo parte de una necesidad de poder hablar y ser escuchado las diferentes opiniones en completa libertad, siendo así un diálogo igualitario, en cuanto a la práctica educativa el diálogo conlleva a la reflexión colaborativa, en la concepción de una pedagogía crítica, democrática y liberadora.

Teoría del entorno social. Vygotsky (1988) el psicólogo soviético reflexionaba sobre la importancia del lenguaje en los procesos de desarrollo cognitivo y la comunicación, siendo relevante las interacciones con el entorno social, llamase hogar, escuela, centro de trabajo, en que se encuentra inmerso las personas. Defendió las capacidades universales de los niños, así mismo dio a conocer el concepto inteligencia práctica, es una forma de cognición, explica el proceso de desarrollo y aprendizaje tanto dentro como fuera del marco escolar. Se refiere que las personas aprenden a lo largo de toda su vida haciendo mediante la experiencia y las interacciones sociales, dentro de un enfoque sociocultural.

Comunidad profesional de aprendizaje. Bolívar (2012), Se puede entender al espacio en donde se debate y reflexiona colectivamente, lo que acontece, lo que se pretende lograr, trabajando juntos, fomentando una cultura de aprendizaje, aprenden

unos de otros, convirtiéndose en lugares de formación y aprendizaje, con liderazgo compartido con logros personales, profesionales con visión compartida, enfrentando los obstáculos o problemas que se descubren en la educación. Mitchell y Sackney, (2000); Stoll, Bolam (2006). CPA definen a un conjunto de individuos que comparten de modo constante su práctica pedagógica, con aptitud crítica y reflexiva en un ámbito cooperativo, inclusivo y orientado al trabajo colaborativo, hacia el aprendizaje de los escolares. Por otro lado, Pankake y Moller (2002) asume el progreso de una cultura de aprendizaje colectivo y creativo con visión en común centrada en la escuela y la Comunidades Profesionales de Aprendizaje siendo un colegio comprometido enfocado en valores por un liderazgo distribuido con normas de trabajo colaborativas.

Hargreaves (2008) concibe que las CPA, anima y empodera a los educadores a aprender a trabajar de manera conjunta en comunidades siendo una estrategia organizativa, en tal sentido mejora y fortalece la calidad de vida de todos los participantes. En esta línea, las CPA es un estilo de vida, prevalece la formación de una cultura de trabajo, basada en relaciones de colaboración. La preocupación por el desarrollo integral del alumno. Sin embargo, Vescio, Ross y Adams (2008) conciben que la CPA ofrece un ejemplo de organización escolar permite dedicar más tiempo al desarrollo profesional de sus profesores. Teniendo el conocimiento y la experiencia necesaria para perfeccionar optimar las prácticas pedagógicas de enseñanza enriquecido en las propias experiencias cotidianas de los docentes, que para lograr una mejor comprensión de dicho conocimiento demanda reflexiones críticas y socializaciones dentro de un enfoque de desarrollo profesional, en efecto consiste en una estrategia de cambio y mejora escolar intensamente eficaz (Hord, 1997)

Wilkinson, Groves, Grootenboer (2014) Menciona CPA como el desarrollo del aprendizaje profesional y como ayuda al desarrollo de la práctica educativa, en tal sentido responde a las circunstancias, necesidades y oportunidades únicas que existen en los sitios individualmente.

Svanbjörnsdóttir, McDonald y Frímannsson (2015) Establece que para desarrollar una comunidad de aprendizaje profesional PLC es necesario fomentare el trabajo en equipo o colaborativo, entre los líderes pedagógicos y los maestros, expresaron sus dificultades para ello se requiere la retroalimentación entre los

compañeros, el ejercicio entre pares participar en la reflexión crítica y la práctica transformadora.

Torres, (2001) Concluye que las instituciones educativas y las redes de aprendizaje, establece una visión profunda del aspecto educativo por consiguiente se deduce que toda comunidad humana tiene recursos, agentes. La propuesta de comunidad educativa es un espacio de concreción en la sociedad. Toma como objetivo el aprendizaje, se fundamentó en la premisa de que únicamente un esfuerzo conjunto puede hacer posible la educación para todos con aprendizaje permanente, estimula la indagación y el respeto por lo diverso. Martin Kniep (2007) Hace referencia que tres términos componen la Comunidad de profesional de aprendizaje (comunidad, aprendizaje, profesional). El término de comunidad, hace mención al grupo de personas que aprenden juntas, que comparten un compromiso común, que no sólo da un valor añadido a su profesión, sino que también perfecciona la comunidad de profesionales, escuela y estudiantes. Al igual Butler (2012) En su artículo presenta un estudio que contribuye al revelar relaciones importantes entre el maestro, la colaboración, la comunidad y el cambio educativo en tal sentido entendemos que las comunidades son complejas, variadas

Stoll y Louis (2007) manifestaron, que el objetivo del aprendizaje profesional, no solo es un aprendizaje individual del docente más bien en el contexto de un grupo estrechamente unido con un conocimiento especializado y colectivo dentro de una ética interpersonal que logre ser parte de la vida de los docentes con autonomía profesional con trabajo colegiado sobre su práctica, Huffman (2016) señaló que las comunidades de aprendizaje se sustentan en el compromiso de los pedagógicos en fomentar una cultura de aprendizaje que acreciente la enseñanza y el aprendizaje para todos.

Liderazgo compartido. Según Bolívar, (2012, p. 122) Liderazgo compartido hace referencia que la administración y la dirección escolar actúan democráticamente compartiendo el poder, la autoridad, la toma de decisiones; así mismo, entre docentes promueve el liderazgo La función de la dirección escolar y del conjunto de líderes de una escuela, encaminado en el aprendizaje, es siempre indirecto, puesto que no puede suplir al profesorado, ni ejercer por ellos. Como ha puesto de manifiesto la

investigación (Bolívar, 2012). Por lo tanto, impide el liderazgo de las demás al querer asignar a una persona la iniciativa de cambio, esto frenaría el progreso de la escuela, como una organización que aprenda a desarrollarse. Este liderazgo está repartido entre todos los miembros de la comunidad, impacta como una iniciativa de cambio (liderazgo compartido/distribuido) no pretende ocupar una posición formal en la escuela. Más bien ambicionamos que el profesorado tenga un papel preponderante en sus respectivas áreas y ámbitos, deben asumir cargos de autoridad o dirección en grupo en sus respectivos ámbitos es una tarea harto difícil. Transformarla en una comunidad profesional de aprendizaje relacionada al entorno, contexto de sus realidades, en una comunidad de aprendices en la que se optimiza el potencial formativo y de aprendizaje tanto de los alumnos como de los docentes.

Hargreaves y Fullan, (2014, pp.70-71) El liderazgo debe estar encaminado a estimular el capital profesional docente como equipo de profesionales Se debe contar con comunidades de líderes que trabajan unidos de manera eficaz aprovechando el trabajo de cada uno de ellos, En cambio, Leithwood (2009). El liderazgo escolar impacta y es impactado por medio de acciones definidas que permiten el cambio en la cultura escolar, siendo este tipo de liderazgo reconocido en las Escuelas que Aprenden como “liderazgo transformador” (Leithwood, et al., 2009). Finalmente, Elmore (2010) Es la práctica del mejoramiento, resultado del desempeño y la calidad a lo largo del tiempo; es un proceso mediante el cual las instituciones educativas se transforman.

Visión y valores compartidos. Bolívar, (2012, p. 122) Manifiesta que los maestros y personal de la institución comparten visiones para su mejora, asumiendo como objetivo constante el aprendizaje de los escolares. Los valores compartidos favorecen a las normas de acción que guía la práctica docente. La comunidad educativa y la escuela, deberían trabajar en su totalidad el conjunto de valores y visiones compartidas, de modo que los objetivos y las creencias de cada maestro, sean coherentes con los del centro educativo, estableciendo metas y objetivos comunes en beneficio de todos los escolares. En tal sentido, no existiría el concepto de comunidad de profesionales sin valores y metas compartidas no existe mucho menos el liderazgo distribuido en una CPA. Collinson, Cook y Conley (2006) el aprendizaje organizacional es la relación con el entorno identifican condiciones trascendentales para el aprendizaje, relacionadas entre sí, que benefician el aprendizaje organizativo para ayudar a perfeccionar

el aprendizaje entre los docentes de la escuela, no obstante, ellos no están tratando de describir una escuela perfecta, sino están proponiendo que el aprendizaje organizacional es un “ideal deseable” las orientaciones que proponen es para mejorarlo.

Prácticas pedagógicas. (Bolívar, 2012, p. 122) La práctica docente se convierte de interés y de dominio público teniendo que dejar de ser privado o personalizado, es sabido que los docentes analizan y verifican, hacen observaciones, correcciones a sus experiencias, basadas en las evidencias de la práctica pedagógicas en su clase, para apoyar los resultados de los aprendizajes e incrementar la capacidad individual y organizativa. Compartir su conocimiento profesional en el marco de las CPA, permite reflexionar sobre su práctica, las observaciones y registros constantes entre los propios docentes, garantiza un aprendizaje pragmático y colaborativo Tardif (2010) los alumnos de pedagogía alcanzan los saberes construidos por un profesor, mentor o guía, aprenden como enseñar de sus experiencias, práctica y reflexionan, es decir la práctica pedagógica es una actividad curricular.

Opfer y Pedder (2011) En su artículo dieron conocer el impacto que tiene las experiencias de aprendizaje organizacional sobre las prácticas de desarrollo profesional de los docentes tienen en sus conocimientos y cambios en las prácticas de enseñanza en el aula. La investigación demuestra las formas en que los elementos de tres subsistemas (el maestro, la escuela y la actividad de aprendizaje) interactúan y se combinan de diferentes maneras y con diferentes intensidades para influir en el aprendizaje del maestro. Senge (1992)

Vezub (2016) Señaló que los estudiantes de pedagogía posee un saber docente como resultado de la experiencia de su práctica, alcanza aspectos formalizados y otros de carácter procedimental, debe ser acompañados por mentores o el equipo directivo en una formación continua .Al respecto, Hord y Hirsh (2008) Es transcendental en el marco de una CPA que los directivos acompañen, monitoreen la práctica pedagógica, implementen nuevas estrategias para mejorar ,apreciar el impacto que tienen sobre el aprendizaje de los estudiantes., realizar un seguimiento y evaluar estas innovaciones. El docente debe reflexionar y establecer nuevas necesidades de mejora posibles reajustes que exija el proceso de perfeccionamiento de su formación profesional y académica.

Trabajo colaborativo. Bolívar, (2012, p. 122) Los docentes en todos los niveles de la institución, comparten e intercambian información, trabajan colaborativamente analizan competencias innovan estrategias aplican los nuevos aprendizajes en su desempeño están aptos para programar, resolver dificultades, mejorar las oportunidades de aprendizaje por ende investigan nuevos conocimientos, analizan competencias innovan estrategias aplican los nuevos aprendizajes en su desempeño Para Collinson, Cook & Conley (2006) identifica condiciones que favorecen el aprendizaje organizacional, relacionadas entre sí, siendo viable para mejorar el aprendizaje de los colegios, no están tratando de describir una escuela perfecta sino que el aprendizaje organizacional es un “ideal deseable” y podemos mejorarlo con las orientaciones que proponen.

Hord (1981) Identifica la diferencia entre cooperación y colaboración llegando a la conclusión que la colaboración involucra la planificación, implementación y evaluación conjuntas entre los colaboradores.

