



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN**  
**EDUCACIÓN**

Comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional  
en la práctica pedagógica docente en instituciones educativas, San  
Juan de Lurigancho, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Educación

**AUTORA:**

Teran Ccanre, Alicia Jesus (orcid.org/0000-0001-8213-9169)

**ASESOR:**

Dr. Méndez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la Reducción de Brechas y Carencias en la Educación en todos  
sus Niveles

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A Dios por brindarme salud y permitir que disfrute del día a día. A mi esposo por ser mi compañero y apoyo en este caminar. A mis amados hijos por ser mi motor y motivo para seguir cumpliendo metas. A mis padres, por ser mi ejemplo de perseverancia.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y a sus profesores por brindarme el espacio y las herramientas para reforzar conocimientos y adquirir habilidades en desarrollar la investigación. A los Directores y profesores de las diferentes IE que brindaron su apoyo para concretar el recojo de información requerido en este estudio. Al Dr. Juan Méndez Vergaray por su gran apoyo, exigencia y confianza en mi capacidad de trabajar en este estudio, gracias a sus orientaciones y recomendaciones veo cristalizado el término de esta tesis doctoral.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	63
VIII. PROPUESTA	65
REFERENCIAS	69
ANEXOS	77

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Asociación entre comunidades profesionales de aprendizaje y práctica pedagógica docente, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022	32
Tabla 2	Asociación entre la inconstante antecedente CPA y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022	33
Tabla 3	<i>Asociación entre comunidades profesionales de aprendizaje de aprendizaje y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	34
Tabla 4	<i>Asociación entre comunidades profesionales de aprendizaje y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	35
Tabla 5	<i>Asociación entre comunidades profesionales de aprendizaje y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	36
Tabla 6	<i>Asociación entre cultura organizacional y práctica pedagógica docente, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	37
Tabla 7	<i>Asociación entre cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	38
Tabla 8	<i>Asociación entre cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	39

Tabla 9	<i>Asociación entre cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	40
Tabla 10	<i>Asociación entre cultura organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	41
Tabla 11	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad de los datos a analizar</i>	42
Tabla 12	<i>Regresión logística de la variable práctica pedagógica docente en función de las variables comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	43
Tabla 13	<i>Estadístico Pseudo R-cuadrado para verificar la potencia de la influencia de las inconstantes antecedentes comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la inconstante práctica pedagógica docente</i>	43
Tabla 14	<i>Regresión logística de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en función de las inconstantes comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	45
Tabla 15	<i>Estadístico Pseudo R-cuadrado para constatar la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente</i>	45
Tabla 16	<i>Regresión logística de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en función de las inconstantes comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	46

Tabla 17	<i>Estadístico Pseudo R-cuadrado para constatar la potencia de la influencia de las inconstantes antecedentes sobre la consecuente</i>	47
Tabla 18	<i>Regresión logística de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en función de las variables comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	48
Tabla 19	<i>Estadístico Pseudo R-cuadrado para constatar la potencia de la influencia de las inconstantes antecedentes sobre la consecuente</i>	48
Tabla 20	<i>Regresión logística de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en función de las inconstantes comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022</i>	49
Tabla 21	<i>Estadístico Pseudo R-cuadrado para constatar la potencia de la influencia de las inconstantes antecedentes sobre la consecuente</i>	50
Tabla 22	<i>Cronograma de actividades</i>	68

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema de indagación correlacional causal</i>	23



## Resumen

La investigación presentada surge de la problemática que se evidencia en diversas instituciones educativas donde la práctica pedagógica que desarrolla el docente presenta dificultades para el logro de aprendizaje de sus estudiantes.

**Objetivo:** verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en la práctica pedagógica docente.

**Metodología:** se desarrolló una investigación aplicada, orientada en el enfoque cuantitativo, de tipo transversal correlacional-causal para determinar la relación existente entre las variables; donde la población de estudio fueron los profesores de educación básica regular, con una muestra de 156, quienes fueron seleccionados probabilísticamente, se aplicaron tres instrumentos de investigación, dichos cuestionarios comprendían las dimensiones de cada variable. **Resultados:**

al obtener el valor de significancia de  $p=0.000$  siendo menor de 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna, concluyendo que las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional influyen en la práctica pedagógica docente de las instituciones educativas, San Juan de Lurigancho-2022. **Conclusión:** el estadístico Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke evidencia que el nivel de influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente es de 15%, esto estaría indicando que existen variable extrañas que afectarían la práctica pedagógica en los docentes.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, desarrollo profesional, desempeño docente