Wood y Gray (1991) la colaboración ocurre cuando las partes interesadas en su conjunto se involucra en un proceso interactivo, para actuar o decidir sobre asuntos para ello emplea reglas, normas y estructura compartidas.

Condiciones de apoyo relaciones. Bolívar, (2012, p. 122) Refiere que son relaciones interpersonales de colaboración y la organización de los centros educativos se manifiestan en crear un clima que beneficie el aprendizaje colectivo, basada en el respeto, confianza, crítica constructiva reflexiva y consolidar las relaciones entre directivos, docentes y estudiantes. Escudero (2009) Establece una cultura pedagógica compartida en relación a valores y principios de organización es conveniente fortalecer las relaciones sociales e intelectuales entre los docentes.

Condiciones de apoyo: estructuras. Bolívar, (2012, p. 122) Son estructuras que encierran una diversidad de ambientes de la institución educativa, como tamaño, forma, sistemas de comunicación, equipamiento, tiempos y espacios estructurales donde el docente pueda reunirse con sus pares para aprender, resolver problemas, tomar decisiones sobre su la práctica docente. (Bolívar, 2012, p. 122)

Después de las teorías que sirvieron de fundamento teórico se formularon las interrogantes: **Problema general:** ¿Cuál es la diferencia significativa en nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador? y como **problemas específicos:****Problema específico 1:** ¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación al liderazgo compartido en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador?. **Problema específico 2:** ¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la visión y valores compartidos en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador? **Problema específico 3:** ¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación trabajo Colaborativo en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador? **Problema específico 4:** ¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la práctica pedagógica en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador? **Problema específico 5:** ¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo: de relaciones en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador? **Problema específico 6:** ¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo de las estructuras en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador? La presente investigación se justifica porque responde a las necesidades educativas actuales del país. Se justifica teóricamente, porque permite el incremento de conocimientos acerca de la variable y sus dimensiones, fundamentado en los planteamientos teóricos de Bolívar (2012) y Stoll y Louis (2007), y responde a la problemática de las instituciones educativas. De la misma manera se justifica de manera práctica porque permitirá conocer el diagnóstico real del problema, para poder tomar decisiones para su solución, que beneficie para el mejoramiento del servicio educativo y el fortalecimiento de la comunidad profesional de aprendizaje. También se justifica porque obedece a un enfoque cuantitativo, y se utilizó un instrumento confiable, que permitió poder realizar la prueba de hipótesis y deducir las conclusiones; dichos instrumentos podrán ser utilizados en futuras investigaciones.

A partir de las razones expuestas se plantaron objetivos como; el **objetivo general**: Comparar si existen diferencias significativas en nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador y como objetivos específicos:**Objetivo específico 1**:Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación al liderazgo compartido en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. **Objetivo específico 2**: Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la visión y valores compartidos en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. **Objetivo específico 3**: Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación trabajo Colaborativo en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. **Objetivo específico 4**: Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la práctica pedagógica en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. **Objetivo específico 5**: Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo: de relaciones en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. **Objetivo específico 6**: Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo de las estructuras en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador.

Así mismo, se estableció como **hipótesis general**: Existen diferencias significativas en nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador y como hipótesis específicas:**Hipótesis específica 1**: Existe diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación al liderazgo compartido en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. **Hipótesis específica 2**: Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la visión y valores compartidos en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. **Hipótesis específica 3**: Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en

relación trabajo Colaborativo en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. **Hipótesis específica 4:** Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la práctica pedagógica en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. **Hipótesis específica 5:** Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la práctica pedagógica en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador. **Hipótesis específica 6:** Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo de las estructuras en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Fue básica porque recogió información pertinente. Valderrama, (2015) señaló recoge información de la realidad. (p. 164).

Diseño

No experimental, al respecto Valderrama (2015) señaló que no existe manipulación de las variables porque ya están dadas”. (p.167).

Es de diseño descriptivo comparativo según Carrasco (2006) se refiere sobre las características de los hechos y fenómenos comparados con realidades distintas.

Dónde:

$$\begin{array}{l} M_1 O_1 = \\ M_2 O_2 = \end{array} \quad M_2 O_2$$

M₁, M₂: M₃, M₄, M₅: Representa cada una de las muestras que serán relacionadas sobre las comunidades profesionales de aprendizaje y que corresponden a Instituciones educativas de la red 14

O₁, O_n: Información de la variable

O₁: Información de las comunidades profesionales de aprendizaje de la entidad A

Enfoque

Es cuantitativo. Valderrama, (2015), mencionó recolecta información y lo analiza estadísticamente. (p.106).

Método

Es hipotético- deductivo, Valderrama, (2015), consiste en sacar conclusiones y probar hipótesis” (p. 97).

2.2. Operacionalización

Variable

Variable 1: Comunidades profesionales de aprendizaje

Definición conceptual

Bolívar (2012), Es el espacio donde se analiza, discute y reflexiona, conjuntamente, sobre lo que pasa y lo que se quiere lograr. Trabajan todos juntos, fomentando una cultura de aprendizaje, aprenden unos de otros comparten logros personales y profesionales, con visión compartida, enfrentando los obstáculos o problemas que se encuentran en la enseñanza.

Definición operacional

Se usó un cuestionario que contó con 56 items de escalas politómicas.

Tabla 1

Operacionalización de la variable comunidades profesionales de aprendizaje

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Liderazgo compartido	Liderazgo pedagógico Participación democrática Aprendizaje continuo	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo (56 - 112)
Visión y valores compartidos	Misión institucional Metas propuestas Valores	11,12,13,14,15 16,17,18,19,20	En desacuerdo (2)	Medio (113 - 169)
Trabajo colaborativo	Espacio de diálogo Toma de decisiones Práctica docente	21,22,23,24,25 26,27,28,29,30	De acuerdo (3)	Alto (170 - 224)
Práctica pedagógica	Compromiso de gestión Desempeño docente Trabajo en equipo	31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40	Totalmente de acuerdo (4)	
Condiciones de apoyo: relaciones	Relaciones interpersonales Tolerancia entre pares	41,42,43,44,45,46		
Condiciones de apoyo: estructura	Confianza y respeto mutuo Apertura a la red educativa Involucramiento con otras instituciones	47,48,49,50,51 52,53,54,55,56		

2.3. Población y muestra

Población censal

Mencionó Hernández *et al.* (2014), como el conjunto de casos con especificaciones, que tienen características comunes de contenido, lugar y tiempo, y comprende 100 docentes de la red 14 de la UGEL 01, 2019

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

Técnica

La técnica utilizada es una encuesta según Ander-Egg (2002), “es una técnica que recoge información.

Instrumento

Se usó el cuestionario, al respecto, Valderrama (2015) “son los medios para adjuntar la información” (p.195).

Validez

Se validó a través de juicio de expertos.

Tabla 2

Distribución de los jueces evaluadores

Expertos	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dr. Luis Alberto Nuñez Lira	sí	sí	sí	Aplicable
Dra. Francis Ibarquen Cueva	sí	sí	sí	Aplicable
Dr. Roberto Santiago Bellido García	sí	sí	sí	Aplicable

Confiabilidad

Se empleó un cuestionario estandarizado que no requiere de prueba de fiabilidad.

2.5. Procedimiento

Se pidió autorización de los directores de las Instituciones educativas de la red 14 para la realización de la investigación.

2.6. Método de análisis de datos

Luego del análisis e interpretación de resultados, se elaboró tablas y figuras estadísticas mediante el software estadístico SPSS 24. Realizándose para la estadística descriptiva, tablas de distribución de frecuencias, y figuras de barras acerca de las frecuencias.

2.7. Aspectos éticos

Se reservó de identidad de los docentes.

Se evaluó la similitud con otras investigaciones a través del software turnitin.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

La tabla 3 y figura 1 nos indica que en los niveles de Comunidades profesionales de aprendizaje la IE Héroes del Alto Cenepa, el 100% presentan un nivel medio-; en la IE Perú – EEUU el 20,8% presentan un nivel alto y el 79,2% un nivel medio; en la IE Perú – Italia el 7,1% presentan un nivel alto y el 92,9% un nivel medio; en la IE 7216 el 7,7% presentan un nivel alto, el 84,6% un nivel medio y el 7,7% un nivel bajo; en la IE Perú Birf el 12,5% presentan un nivel alto, el 70,8% un nivel medio y el 16,7% un nivel bajo.

Tabla 3

Niveles de Comunidades profesionales de aprendizaje

	Héroes del Alto Cenepa		Perú – EEUU		Perú – Italia		IE 7216		Perú Birf	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	0	0.0%	5	20.8%	1	7.1%	1	7.7%	3	12.5%
Medio	24	100.0%	19	79,2%	13	92.9%	11	84.6%	17	70.8%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	4	16.7%
Total	24	100.0%	24	100.0%	14	100.0%	13	100.0%	24	100.0%

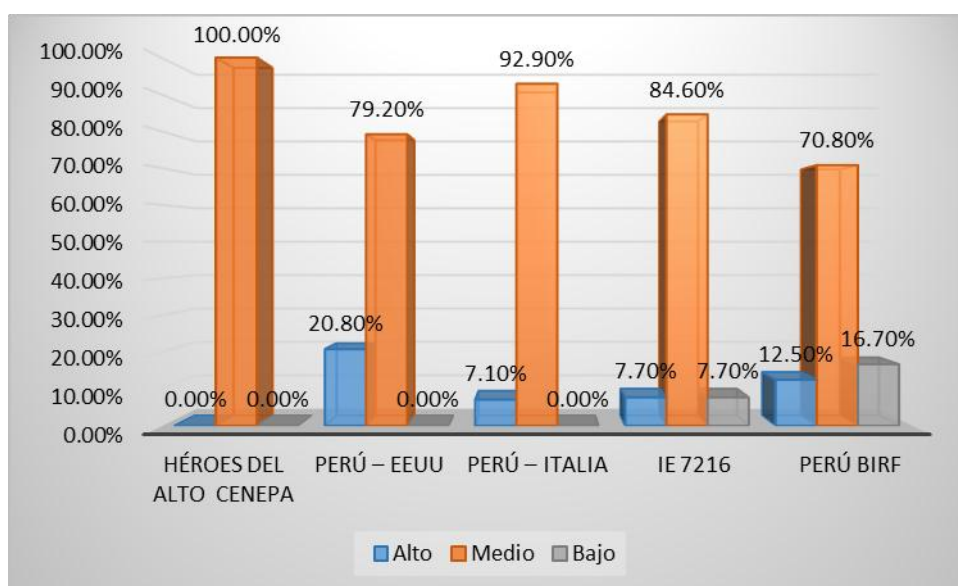


Figura 1. Niveles de Comunidades Profesionales de aprendizaje

La tabla 4 y figura 2 nos indica que en dimensión liderazgo pedagógico la IE Héroes del Alto Cenepa, el 4,2% presenta un nivel alto, el 91,7% presentan un nivel medio y el 4,2% bajo; en la IE Perú – EEUU el 33,3% presentan un nivel alto y el 66,7% un nivel medio; en la IE Perú – Italia el 7,1% presentan un nivel alto y el 92,9% un nivel medio; en la IE 7216 el 7,7% presentan un nivel alto, el 84,6% un nivel medio y el 7,7% un nivel bajo; en la IE Perú Birf el 12,5% presentan un nivel alto, el 70,8% un nivel medio y el 16,7% un nivel bajo.

Tabla 4

Niveles de liderazgo pedagógico

	Héroes del Alto Cenepa		Perú – EEUU		Perú – Italia		IE 7216		Perú Birf	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	1	4.2%	8	33.3%	1	7.1%	1	7.7%	3	12.5%
Medio	22	91.7%	16	66.7%	13	92.9%	11	84.6%	17	70.8%
Bajo	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	4	16.7%
Total	24	100.0	24	100.0%	14	100.0%	13	100.0%	24	100.0%

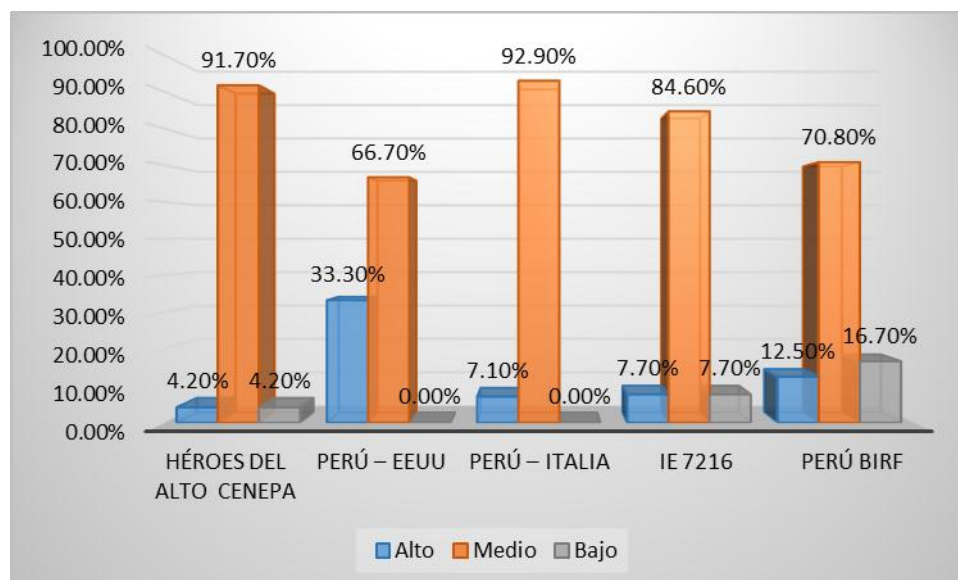


Figura 2. Niveles de liderazgo pedagógico

La tabla 5 y figura 3 nos indica que en dimensión visión y valores compartidos la IE Héroes del Alto Cenepa, el 20,8% presenta un nivel alto, el 79,2% presentan un nivel medio; en la IE Perú – EEUU el 20,8% presentan un nivel alto y el 79,2% un nivel medio; en la IE Perú – Italia el 28,6% presentan un nivel alto y el 71,4% un nivel medio; en la IE 7216 el 7,7% presentan un nivel alto, el 84,6% un nivel medio y el 7,7% un nivel bajo; en la IE Perú Birf el 12,5% presentan un nivel alto, el 70,8% un nivel medio y el 16,7% un nivel bajo.

Tabla 5

Niveles de visión y valores compartidos

	Héroes del Alto Cenepa		Perú – EEUU		Perú – Italia		IE 7216		Perú Birf	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	5	20.8%	5	20.8%	4	28.6%	1	7.7%	3	12.5%
Medio	19	79.2%	19	79.2%	10	71.4%	11	84.6%	17	70.8%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	4	16.7%
Total	24	100.0	24	100.0%	14	100.0%	13	100.0%	24	100.0%

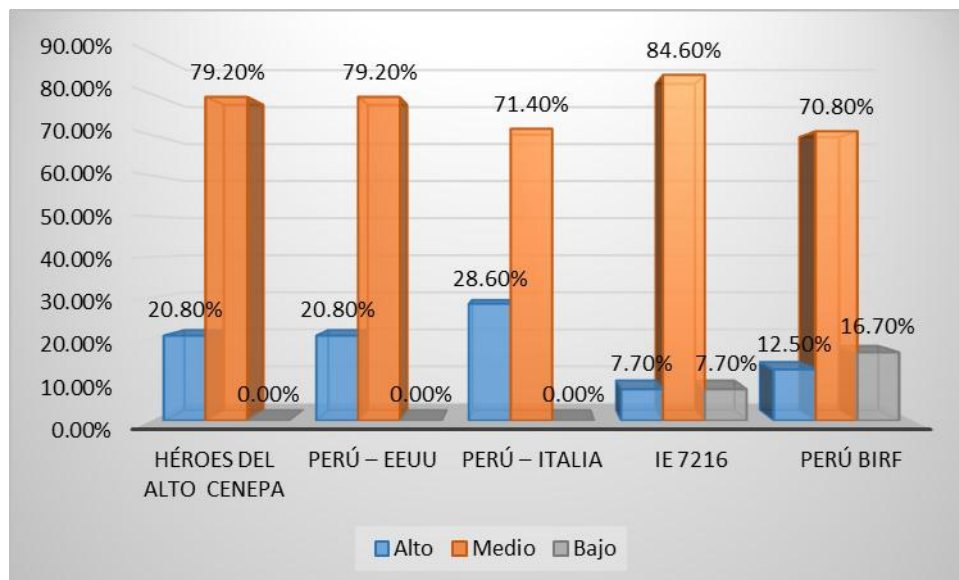


Figura 3. Niveles de visión y valores compartidos

La tabla 6 y figura 4 nos indica que en dimensión trabajo colaborativo la IE Héroes del Alto Cenepa, el 12,5% presenta un nivel alto, el 87,5% presentan un nivel medio; en la IE Perú – EEUU el 20,8% presentan un nivel alto y el 79,2% un nivel medio; en la IE Perú – Italia el 21,4% presentan un nivel alto y el 78,6% un nivel medio; en la IE 7216 el 92,3% un nivel medio y el 7,7% un nivel bajo; en la IE Perú Birf el 16,7% presentan un nivel alto, el 66,7% un nivel medio y el 16,7% un nivel bajo.

Tabla 6

Niveles de trabajo colaborativo

	Héroes del Alto Cenepa		Perú – EEUU		Perú – Italia		IE 7216		Perú Birf	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	3	12.5%	5	20.8%	3	21.4%	0	0.0%	4	16.7%
Medio	21	87.5%	19	79.2%	11	78.6%	12	92.3%	16	66.7%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	4	16.7%
Total	24	100.0	24	100.0%	14	100.0%	13	100.0%	24	100.0%

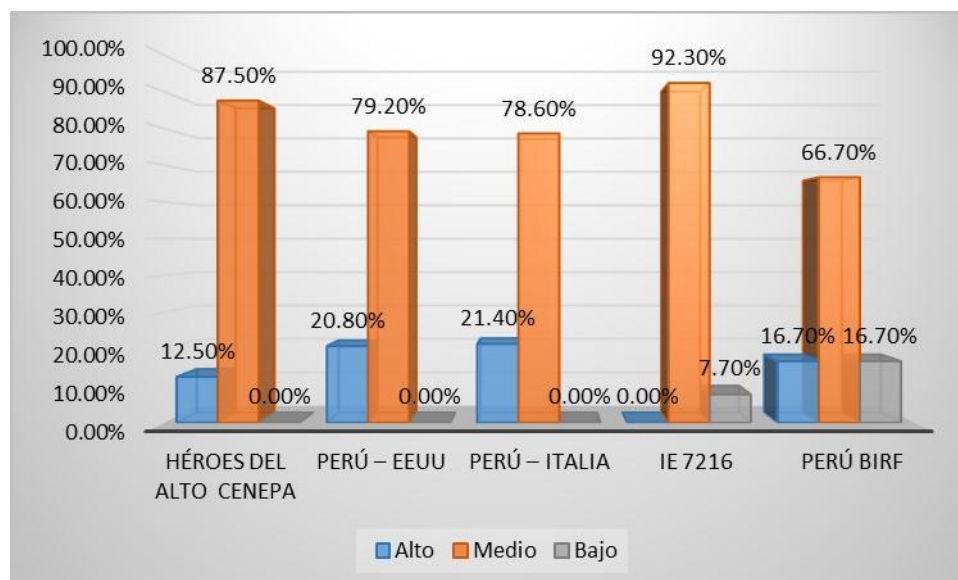


Figura 4. Niveles de trabajo colaborativo

La tabla 7 y figura 5 nos indica que en dimensión práctica pedagógica la IE Héroes del Alto Cenepa, el 4,2% presenta un nivel alto, el 95,8% presentan un nivel medio; en la IE Perú – EEUU el 20,8% presentan un nivel alto y el 79,2% un nivel medio; en la IE Perú – Italia el 28,6% presentan un nivel alto y el 71,4% un nivel medio; en la IE 7216 el 23,1% un nivel alto, el 69,2% nivel medio y el 7,7% un nivel bajo; en la IE Perú Birf el 8,3% presentan un nivel alto, el 79,2% un nivel medio y el 12,5% un nivel bajo.

Tabla 7

Niveles de práctica pedagógica

	Héroes del Alto Cenepa		Perú – EEUU		Perú – Italia		IE 7216		Perú Birf	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	1	4.2%	5	20.8%	4	28.6%	3	23.1%	2	8.3%
Medio	23	95.8%	19	79.2%	10	71.4%	9	69.2%	19	79.2%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	3	12.5%
Total	24	100.0	24	100.0%	14	100.0%	13	100.0%	24	100.0%

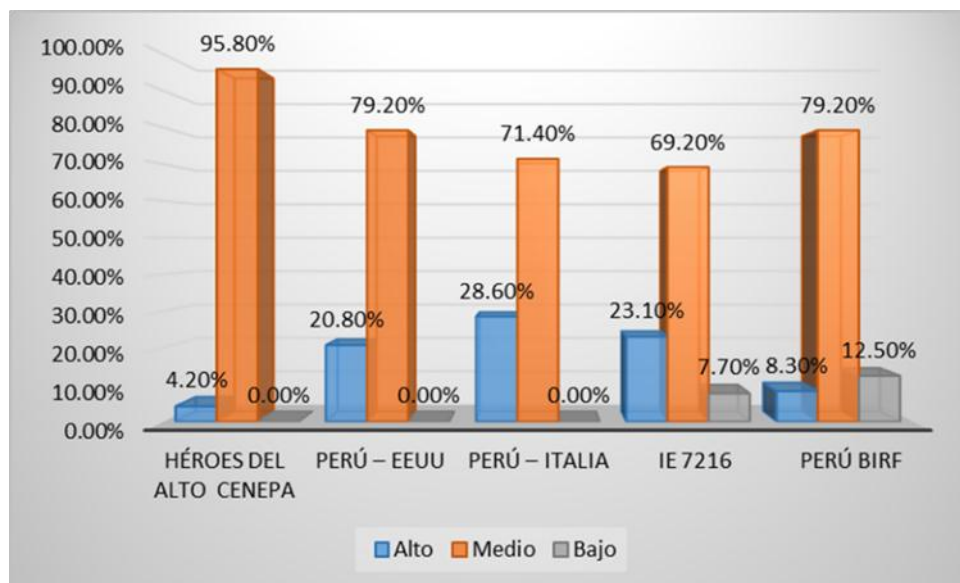


Figura 5. Niveles de práctica pedagógica

La tabla 8 y figura 6 nos indica que en dimensión condiciones de apoyo de relaciones, la IE Héroes del Alto Cenepa, el 8,3% presenta un nivel alto, el 91,7% presentan un nivel medio; en la IE Perú – EEUU el 33,3% presentan un nivel alto y el 66,7% un nivel medio; en la IE Perú – Italia el 35,7% presentan un nivel alto y el 64,3% un nivel medio; en la IE 7216 el 38,5% un nivel alto, el 53,8% nivel medio y el 7,7% un nivel bajo; en la IE Perú Birf el 16,7% presentan un nivel alto, el 62,5% un nivel medio y el 20,8% un nivel bajo.