## Abstract

The research presented arises from the problem that is evident in various educational institutions where the pedagogical practice developed by the teacher presents difficulties for the achievement of their students' learning. **Objective:** to verify what influence professional learning communities and organizational culture have on teaching pedagogical practice. **Methodology:** an applied research was demonstrated, oriented towards a quantitative approach, of a cross-correlational-causal type to determine the relationship between the variables; where the study population were regular basic education teachers, with a sample of 156, who were selected probabilistically, three research instruments were applied, these questionnaires included the dimensions of each variable. **Results:** when obtaining the significance value of  $p=0.000$  being less than 0.05; Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, concluding that professional learning communities and organizational culture influence the teaching pedagogical practice of educational institutions, San Juan de Lurigancho-2022. **Conclusion:** the Nagelkerke Pseudo R-squared statistic shows that the level of influence of the antecedent variables on the consequent is 15%, this would be indicating that there are strange variables that would affect the pedagogical practice in teachers.

**Keywords:** Organizational culture, professional development, teaching performance

## Resumo

A pesquisa apresentada surge do problema que se evidencia em diversas instituições de ensino onde a prática pedagógica desenvolvida pelo professor apresenta dificuldades para o alcance da aprendizagem de seus alunos. **Objetivo:** verificar qual a influência das comunidades de aprendizagem profissional e da cultura organizacional na prática pedagógica docente. **Metodologia:** demonstrou-se uma pesquisa aplicada, orientada para uma abordagem quantitativa, do tipo cross-correlacional-causal para determinar a relação entre as variáveis; onde a população do estudo foram professores da educação básica regular, com uma amostra de 156, que foram selecionados probabilisticamente, foram aplicados três instrumentos de pesquisa, esses questionários contemplaram as dimensões de cada variável. **Resultados:** ao obter o valor de significância de  $p=0,000$  sendo menor que 0,05; Portanto, a hipótese nula é rejeitada e a hipótese alternativa é aceita, concluindo que as comunidades de aprendizagem profissional e a cultura organizacional influenciam a prática pedagógica docente das instituições de ensino, San Juan de Lurigancho-2022. **Conclusão:** a estatística Pseudo R-quadrado de Nagelkerke mostra que o nível de influência das variáveis antecedentes sobre as consequentes é de 15%, isso estaria indicando que existem variáveis estranhas que afetariam a prática pedagógica dos professores.

**Palavras-chave:** Cultura organizacional, desenvolvimento profissional, desempenho docente

## I. INTRODUCCIÓN

El rendimiento académico que presentan los estudiantes es un problema que presenta la realidad educativa peruana, una de las causas ha sido atribuida a los docentes, por como desempeñan las acciones para desarrollar nuevos conocimientos en los estudiantes; por ello, desde años anteriores, ha sido prioridad para las autoridades educativas del Perú, mejorar y elevar la calidad del servicio de enseñanza-aprendizaje que se brindan en las instituciones educativas, en la actualidad se ha abordado muchos aspectos para determinar el desempeño del docente, respecto a la práctica pedagógica; y, cuyos resultados han brindado la oportunidad para proponer estrategias de mejora que eleven el desempeño de dichas prácticas pedagógicas (Marco del buen desempeño docente, 2012). Desde siempre los profesores han representado un poder sólido para producir aprendizajes, por ello, hay preocupación en dar sostenibilidad al servicio educativo y la mejora escolar; considerando la aplicación de nuevas estrategias para garantizar el perfeccionamiento profesional de los profesores (Prenger et al., 2021).

Considerando el análisis a nivel internacional, la OCDE (2021) presentó un informe de los resultados del cuestionario internacional aplicado a docentes y directores TALIS 2018, respecto al desenvolvimiento de la práctica pedagógica del profesor, se obtuvo que, en las prácticas que utilizaron en el aula el 90% de los profesores explicaron a sus estudiantes qué es lo que tenían que aprender, asimismo, un 55% de los docentes afirmaron que dejaron a los estudiantes que decidieran sus propios procedimientos para resolver tareas complejas. Sobre la valoración que da la sociedad al trabajo en la enseñanza, en España un 12% del profesorado se mostró de acuerdo o muy de acuerdo, el cual resultó muy inferior al promedio de países y economías participantes (36%). Respecto al estrés laboral y su intención de continuar en la docencia, en España un 12% afirmó que experimentan mucho estrés laboral, mientras que los países y economías participantes en un 17%, este resultado lo atribuyeron a la carga administrativa, por ser considerados responsables del rendimiento del alumnado y atender preocupaciones de los progenitores o tutores legales.