Tabla 8

Niveles de condiciones de apoyo

	Héroes del Alto Cenepa		Perú – EEUU		Perú – Italia		IE 7216		Perú Birf	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	2	8.3%	8	33.3%	5	35.7%	5	38.5%	4	16.7%
Medio	22	91.7%	16	66.7%	9	64.3%	7	53.8%	15	62.5%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	5	20.8%
Total	24	100.0	24	100.0%	14	100.0%	13	100.0%	24	100.0%

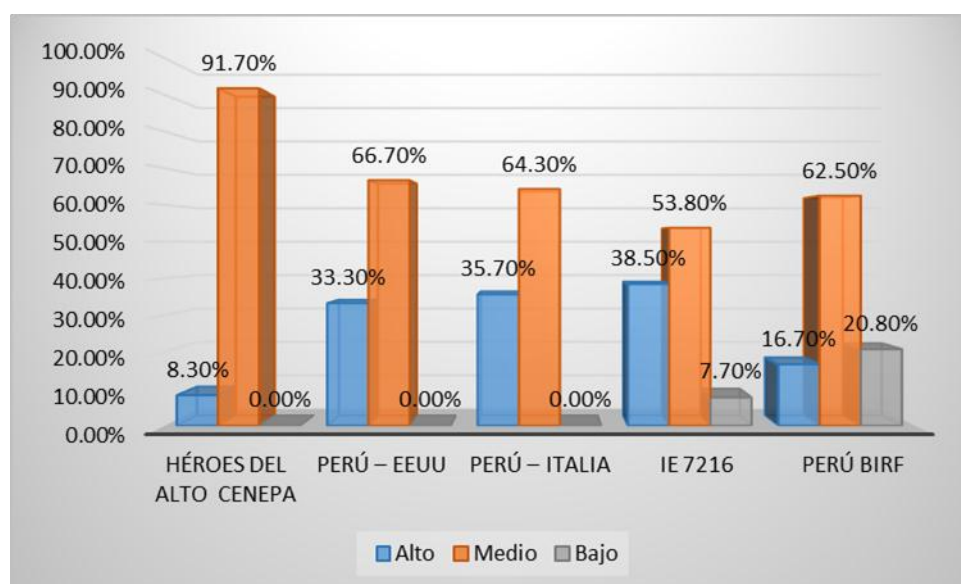


Figura 6. Niveles de condiciones de apoyo de relaciones

La tabla 9 y figura 7 nos indica que en dimensión condiciones de apoyo infraestructura la IE Héroes del Alto Cenepa, el 4,2% presenta un nivel alto, el 87,5% presentan un nivel medio y el 8,3% nivel bajo; en la IE Perú – EEUU el 20,8% presentan un nivel alto y el 79,2% un nivel medio; en la IE Perú – Italia el 14,3% presentan un nivel alto y el 85,7% un nivel medio; en la IE 7216 el 7,7% un nivel alto, el 84,6% nivel medio y el 7,7% un nivel bajo; en la IE Perú Birf el 8,3% presentan un nivel alto, el 75,0% un nivel medio y el 16,7% un nivel bajo.

Tabla 9

Niveles de condiciones de apoyo infraestructura

	Héroes del Alto Cenepa		Perú – EEUU		Perú – Italia		IE 7216		Perú Birf	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	1	4.2%	5	20.8%	2	14.3%	1	7.7%	2	8.3%
Medio	2	87.5%	19	79.2%	12	85.7%	11	84.6%	18	75.0%
Bajo	21	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	4	16.7%
Total	24	100.0	24	100.0%	14	100.0%	13	100.0%	24	100.0%

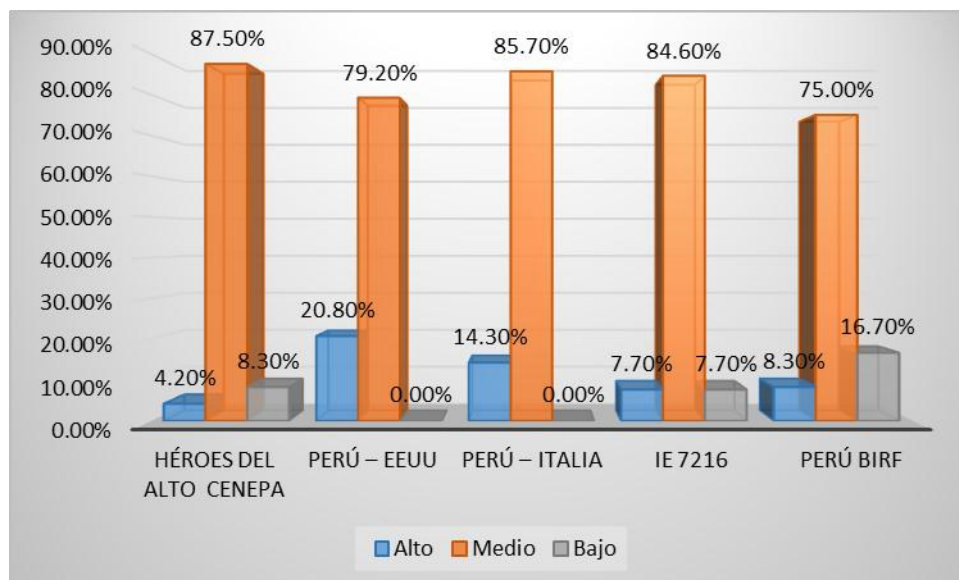


Figura 7. Niveles de condiciones de apoyo infraestructura

3.2. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis busca demostrar la existencia de diferencias en el nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje y en sus dimensiones en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador.

De acuerdo a la hipótesis-general existen diferencias estadísticamente significativas en las comunidades profesionales de aprendizaje de acuerdo al p-valor de 0,034. Asimismo, esto está confirmado por los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 63,64 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 39,04.

En la hipótesis-específica-1 existen diferencias estadísticamente significativas en el liderazgo pedagógico de acuerdo al p-valor de 0,013. Asimismo, esto está confirmado por los rangos promedios donde la IE EEUU- presenta el 63,50 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 38,17.

En la hipótesis-específica-2 no existen diferencias estadísticamente significativas en la visión-misión compatible de acuerdo al p-valor de 0,384. Asimismo, los rangos promedios estadísticamente similares.

En la hipótesis-específica-3 no existen diferencias estadísticamente significativas en el trabajo colaborativo de acuerdo al p-valor de 0,173. Asimismo, los rangos promedios estadísticamente similares.

En la hipótesis-específica-4 existen diferencias estadísticamente significativas en la práctica pedagógica de acuerdo al p-valor de 0,035. Asimismo, los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 61,54 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 38,08.

En la hipótesis-específica-5 existen diferencias estadísticamente significativas en Condiciones de apoyo relaciones de acuerdo al p-valor de 0,011. Asimismo, los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 66,18 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 39,92.

En la hipótesis-específica-6 no existen diferencias estadísticamente significativas en Condiciones de apoyo infraestructura de acuerdo al p-valor de 0,235. Asimismo, los rangos promedios son estadísticamente similares.

Tabla 10

Prueba de hipótesis general y específica

Sistema de hipótesis	Variables	Rangos promedios por IE					Prueba de Hipótesis		
		1	2	3	4	5	Kruskal-Wallis	gl	p-valor
Hipótesis general	comunidades de aprendizaje	43,23	58,48	63,64	55,58	39,04	10,421	4	,034
Hipótesis específica-1	Liderazgo pedagógico	42,73	63,50	59,36	53,08	38,17	12,589	4	,013
Hipótesis específica-2	Visión y valores compartidos	46,56	57,42	57,86	49,08	43,71	4,162	4	,384
Hipótesis específica-3	Trabajo colaborativo	47,69	52,34	66,25	49,88	42,54	6,367	4	,173
Hipótesis específica-4	Practica pedagógica	44,29	57,92	61,54	58,73	38,08	10,329	4	,035
Hipótesis específica-5	Condiciones de apoyo relaciones	40,48	57,12	66,18	58,92	39,92	13,104	4	,011
Hipótesis específica-6	Condiciones de apoyo de estructura	46,40	59,18	56,39	51,27	41,71	5,554	4	,235

1. Héroes del Ato Cenepa
2. Perú - Estados Unidos
3. Perú - Italia
4. 7216
5. Perú - Birf República de Bolivia

IV. Discusión

En cuanto a la hipótesis general. La prueba de hipótesis-general, existen diferencias estadísticamente significativas en las comunidades profesionales de aprendizaje de acuerdo al p-valor de 0,034. Asimismo, esto está confirmado por los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 63,64 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 39,04. Al respecto, Bolívar y Bolívar (2017) precisó la importancia de desarrollar comunidades de aprendizaje y esto se evidenciará en la creación de escuelas con el trabajo colaborativo de los docentes y miembros de la comunidad educativa, sin embargo, Krichesky (2017) señaló que se deben crear líderes que alienten el trabajo de los docentes por ello enfatizó también en realizar prácticas de liderazgo.

En cuanto a la hipótesis específica 1, existen diferencias estadísticamente significativas en el liderazgo pedagógico de acuerdo al p-valor de 0,013. Asimismo, esto está confirmado por los rangos promedios donde la IE EEUU-Italia presenta el 63,50 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 38,17. Krichesky (2017) resaltó que para toda práctica educativa docente y de aprendizaje es necesario ejercer un liderazgo confiable que estimulen a todos los miembros de la comunidad educativa. Bolívar, (2012) es necesario que la administración y la dirección escolar actúen democráticamente en el liderazgo compartido asumiendo la autoridad, el poder y la toma de decisiones; de igual modo entre docentes y del conjunto de líderes de una escuela, enfocado en el aprendizaje.

Al contrario, García y Martínez (2018) señaló que a pesar que el liderazgo ejerce influencia en el quehacer educativo, cuesta promover y formar líderes que ayuden a desarrollar comunidades de aprendizaje.

En cuanto a la hipótesis específica 2, no existen diferencias estadísticamente significativas en la visión-misión compatible de acuerdo al p-valor de 0,384. Asimismo, los rangos promedios estadísticamente similares. De acuerdo a los resultados podemos mencionar a Délano (2015) Se requiere identificar elementos como visión y misión de las instituciones educativas para desarrollar CPA entre los docentes y se sientan identificados con sus prácticas pedagógicas y tengan dirección sobre las metas trazadas.

Bolívar, (2012) manifiesta que la comunidad educativa debe compartir visiones y valores que favorezca la práctica docente, estableciendo metas y objetivos comunes en beneficio de todos los escolares. Al contrario, Malpica (2018) enfatizó en que se deben desarrollar hábitos docentes que le permitan tener una perspectiva hacia donde se dirige su praxis educativa.

En cuanto a la hipótesis específica 3, no existen diferencias estadísticamente significativas en el trabajo cooperativo de acuerdo al p-valor de 0,173. Asimismo, los rangos promedios estadísticamente similares. Estos resultados guardan similitud con Aparicio y Sepúlveda (2018) quienes señalaron que existe poca colaboración e interés de los docentes por desarrollar CPA, escasa información sobre el desarrollo de CPA, conlleva que no ocurra innovaciones en la práctica docente, Al contrario, Ortega y Hernández (2017), que para fomentar el trabajo cooperativo entre docentes es necesario primero que se atienda a los docentes desde su formación y durante toda su práctica profesional. Bolívar (2000) Una organización que aprende, se funda en un aprendizaje organizativo, es la capacidad para aprender conjuntamente de manera colegiada de sus experiencias vividas del ayer y el presente. Es necesario procesar información, corregir y aprender de los errores.

En cuanto a la hipótesis específica 4, existen diferencias estadísticamente significativas en la práctica pedagógica de acuerdo al p-valor de 0,035. Asimismo, los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 61,54 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 38,08. Ortega y Hernández (2017), refirió que es importante atender a los docentes desde su formación y durante toda su práctica profesional. Al respecto, Hord y Hirsh (2008) Es transcendental que el equipo directivo acompañe, monitoree la práctica pedagógica en el marco de una CPA, por lo tanto, el docente reflexiona identifica nuevas necesidades de mejora que demande el proceso de perfeccionamiento de su formación profesional y académica. Al contrario, Soto (2018) señaló que se debe evaluar el desempeño docente en función a las CPA que desarrolla dentro de la Institución.

En cuanto a la hipótesis específica 5, existen diferencias estadísticamente significativas en condiciones de apoyo relaciones de acuerdo al p-valor de 0,011. Asimismo, los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 66,18 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 39,92. Guerra (2019) mencionó que se observa un desinterés y poco apoyo por el desarrollo de CPA, es por ello que propuso que se tomen en cuenta las políticas del Minedu y que se tengan en consideración las comunidades que aprenden que sirvan de base a las demás entidades educativas que presentan poco interés por desarrollar CPA, en cambio, Barrientos (2019) mencionó que se debe sistematizar y desarrollar las teorías de la acción y se deben implementar políticas a través de programas educativas que conlleven a que los directivos y docentes impulsen el desarrollo de CPA

En cuanto a la hipótesis específica 6, no existen diferencias estadísticamente significativas en Condiciones de apoyo infraestructura de acuerdo al p-valor de 0,235. Asimismo, los rangos promedios son estadísticamente similares. Para Délano (2015) se requiere de implementar cambios y un modelo CPA acorde a las características de la comunidad docente. Al contrario, Malpica (2018) se deben realizar trabajos para brindar espacios necesarios y garantizar la inversión en estas comunidades para que sea aprovechada por las instituciones educativas y se produzcan mejoras educativas.

V. Conclusiones

Primera: Existen diferencias estadísticamente significativas en las comunidades profesionales de aprendizaje de acuerdo al p-valor de 0,034. Asimismo, esto está confirmado por los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 63,64 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 39,04.

Segunda: Existen diferencias estadísticamente significativas en el liderazgo pedagógico de acuerdo al p-valor de 0,013. Asimismo, esto está confirmado por los rangos promedios donde la IE EEUU presenta el 63,50 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 38,17.

Tercera: No existen diferencias estadísticamente significativas en la visión-misión compatible de acuerdo al p-valor de 0,384. Asimismo, los rangos promedios estadísticamente similares.

Cuarta: No existen diferencias estadísticamente significativas en el trabajo cooperativo de acuerdo al p-valor de 0,173. Asimismo, los rangos promedios estadísticamente similares.

Quinta: Existen diferencias estadísticamente significativas en la práctica pedagógica de acuerdo al p-valor de 0,035. Asimismo, los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 61,54 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 38,08.

Sexta: existen diferencias estadísticamente significativas en Condiciones de apoyo relaciones de acuerdo al p-valor de 0,011. Asimismo, los rangos promedios donde la IE Perú-Italia presenta el 66,18 y el rango inferior la IE Perú-Birf de 39,92.

Séptima: No existen diferencias estadísticamente significativas en Condiciones de apoyo infraestructura de acuerdo al p-valor de 0,235. Asimismo, los rangos promedios son estadísticamente similares.

VI. Recomendaciones

Primera: Habiendo diferencias significativas en comunidades profesionales de aprendizaje es necesario concientizar al equipos directivo integrantes de la red 14, Fortaleciendo al equipo directivo como representantes de las instituciones educativas en líderes pedagógicos logrando formar organizaciones educativas en comunidades profesionales de aprendizaje basada en el dialogo colectivo con metas no personales sino institucionales a su vez empoderar a los docentes en líderes pedagógicos por ende a la comunidad educativa mediante intercambio de experiencias sobre su práctica pedagógica entre las diferentes instituciones educativas que lo conforman la red en mejora de la calidad educativa que brinda nuestras instituciones.

Segunda: Conocedores de las diferencias significativas en liderazgo pedagógicos, era necesario identificar y comparar el nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje a nivel de red, se recomienda al equipo directivo una gestión educativa efectiva motivando a sus docentes formando líderes pedagógicos. Los directivos deben poner en práctica el liderazgo compartido, puesto que existen diferencias significativas en liderazgo pedagógico, buscar estrategias, asesoría de coaching de liderazgo transformacional y a nivel de docentes de relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, teniendo visión y misión de la escuela que deseamos tener. Esto impliquen el dialogo, la concertación que apunten a la mejora continua de la práctica pedagógica.

Tercera: Si bien es cierto no se observa diferencias significativas en la misión y visión, más bien hay mucha similitud estadísticamente, se recomienda a la red, seguir fortaleciendo y creciendo en estas dos dimensiones, porque es la clave del éxito de las comunidades profesionales de aprendizaje sin visión y misión y trabajo organizacional o colaborativo no se lograría mejora la calidad educativa.

Cuarta: Se observa estadísticamente que no existen diferencias significativas en el trabajo cooperativo aun así se recomienda continuar con el trabajo cooperativo, es de suma importancia las interacciones entre sus pares y estudiantes, ayuda a fortalecer el trabajo en equipo dejando el individualismo, el temor y la vergüenza porque van

aprendiendo unos de otros.

Quinta: Se observa estadísticamente que existen diferencias significativas en la práctica pedagógica entre las instituciones educativas de la red 14. Se recomienda primero concientizar a los docentes en relación a su práctica pedagógica, es necesario llegar a la reflexión acerca del trabajo que realiza en el aula como parte de su práctica pedagógica, el docente debe estar convencido que es un agente de cambio y a su vez empoderado innovado ante los avances de la tecnología para brindar una calidad de enseñanza, para ello tendrá que fortalecer su práctica, mediante capacitaciones , talleres ,vivenciales y virtuales, aplicar estrategias como pasantías, aulas abiertas, buscando espacios de dialogo, reflexión a través de círculos de interaprendizaje, RIAS, GIAS entre las diferentes instituciones que conforman la red 14.

Sexta: Se observa que existen diferencias significativas estadísticamente en Condiciones de apoyo relaciones en las instituciones de la red 14. Este aspecto nos debe llevar a la reflexión , es necesario brindar buenas condiciones de apoyo y relación entre directivos y docentes, practicar la empatía, la tolerancia el dialogo asertivo y el buen trato, de la mano con ambientes adecuados para el aprendizaje, es necesario que cada institución este bien equipada con materiales e instrumentos de acorde a la modernidad y tecnología, para poder hacer uso de innovar en nuestra enseñanza y se puede lograr mejoras en la calidad educativa ,esto nos pone en alerta en cuanto a la gestione educativa y a las políticas educativas que se da en nuestro país,

Séptima: No existen diferencias significativas estadísticamente en Condiciones de apoyo infraestructura, lamentablemente casi todas las instituciones de la red 14 tienen las mismas necesidades de estructuras y cambios, hace falta la inversión en mejorar las infraestructuras de las escuelas.

VII. Referencias

Aparicio,C. y Sepúlveda,F. (2018) *Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores. Estudios Pedagógicos, 44(3), 55-73. doi:10.4067/S0718-07052018000300055*

Recuperado: <http://revistas.uach.cl/index.php/estped/article/view/4219>

Barrientos,R.(2019) *Implementación de comunidades de aprendizaje en el Perú años 2014-2018. Revista Educa UMCH,13(1). PP.38-62.*

Batterby,B (2015) *The Culture of Professionals Learning Communities and Connections to Improve Teacher Efficacy and Support Student Learning.*

Arts Education Polocy Review

Birna M.(2016) *Teamwork in Establishing a Professional Learning Community in a New Icelandic School.*

Scandinavian Journal of Education Research

Recuperado: <https://doi.org/10.35756/educaumch.v0i13.94>

Bolívar, A. (2012). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: Promesa y realidades.* Madrid: La Muralla.

Bolívar, A. (2012). *Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo.* Archidona: Edic. Aljibe.

Bolívar, A. (2012). *La Cultura de Aprendizaje de las Organizaciones Educativas. Instrumentos de Diagnóstico y Evaluación. REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 10 (1), 143-162.*

Bolívar, A. (2012). *Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Instrumentos de Diagnóstico y Evaluación.*

Recuperado de <https://es.scribd.com/document/339329775/Comunidades-Profesionales-de-Aprendizaje-Instrumentos-Rosel-Bolívar>.

Butler, Schnellert (2012) *Collaborative inquiry in teacher professional development*
Faculty of Education, University of British Columbia, 2125 Main Mall,
Vancouver, BC,

Canada V6T 1Z4 Received 6 February 2012, Revised 18 June 2012, Accepted
30 July

2012, Available online 24 August 2012

Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.07.009>Cantarero, M. (2017).
Las comunidades de aprendizaje para el desarrollo profesional docente: Un
Estudio de caso en el contexto chileno (Tesis Doctoral). Universidad de Alcalá,
España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=136907>

CollinsonV., Cook, T. y Conley, S. (2006) *Organizacional Learning in schools and
school system: improving learning, teaching and learning*. Theory into practice
,45(2),107-116

Délano, A. (2015) *Comunidades Profesionales de Aprendizaje, condiciones para su
instalación en la escuela Santa Clara*. (Tesis de maestría) Universidad Alberto Hurtado,
Santiago, Chile.

Elmore, R. F. (2005). *Accountable leadership*. The Educational Forum, 69 (2), 134-142.

Escudero, J.M. (2009). *Comunidades docentes de aprendizaje, formación del
profesorado y mejora de la Educación*. *Ágora para la EF y el Deporte*, 10, pp. 7-31.

Freire, P. (1997) *Teoría y práctica educativa: especificidad de la lucha político
educativa*. Buenos Aires, 24-30 de noviembre.

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

Guerra, G. (2019) *Las comunidades profesionales de aprendizaje, como estrategia de
gestión de las escuelas que aprenden: El caso de una Institución Educativa estatal del
Distrito de Ate*. (Tesis de maestría)Pontificia Universidad Católica del Perú.

Stephen. Lawless. Sableski Arnold (2016) *Collaboration Among Professionals,
Students, Families, and Communities Effective Teaming for Student Learning*

Edition First Published 2016 Published 31 March 2016 Pub. Location New York
I 320 pages Book ISBN 9781315714783
Subjects Education DOI <https://doi.org/10.4324/9781315714783>

Hargreaves, A. (2008). *Leading professional learning communities*. En A. Blankstein, P. Houston y R. Cole (Eds.), *Sustaining professional learning communities*, pp. 175-197. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Hargreaves, A. y Fullan, M. (2014). *Capital profesional. Transformar la enseñanza en cada escuela*. Madrid: Morata.