Los resultados de TALIS 2018, ha permitido conocer la necesidad de que los sistemas educativos de diferentes países deben mejorar las oportunidades de formación de sus docentes y directivos. Martín (2020), en su investigación comparativa realizada en cuatro realidades europeas, sostuvo que en la evaluación de la práctica docente, no estuvieron presentes todas las competencias requeridas, pero los sistemas que más se acercaron son del Reino Unido y el Finandés, donde los docentes tuvieron una cultura evaluativa como fundamento de mejora en la práctica docente, y a la vez ha sido obligatoria para los docentes llevar una orientación interna y externa.

Los resultados de investigación en una escuela colombiana, indicaron que los profesores enfrentaron dificultades durante el desarrollo de su práctica pedagógica, cuyas estrategias aplicadas no lograron capturar la motivación e interés de los estudiantes, asimismo, la inadecuada utilización de las herramientas tecnológicas no benefició al mejor desempeño del docente, ya que les fue difícil adecuarse a los cambios de la educación moderna (Insuasty & Osorio, 2020).

Respecto al ámbito nacional, Cuenca (2020) presentó un informe tomando como base las evaluaciones aplicadas por el Instituto de Estudios Peruanos (IEP) iniciadas en el año 2002; dicho informe sostiene que a partir del año 2017 en adelante se han venido aplicando la Evaluación al Desempeño Docente, cuyos resultados evidenciaron que tanto directivos como docentes presentan dificultades en cuanto al desarrollo de su quehacer pedagógico en los diversos espacios educativos, y como consecuencia de ello se precisó la necesidad de brindar capacitaciones sobre implementación en las competencias que garanticen un mejor desempeño.

En diversos contextos se identificaron escuelas públicas que no brindaban las condiciones requeridas para un mejor desenvolvimiento del profesor, debido al limitado acceso de los recursos y materiales, a la falta de organización e involucramiento de los integrantes del colectivo educativo (Robalyno, 2017); asimismo, se recopiló el testimonio de docentes quienes manifestaron que, los

monitoreos y acompañamientos a la práctica pedagógica por parte de las Unidades de gestión educativa sólo se brindan a las escuelas focalizadas.

A nivel local, se tomó como base de análisis los logros que alcanzaron los estudiantes (ECE) 2019, donde se observó que hay una elevada proporción del resultado en el nivel de inicio, esto refleja la urgencia de replantear el quehacer educativo desde una mirada analítica y reflexiva en la práctica docente, que permita replantear las formas de enseñar para un deseable resultado en la próxima ECE y por ende para un mejor proceso en el logro de competencias de los educandos; asimismo, el resultado del monitoreo y acompañamiento a los docentes y directivos de instituciones de Educación básica regular, realizado por la UGEL, ha permitido detectar los aspectos en que docentes y directivos precisan de acciones en implementación de estrategias para el desarrollo de su quehacer educativo.

Por lo expuesto, como problema general de la investigación se planteó la interrogante:

¿Qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en la práctica pedagógica docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022?

Así mismo, se generaron los problemas específicos los cuales se presentan en el Anexo B.

Considerando la justificación teórica, la presente investigación profundizó las variables de comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional con el fin de determinar la influencia que ejercen en los aprendizajes (Mendoza et al., 2021), y de práctica pedagógica de los docentes partiendo desde la reflexión (Domingo, 2022), con teorías bibliográficas que dan soporte a la investigación y profundizan los conocimientos teóricos del estudio (Fernández, 2020).

Respecto a la justificación práctica el interés de esta investigación radicó en determinar el beneficio para los docentes y el desarrollo de estrategias para mejorar el quehacer educativo de los profesores; Bernal (2010) sostuvo que la

justificación de una investigación es práctica cuando su desarrollo ayuda en la resolución del problema o propone estrategias que contribuyan a resolverlo.

Sobre la justificación metodológica la investigación se realizó en un enfoque cuantitativo, el cual ha permitido recoger datos mediante instrumentos que previamente han sido validados, y que pueden ser mejorados en estudios posteriores, para Arias & Covinos (2021) el instrumento interviene en el problema para descubrir nuevos resultados.