Hopkins, D. (2007). *Every school a Great School. Realizing the potential of system leadership*. Maidenhead-Berkshire: Open University Press.

Hopkins, D. y Lagerweij, N. (1997). *La base de conocimientos de mejora de la escuela*. En D. Reynolds et al. (Eds.), *Las escuelas eficaces. Claves para mejorar la enseñanza*, pp. 71-101. Madrid: Santillana-Aula XXI.

Hord, S. (1997) *Professional Learning Communities: What are they and why are they important? Issues... About Change*, 6(1), Disponible en de <http://www.sedl.org/change/issues/issues61.html>

Hord, S. y Hirsh, S. (2008) *Making the promise a reality*. En A. Blankstein, P. Houston y R. Cole (Eds.), *Sustaining Professional Learning Communities*, pp. 23-40. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Huffman, J.. (2016). *Reculturing schools as professional learning communities*. Lanham. MD: Scarecrow Education.

Krichesky, G. (2017) *El desafío de liderar comunidades profesionales de aprendizaje: Un estudio de casos sobre dirección escolar*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Madrid.

Kruse, S & Johnson, B. (2017). *Tempering the normative demands of professional learning communities with the organizational realities of life in schools:*

Exploring the cognitive dilemmas faced by educational leaders. Educational Management Administration & Leadership. 45(4) 588–604 DOI: 10.1177/1741143216636111 journals.sagepub.com/home/ema

Wilkinson, Groves, Grootenboer (2014) Professional Learning as Practice Development *Springer Singapore*, (2014), 127-155 DOI: 10.1007/978-981-4560-47-4_6

Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Fundación Chile.

Malpica, F. (2018) *Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional*. Revista Vol. 4, Núm. 1 (2018) aceptada el 25 de abril de 2018; publicado el 1 de junio de 2018

Recuperado:

<http://www.revistas.uma.es/index.php/innoeduca/article/view/4835/4537>

Martin-Kniep, G. (2007). *Communities that Learn, Lead, and Last: Building and Sustaining Educational Expertise*. San Francisco: Jossey-Bass.

Minedu (2017) *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Consejo Nacional de Educación. Lima, Perú.

Mitchell, C. y Sackney, L. (2000); *Desarrollo de capacidades para comunidades de aprendizaje: escuelas que funcionan*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Recuperado: <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/10036>

Noguchi, F., Guevara, J. y Yoruzo, R. (2018) *Comunidades en acción: aprendizaje a largo de toda la vida para el desarrollo sostenible*. UNESDOC África Oriental/Cuerno de África; Ciudad de Kunitachi, Ciudad de Okayama, Japón ISBN 978-92-820-3297-8

- Ortega, C. y Hernández, A. (2017) *La práctica reflexiva para la innovación educativa*. Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Pankake, A. y Moller, G. (2002). *Professional learning communities: a synthesis of a five-year study*. Paper presented to the American Educational Research Association Annual Meeting, New Orleans, April.
- Senge, P. (1992). La quinta disciplina. Barcelona: Granica. Conceptualizing teacher professional learning Article Opfer V Pedder D Review of Educational Research 2011 DOI: 10.3102/0034654311413609
- Soto, C. (2018) *Las comunidades profesionales de aprendizaje y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática N° 1070 Melitón Carvajal de Lince*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Stoll, L. y Fink, D. (1992). *Effecting school change: the Halton approach*. School Effectiveness and School Improvement, 3(1), pp. 19-41.
- Stoll, L. y Louis, K. (Eds.) (2007). *Professional Learning Communities: Divergence, Depth and Dilemmas*. Columbus, OH: Open University Press.
- Stoll, L., Bolam, R. y Collarbone, P. (2002). *Leading for change: Building capacity for learning*. In K. Leithwood y P. Hallinger (Eds.), *Second international handbook of educational leadership and administration*, pp. 41-74. Dordrecht: Kluwer.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. y Thomas, S. (2006). *Professional learning communities: a review of the literature*. Journal of Educational Change, 7(4), pp. 221-257.
- Tardif, M. (2010). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea S.A. De ediciones.

- Torres, R. (2001). *Comunidad de Aprendizaje: Una Iniciativa de la Fundación Kellogg para América Latina y el Caribe*, en: *Novedades Educativas*, N° 94. Buenos Aires.
- Valderrama, S.(2015) *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*.Edit. San Marcos.
- Vescio, V., Ross, D. y Adams, A. (2008). *A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning*. *Teaching and Teacher Education*, 24, pp. 80- 91.
- Vezub, L. (2016). Los saberes docentes en la Formación Inicial. La perspectiva de los formadores. *Pensamiento Educativo*, 53 (1), 1-14. Disponible en: pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/download/799/1531
- Vygotsky, Le, (1988,) *Pensamiento y lenguaje*, Ediciones Quinto Sol, México.
- Zapata, F. (2018). *Comunidades profesionales de aprendizaje: una estrategia para mejorar la resolución de problemas de cantidad de los estudiantes del III ciclo de la I.E. N° 1107 Javier Prado* (Investigación de Segunda especialidad). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas de la red 14 de villa el salvador,2019						
Autor: Sonia Gianina Rodríguez Solórzano						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Indicadores			
			Variable 1. COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
<p>Problema General: ¿Cuál es la diferencia significativa en nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación al liderazgo compartido en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador?</p> <p>¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la visión y valores compartidos en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador?</p> <p>¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades de aprendizaje en relación a la visión y valores compartidos en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador?</p> <p>¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la práctica pedagógica en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador?</p>	<p>Objetivo General: Comparar si existen diferencias significativas en nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Objetivos Especificos Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación al liderazgo compartido en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades de aprendizaje en relación a la visión y valores compartidos en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la práctica pedagógica en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p>	<p>Hipótesis General: Existen diferencias significativas en nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Hipótesis Especificos Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación al liderazgo compartido en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la visión y valores compartidos en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación trabajo Colaborativo en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la práctica pedagógica en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la práctica pedagógica en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p>	<p>Liderazgo compartido.</p> <p>Visión y valores compartidos</p> <p>Trabajo colaborativo</p> <p>Practica Pedagógica.</p> <p>Condiciones de apoyo de relaciones</p> <p>Condiciones de apoyo: estructura</p>	<p>Liderazgo pedagógico Participación democrática Aprendizaje continuo</p> <p>Misión institucional. Metas propuestas.</p> <p>Valores Espacio de diálogo Toma de decisiones</p> <p>Práctica docente Compromiso de gestión Desempeño docente</p> <p>Trabajo en equipo Relaciones interpersonales Tolerancia entre pares</p> <p>Confianza y respeto mutuo Apertura a la red educativa Involucramiento con otras instituciones</p>	<p>1,2,3,4,5 6,7,8,9,10</p> <p>11,12,13,14,15 16,17,18,19,20</p> <p>21,22,23,24,25 26,27,28,29,30</p> <p>31,32,33,34,35 36,37,38,39,40</p> <p>41,42,43,44,45 46</p> <p>47,48,49,50,51 52,53,54,55,56</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)</p>
						<p>Niveles y rangos</p> <p>Bajo (56, 120) Medio (121, 195) Alto (196, 280)</p>

<p>¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo: de relaciones en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador?</p> <p>¿Cuál es la diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo de las estructuras en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador?</p>	<p>Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a la práctica pedagógica en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo: de relaciones en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Comparar las diferencias significativas del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo de las estructuras en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador.</p>	<p>comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo: ¿de relaciones en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p> <p>Existen diferencia significativa del nivel de desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje en relación a las Condiciones de apoyo de las estructuras en las Instituciones educativas de la red 14 de Villa el Salvador</p>					
---	--	--	--	--	--	--	--

Método	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: DESCRIPTIVA COMPARATIVO</p> <p>Diseño: NO EXPERIMENTAL</p> <p>Método: Descriptivo</p>	<p>Población: 100 DOCENTES</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>100 docentes</p>	<p>Variable 1: COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Kruskal-Wallis</p>

Cuestionario sobre Comunidades profesionales de aprendizaje

INDICADORES:

Marque una de las respuestas que considere adecuada según su percepción.

- (TA) Totalmente de acuerdo : 4
 (A) De acuerdo : 3
 (D) En desacuerdo : 2
 (TD) Totalmente en desacuerdo : 1

N°	Dimensiones/ítems	Escala			
		TA	A	D	TD
Dimensión 1: Liderazgo compartido					
1	Los profesores participan democráticamente y activa en la discusión y toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes.				
2	Los profesores tienen acceso a información clave de la institución educativa.				
3	Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación o procesos de cambio en la escuela.				
4	La dirección y/o subdirección actúa democráticamente compartiendo el poder y la autoridad entre el personal docente.				
5	Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores.				
6	Las decisiones se toman en reuniones o a través de distintos canales de comunicación en los que participan profesores de los distintos niveles.				
7	Los profesores usan múltiples fuentes de información para tomar decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje				
8	El personal docente se involucra constantemente en la discusión y toma de decisiones de la mayoría de los asuntos escolares.				
9	La toma de decisiones se realiza mediante reuniones y la comunicación entre docentes de distintos ámbitos de estudio y cursos.				
10	Los docentes apoyan la gestión directiva asumiendo retos, compromisos y responsabilidad según sea su comisión de trabajo.				
Dimensión 2: Visión y valores compartidos					
11	Existe un proceso colaborativo para desarrollar el sentido de valores compartidos entre el personal				
12	Los valores compartidos apoyan normas de comportamiento que guían las decisiones sobre enseñanza y aprendizaje				
13	Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante más que en los resultados de exámenes y calificaciones.				

14	La comunidad educativa se involucra activamente en la creación de grandes expectativas que ayuden a mejorar el rendimiento estudiantil.				
15	Los docentes cumplen sus horas efectivas con responsabilidad, preparando a tiempo sus sesiones, unidades y proyectos de clases.				
16	Los docentes no faltan ni llegan tarde en cumplimiento de funciones, teniendo sumo cuidado en cumplir las metas propuestas en el proceso de enseñanza aprendizaje.				
17	Los docentes son modelos a seguir con su ejemplo en práctica de valores como responsabilidad, puntualidad, honestidad, veracidad y lealtad.				
18	Los docentes y el personal directivo tienen un trato respetuoso conforme a la ética profesional en cumplimiento de sus funciones.				
19	El docente trata con respeto, tolerancia, empatía a sus niños teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje.				
20	El docente pone en práctica los valores de respeto, tolerancia empatía, al trato y dialogar con sus padres de su aula.				
	Dimensión 3: Trabajo colaborativo	TA	A	D	TD
21	El personal docente trabaja conjuntamente para desarrollar competencias capacidades desempeños poniendo en práctica estrategias y aplicar los nuevos aprendizajes a su trabajo.				
22	El personal docente trabaja y planifica coherente, pertinentemente y conjuntamente en la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de los estudiantes.				
23	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y aprendizaje se ve reflejados en logros de aprendizaje según metas planteadas al principio de año escolar				
24	Los miembros del profesorado aprenden y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas				
25	El personal docente está comprometido en aplicar programas que mejoren el aprendizaje				
26	El docente fomenta el dialogo asertivo creando espacios de intercambio de ideas y posturas a temas referidos al logro de aprendizaje.				
27	Los docentes participan en trabajos colegiados según su grado y ciclo.				
28	Los docentes suelen escuchar con empatía y tolerancia puntos de vistas diferentes en la planificación y programación.				
29	Los docentes suelen escuchar opiniones de los nuevos maestros incorporados a la institución, sin distinción de permanencia de antigua de nombramiento en la institución.				
30	Los docentes reflexionan sobre su práctica docente con conciencia y actitud crítica reflexiva asumiendo compromisos de mejora.				

Dimensión 4: Práctica pedagógica		TA	A	D	TD
31	El personal docente se organiza colaborativamente en su práctica pedagógica en función a metas y logros de aprendizaje.				
32	El personal docente comparte informalmente ideas y sugerencias que puedan mejorar el aprendizaje de los estudiantes.				
33	El personal docente revisa colaborativamente el trabajo de los estudiantes para mejorar y compartir prácticas docentes.				
34	El personal docente es participe de comunidades de aprendizaje en su institución o red.				
35	El personal docente intercambia estrategias para el logro de aprendizaje haciendo uso de redes o programas virtuales.				
36	Existe la oportunidad individual y grupal de aplicar prácticas docentes y compartir los resultados.				
37	El personal docente comparte regularmente el trabajo del estudiante para guiar la mejora general de la escuela				
38	El personal docente trata con respeto y consideración a los directivos de I.E.				
39	El docente muestra apertura al dialogo reflexivo al ser monitoreado por sus directivos.				
40	El docente evade comprometerse con la gestión educativa de la Institución no siendo participe en actividades planificadas en la calendarización.				
Dimensión 5: Condiciones de apoyo-relaciones		TA	A	D	TD
41	Las relaciones afectivas existen entre los docentes y los estudiantes se han construido basadas en la confianza y el respeto.				
42	Existe una cultura de confianza y respeto para asumir riesgos				
43	Los grandes logros se reconocen y celebran con regularidad en nuestro centro.				
44	El personal docente y la comunidad educativa demuestran un esfuerzo constante y unificado para integrar el cambio en la cultura de la escuela.				
45	Las relaciones entre el personal docente proporcionan un análisis honesto y respetuoso de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.				
46	Existe tolerancia, respeto confianza entre pares en la práctica docente como parte de fomentar las buenas relaciones personales en la I.E.				
Dimensión5: Condiciones de apoyo		TA	A	D	TD
47	Se proporciona tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaborativo				

48	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.				
49	Existen recursos económicos disponibles para el desarrollo profesional				
50	El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente				
51	Los expertos proporcionan asesoramiento y apoyo para el aprendizaje o formación continua				
52	Las instalaciones del centro escolar están limpias, agradables y acogedoras				
53	Los sistemas de comunicación llamasen virtuales como Hotmail. Gmail plataformas fomentan el flujo de información entre el personal docente.				
54	Los sistemas de comunicación fomentan el flujo de información a través de toda la comunidad escolar, incluyendo: equipo directivo, los padres y miembros de la comunidad.				
55	La información se encuentra organizada y disponible para un fácil acceso al personal docente				
56	Se evidencia el manejo disciplinar de las diferentes áreas curriculares para realizar el trabajo compartido y colectivo.				

Anexo 3: Certificados de validez de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Liderazgo compartido								
1	Los profesores participan democráticamente y activa en la discusión y toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes.	x		x		x		
2	Los profesores tienen acceso a información clave de la institución educativa.	x		x		x		
3	Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación o procesos de cambio en la escuela.	x		x		x		
4	La dirección y/o subdirección actúa democráticamente compartiendo el poder y la autoridad entre el personal docente.	x		x		x		
5	Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores.	x		x		x		
6	Las decisiones se toman en reuniones o a través de distintos canales de comunicación en los que participan profesores de los distintos niveles.	x		x		x		
7	Los profesores usan múltiples fuentes de información para tomar decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje	x		x		x		
8	El personal docente se involucra constantemente en la discusión y toma de decisiones de la mayoría de los asuntos escolares.	x		x		x		
9	La toma de decisiones se realiza mediante reuniones y la comunicación entre docentes de distintos ámbitos de estudio y cursos.	x		x		x		
10	Los docentes apoyan la gestión directiva asumiendo retos, compromisos y responsabilidad según sea su comisión de trabajo.	x		x		x		
Dimensión 2: Visión y valores compartidos		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe un proceso colaborativo para desarrollar el sentido de valores compartidos entre el personal	x		x		x		
12	Los valores compartidos apoyan normas de comportamiento que guían las decisiones sobre enseñanza y aprendizaje	x		x		x		
13	Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante más que en los resultados de exámenes y calificaciones.	x		x		x		
14	La comunidad educativa se involucra activamente en la creación de grandes expectativas que ayuden a mejorar el rendimiento estudiantil.	x		x		x		
15	Los docentes cumplen sus horas efectivas con responsabilidad, preparando a tiempo sus sesiones, unidades y proyectos de clases.	x		x		x		
16	Los docentes no faltan ni llegan tarde en cumplimiento de funciones, teniendo sumo cuidado en cumplir las metas propuestas en el proceso de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		

32	El personal docente comparte informalmente ideas y sugerencias que puedan mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x	
33	El personal docente revisa colaborativamente el trabajo de los estudiantes para mejorar y compartir prácticas docentes.	x		x		x	
34	El personal docente es participe de comunidades de aprendizaje en su institución o red.	x		x		x	
35	El personal docente intercambia estrategias para el logro de aprendizaje haciendo uso de redes o programas virtuales.	x		x		x	
36	Existe la oportunidad individual y grupal de aplicar prácticas docentes y compartir los resultados.	x		x		x	
37	El personal docente comparte regularmente el trabajo del estudiante para guiar la mejora general de la escuela	x		x		x	
38	El personal docente trata con respeto y consideración a los directivos de I.E.	x		x		x	
39	El docente muestra apertura al dialogo reflexivo al ser monitoreado por sus directivos.	x		x		x	
40	El docente evade comprometerse con la gestión educativa de la Institución no siendo participe en actividades planificadas en la calendarización.	x		x		x	
	Dimensión 5: Condiciones de apoyo-relaciones	Si	No	Si	No	Si	No
41	Las relaciones afectivas existen entre los docentes y los estudiantes se han construido basadas en la confianza y el respeto.	x		x		x	
42	Existe una cultura de confianza y respeto para asumir riesgos	x		x		x	
43	Los grandes logros se reconocen y celebran con regularidad en nuestro centro.	x		x		x	
44	El personal docente y la comunidad educativa demuestran un esfuerzo constante y unificado para integrar el cambio en la cultura de la escuela.	x		x		x	
45	Las relaciones entre el personal docente proporcionan un análisis honesto y respetuoso de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x	
46	Existe tolerancia, respeto confianza entre pares en la práctica docente como parte de fomentar las buenas relaciones personales en la I.E.	x		x		x	
	Dimensión5: Condiciones de apoyo						
47	Se proporciona tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaborativo	x		x		x	
48	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	x		x		x	

49	Existen recursos económicos disponibles para el desarrollo profesional	x		x		x	
50	El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente	x		x		x	
51	Los expertos proporcionan asesoramiento y apoyo para el aprendizaje o formación continua	x		x		x	
52	Las instalaciones del centro escolar están limpias, agradables y acogedoras	x		x		x	
53	Los sistemas de comunicación llamasen virtuales como Hotmail. Gmail plataformas fomentan el flujo de información entre el personal docente.	x		x		x	
54	Los sistemas de comunicación fomentan el flujo de información a través de toda la comunidad escolar, incluyendo: equipo directivo, los padres y miembros de la comunidad.	x		x		x	
55	La información se encuentra organizada y disponible para un fácil acceso al personal docente	x		x		x	
56	Se evidencia el manejo disciplinar de las diferentes áreas curriculares para realizar el trabajo compartido y colectivo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Especialidad del validador: Metodólogo, especialista en Gestión Pública

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto, directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Los Olivos, 17 de julio de 2020

Firma del Experto

Anexo 3: Certificado de Validez del contenido



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA S COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Dimensión 1: Liderazgo compartido								
1	Los profesores participan democráticamente y activa en la discusión y toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes.							
2	Los profesores tienen acceso a información clave de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación o procesos de cambio en la escuela.	✓		✓		✓		
4	La dirección y/o subdirección actúa democráticamente compartiendo el poder y la autoridad entre el personal docente.	✓		✓		✓		
5	Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores.	✓		✓		✓		
6	Las decisiones se toman en reuniones o a través de distintos canales de comunicación en los que participan profesores de los distintos niveles.	✓		✓		✓		
7	Los profesores usan múltiples fuentes de información para tomar decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje	✓		✓		✓		
8	El personal docente se involucra constantemente en la discusión y toma de decisiones de la mayoría de los asuntos escolares.	✓		✓		✓		
9	La toma de decisiones se realiza mediante reuniones y la comunicación entre docentes de distintos ámbitos de estudio y cursos.	✓		✓		✓		
10	Los docentes apoyan la gestión directiva asumiendo retos, compromisos y responsabilidad según sea su comisión de trabajo.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Visión y valores compartidos								
11	Existe un proceso colaborativo para desarrollar el sentido de valores compartidos entre el personal	✓		✓		✓		
12	Los valores compartidos apoyan normas de comportamiento que guían las decisiones sobre enseñanza y aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante más que en los resultados de exámenes y calificaciones.	✓		✓		✓		

14	La comunidad educativa se involucra activamente en la creación de grandes expectativas que ayuden a mejorar el rendimiento estudiantil.	✓		✓		✓		
15	Los docentes cumplen sus horas efectivas con responsabilidad, preparando a tiempo sus sesiones, unidades y proyectos de clases.	✓		✓		✓		
16	Los docentes no faltan ni llegan tarde en cumplimiento de funciones, teniendo sumo cuidado en cumplir las metas propuestas en el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Los docentes son modelos a seguir con su ejemplo en práctica de valores como responsabilidad, puntualidad, honestidad, veracidad y lealtad.	✓		✓		✓		
18	Los docentes y el personal directivo tienen un trato respetuoso conforme a la ética profesional en cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
19	El docente trata con respeto, tolerancia, empatía a sus niños teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20	El docente pone en práctica los valores de respeto, tolerancia empatía, al trato y dialogar con sus padres de su aula.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Trabajo colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El personal docente trabaja conjuntamente para desarrollar competencias capacidades desempeños poniendo en práctica estrategias y aplicar los nuevos aprendizajes a su trabajo.	✓		✓		✓		
22	El personal docente trabaja y planifica coherente, pertinentemente y conjuntamente en la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y aprendizaje se ve reflejados en logros de aprendizaje según metas planteadas al principio de año escolar	✓		✓		✓		
24	Los miembros del profesorado aprenden y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas	✓		✓		✓		
25	El personal docente está comprometido en aplicar programas que mejoren el aprendizaje	✓		✓		✓		
26	Los docente fomenta el dialogo asertivo creando espacios de intercambio de ideas y posturas a temas referidos al logro de aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	Los docentes participan en trabajos colegiados según su grado y ciclo.	✓		✓		✓		

28	Los docentes suelen escuchar con empatía y tolerancia puntos de vistas diferentes en la planificación y programación.	✓		✓		✓		
29	Los docentes suelen escuchar opiniones de los nuevos maestros incorporados a la institución, sin distinción de permanencia de antigüedad de nombramiento en la institución.	✓		✓		✓		
30	Los docentes reflexionan sobre su práctica docente con conciencia y actitud crítica reflexiva asumiendo compromisos de mejora.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Práctica pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
31	El personal docente se organiza colaborativamente en su práctica pedagógica en función a metas y logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
32	El personal docente comparte informalmente ideas y sugerencias que puedan mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
33	El personal docente revisa colaborativamente el trabajo de los estudiantes para mejorar y compartir prácticas docentes.	✓		✓		✓		
34	El personal docente es participe de comunidades de aprendizaje en su institución o red.	✓		✓		✓		
35	El personal docente intercambia estrategias para el logro de aprendizaje haciendo uso de redes o programas virtuales.	✓		✓		✓		
36	Existe la oportunidad individual y grupal de aplicar prácticas docentes y compartir los resultados.	✓		✓		✓		
37	El personal docente comparte regularmente el trabajo del estudiante para guiar la mejora general de la escuela	✓		✓		✓		
38	El personal docente trata con respeto y consideración a los directivos de I.E.	✓		✓		✓		
39	El docente muestra apertura al dialogo reflexivo al ser monitoreado por sus directivos.	✓		✓		✓		
40	El docente evade comprometerse con la gestión educativa de la Institución no siendo participe en actividades planificadas en la calendarización.	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Condiciones de apoyo-relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Las relaciones afectivas existen entre los docentes y los estudiantes se han construido basadas en la confianza y el respeto.	✓		✓		✓		
42	Existe una cultura de confianza y respeto para asumir riesgos	✓		✓		✓		

43	Los grandes logros se reconocen y celebran con regularidad en nuestro centro.	✓		✓		✓	
44	El personal docente y la comunidad educativa demuestran un esfuerzo constante y unificado para integrar el cambio en la cultura de la escuela.	✓		✓		✓	
45	Las relaciones entre el personal docente proporcionan un análisis honesto y respetuoso de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓	
46	Existe tolerancia, respeto confianza entre pares en la práctica docente como parte de fomentar las buenas relaciones personales en la I.E.	✓		✓		✓	
Dimensión5: Condiciones de apoyo							
47	Se proporciona tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaborativo	✓		✓		✓	
48	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	✓		✓		✓	
49	Existen recursos económicos disponibles para el desarrollo profesional	✓		✓		✓	
50	El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente	✓		✓		✓	
51	Los expertos proporcionan asesoramiento y apoyo para el aprendizaje o formación continua	✓		✓		✓	
52	Las instalaciones del centro escolar están limpias, agradables y acogedoras	✓		✓		✓	
53	Los sistemas de comunicación llamasen virtuales como Hotmail. Gmail plataformas fomentan el flujo de información entre el personal docente.	✓		✓		✓	
54	Los sistemas de comunicación fomentan el flujo de información a través de toda la comunidad escolar, incluyendo: equipo directivo, los padres y miembros de la comunidad.	✓		✓		✓	
55	La información se encuentra organizada y disponible para un fácil acceso al personal docente	✓		✓		✓	
56	Se evidencia el manejo disciplinar de las diferentes áreas curriculares para realizar el trabajo compartido y colectivo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ **Hay suficiencia**



Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Francis Esmeralda Ibarquen Cueva*
DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Dimensión 1: Liderazgo compartido								
1	Los profesores participan democráticamente y activa en la discusión y toma de decisiones sobre asuntos escolares relevantes.	✓		✓		✓		
2	Los profesores tienen acceso a información clave de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Se da oportunidades a los profesores para que puedan iniciar proyectos de innovación o procesos de cambio en la escuela.	✓		✓		✓		
4	La dirección y/o subdirección actúa democráticamente compartiendo el poder y la autoridad entre el personal docente.	✓		✓		✓		
5	Se promueve y se apoya el liderazgo entre los profesores.	✓		✓		✓		
6	Las decisiones se toman en reuniones o a través de distintos canales de comunicación en los que participan profesores de los distintos niveles.	✓		✓		✓		
7	Los profesores usan múltiples fuentes de información para tomar decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje	✓		✓		✓		
8	El personal docente se involucra constantemente en la discusión y toma de decisiones de la mayoría de los asuntos escolares.	✓		✓		✓		
9	La toma de decisiones se realiza mediante reuniones y la comunicación entre docentes de distintos ámbitos de estudio y cursos.	✓		✓		✓		
10	Los docentes apoyan la gestión directiva asumiendo retos, compromisos y responsabilidad según sea su comisión de trabajo.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Visión y valores compartidos								
11	Existe un proceso colaborativo para desarrollar el sentido de valores compartidos entre el personal	✓		✓		✓		
12	Los valores compartidos apoyan normas de comportamiento que guían las decisiones sobre enseñanza y aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Los objetivos escolares se centran en el aprendizaje del estudiante más que en los resultados de exámenes y calificaciones.	✓		✓		✓		

14	La comunidad educativa se involucra activamente en la creación de grandes expectativas que ayuden a mejorar el rendimiento estudiantil.	✓		✓		✓		
15	Los docentes cumplen sus horas efectivas con responsabilidad, preparando a tiempo sus sesiones, unidades y proyectos de clases.	✓		✓		✓		
16	Los docentes no faltan ni llegan tarde en cumplimiento de funciones, teniendo sumo cuidado en cumplir las metas propuestas en el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Los docentes son modelos a seguir con su ejemplo en práctica de valores como responsabilidad, puntualidad, honestidad, veracidad y lealtad.	✓		✓		✓		
18	Los docentes y el personal directivo tienen un trato respetuoso conforme a la ética profesional en cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
19	El docente trata con respeto, tolerancia, empatía a sus niños teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20	El docente pone en práctica los valores de respeto, tolerancia, empatía, al trato y dialogar con sus padres de su aula.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Trabajo colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El personal docente trabaja conjuntamente para desarrollar competencias capacidades desempeños poniendo en práctica estrategias y aplicar los nuevos aprendizajes a su trabajo.	✓		✓		✓		
22	El personal docente trabaja y planifica coherente, pertinentemente y conjuntamente en la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y aprendizaje se ve reflejados en logros de aprendizaje según metas planteadas al principio de año escolar	✓		✓		✓		
24	Los miembros del profesorado aprenden y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas	✓		✓		✓		
25	El personal docente está comprometido en aplicar programas que mejoren el aprendizaje	✓		✓		✓		
26	Los docente fomenta el dialogo asertivo creando espacios de intercambio de ideas y posturas a temas referidos al logro de aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	Los docentes participan en trabajos colegiados según su grado y ciclo.	✓		✓		✓		

28	Los docentes suelen escuchar con empatía y tolerancia puntos de vistas diferentes en la planificación y programación.	✓		✓		✓		
29	Los docentes suelen escuchar opiniones de los nuevos maestros incorporados a la institución, sin distinción de permanencia de antigüedad de nombramiento en la institución.	✓		✓		✓		
30	Los docentes reflexionan sobre su práctica docente con conciencia y actitud crítica reflexiva asumiendo compromisos de mejora.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Práctica pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No	
31	El personal docente se organiza colaborativamente en su práctica pedagógica en función a metas y logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
32	El personal docente comparte informalmente ideas y sugerencias que puedan mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
33	El personal docente revisa colaborativamente el trabajo de los estudiantes para mejorar y compartir prácticas docentes.	✓		✓		✓		
34	El personal docente es participe de comunidades de aprendizaje en su institución o red.	✓		✓		✓		
35	El personal docente intercambia estrategias para el logro de aprendizaje haciendo uso de redes o programas virtuales.	✓		✓		✓		
36	Existe la oportunidad individual y grupal de aplicar prácticas docentes y compartir los resultados.	✓		✓		✓		
37	El personal docente comparte regularmente el trabajo del estudiante para guiar la mejora general de la escuela	✓		✓		✓		
38	El personal docente trata con respeto y consideración a los directivos de I.E.	✓		✓		✓		
39	El docente muestra apertura al dialogo reflexivo al ser monitoreado por sus directivos.	✓		✓		✓		
40	El docente evade comprometerse con la gestión educativa de la Institución no siendo participe en actividades planificadas en la calendarización.	✓		✓		✓		
Dimensión 5: Condiciones de apoyo-relaciones		Si	No	Si	No	Si	No	
41	Las relaciones afectivas existen entre los docentes y los estudiantes se han construido basadas en la confianza y el respeto.	✓		✓		✓		
42	Existe una cultura de confianza y respeto para asumir riesgos	✓		✓		✓		

43	Los grandes logros se reconocen y celebran con regularidad en nuestro centro.	✓		✓		✓		
44	El personal docente y la comunidad educativa demuestran un esfuerzo constante y unificado para integrar el cambio en la cultura de la escuela.	✓		✓		✓		
45	Las relaciones entre el personal docente proporcionan un análisis honesto y respetuoso de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
46	Existe tolerancia, respeto confianza entre pares en la práctica docente como parte de fomentar las buenas relaciones personales en la I.E.	✓		✓		✓		
Dimensión5: Condiciones de apoyo								
47	Se proporciona tiempo para facilitar el trabajo en equipo o colaborativo	✓		✓		✓		
48	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	✓		✓		✓		
49	Existen recursos económicos disponibles para el desarrollo profesional	✓		✓		✓		
50	El profesorado dispone de la tecnología y los materiales apropiados para la práctica docente	✓		✓		✓		
51	Los expertos proporcionan asesoramiento y apoyo para el aprendizaje o formación continua	✓		✓		✓		
52	Las instalaciones del centro escolar están limpias, agradables y acogedoras	✓		✓		✓		
53	Los sistemas de comunicación llamasen virtuales como Hotmail. Gmail plataformas fomentan el flujo de información entre el personal docente.	✓		✓		✓		
54	Los sistemas de comunicación fomentan el flujo de información a través de toda la comunidad escolar, incluyendo: equipo directivo, los padres y miembros de la comunidad.	✓		✓		✓		
55	La información se encuentra organizada y disponible para un fácil acceso al personal docente	✓		✓		✓		
56	Se evidencia el manejo disciplinar de las diferentes áreas curriculares para realizar el trabajo compartido y colectivo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ **Hay suficiencia**



Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mag.: ROBERTO BELLAS GARZA DNI: 08883139

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de noviembre .del 2019



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Base de datos

COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE
I. E PERÚ ITALIA
DIMENSIONES

N° de docentes	LIDERAZGO PEDAGÓGICO										VISIÓN Y VALORES COMPARTIDOS										TRABAJO COLABORATIVO										PRÁCTICA PEDAGÓGICA										CONDICIONES DE APOYO RELACIONES						CONDICIONES DE APOYO DE ESTRUCTURA											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3								
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3							
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3						
6	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2							
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
9	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
10	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
11	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
12	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
13	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
14	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		

COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

I. E. 7216

DIMENSIONES

N° de docentes	LIDERAZGO PEDAGÓGICO										VISIÓN Y VALORES COMPARTIDOS										TRABAJO COLABORATIVO										PRÁCTICA PEDAGÓGICA										CONDICIONES DE APOYO RELACIONES						CONDICIONES DE APOYO DE ESTRUCTURA												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3											
2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	4	3	2	1										
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3											
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4										
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
6	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3										
7	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3					
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3								
9	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3					
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3			
11	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4					
12	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4							
13	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4						