En cuanto a la justificación epistemológica esta investigación se sustentó en el modelo positivista, donde la intención fue verificar las hipótesis planteadas (Bernal, 2010), como explicación a la situación actual del desempeño que han venido desarrollando los docentes.

Considerando la problemática mencionada, como objetivo general de la investigación se propuso:

Verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en la práctica pedagógica docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

Así también, se plantearon objetivos específicos que seguidamente se presenta:

- Verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en preparación para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.
- Verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.
- Verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.



- Verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

Como hipótesis general de la investigación se propuso:

Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en la práctica pedagógica docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

Así mismo, se plantearon las hipótesis específicas que a continuación se expone:

- Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en preparación para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.
- Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.
- Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen efectos significativos en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.
- Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022

## **II. MARCO TEÓRICO**

La búsqueda de información sobre los antecedentes nacionales e internacionales, ha permitido ampliar la perspectiva y obtener una visión mucho más profunda respecto a las variables de la investigación (Ñaupas et al., 2018).

Entre la revisión de antecedentes nacionales, se tomó como referentes a:

Rivera & Ledesma (2021), cuyo estudio propuso establecer las divergencias que existen en los factores que describen las CPA en las escuelas de Lima. Esta pesquisa cuantitativa de tipo descriptivo y nivel comparativo; abarcó una población conformada por instituciones educativas de Lima este, siendo la muestra de 144 profesores; aplicándose la encuesta como técnica, cuyo instrumento fue el cuestionario adaptado y validado. El resultado de la pesquisa refleja que, el desarrollo de CPA se encuentran en un grado regular con 56.3%, en un grado eficiente el 29.9% y en grado ineficiente el 13.9%. Dicha investigación concluye en que el nivel secundario presenta un nivel más eficiente en diversos aspectos a comparación del nivel primaria, con un margen de diferencia del 21.4%; asimismo, menciona que los factores de CPA se mantienen en un nivel regular en las dimensiones que comprende.

Quispe-Pareja (2020) planteó como objetivo de investigación evidenciar como la acción pedagógica del directivo se vincula con el quehacer educativo de los docentes. La investigación fue planteada desde una perspectiva cuantitativa, tomando un diseño descriptivo correlacional, siendo la muestra 234 alumnos, 49 profesores y 9 directores, el instrumento utilizado fue la encuesta. Los resultados obtenidos sostienen que la gestión pedagógica del director se enlaza de manera inmediata y significativa con el ejercicio pedagógico del profesor; por otro lado, la dimensión relacionada a la planificación de la gestión pedagógica se vincula de forma moderada con el trabajo que brinda el profesor. La conclusión sostiene que, para lograr una mejora de los aprendizajes significativos, la gestión pedagógica directiva debe enfocarse en gestionar e implementar estrategias para el trabajo pedagógico de los docentes.

Zans (2018) planteó como finalidad el establecer la correspondencia entre la administración educativa con el desempeño del profesor. La pesquisa fue

cuantitativa y correlacional descriptivo; donde 39 profesores de primaria y secundaria constituyeron la muestra; en dicha investigación se aplicó un cuestionario de 30 preguntas por variable. Los resultados demostraron que hay una relación afirmativa e importante de 0,710, que afirma que la acción educativa se vincula con el quehacer del docente. La investigación concluye en que hay una correspondencia relevante de las inconstantes de la administración educativa y el quehacer educativo del profesor.

Salvador & Sánchez (2018) tuvieron como finalidad precisar la correlación del liderazgo del Director y el compromiso del profesorado respecto a la organización educativa. Esta pesquisa se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, donde la población de estudio fue compuesta por profesores de tres escuelas del nivel secundaria, donde la muestra fue determinada mediante muestreo probabilístico, siendo un total de 130 docentes. Según los resultados de la investigación, del total de profesores entrevistados, el 46,3% consideran que el liderazgo que ejerce el directivo se encuentra en una categoría moderada, el 35,5% lo califica en una categoría fuerte, asimismo, el 18,2% lo sitúa en una categoría débil. La pesquisa concluye que hay relación positiva del nivel moderado del liderazgo que ejerce el director, con el compromiso de los profesores respecto a la organización educativa, asimismo, hay una relación entre la gestión de recursos que aplica el líder directivo con el compromiso del docente respecto a la organización.

Se consideró los siguientes antecedentes de nivel internacional:

Mendoza et al. (2021), el objetivo de la investigación determinó la eficiencia docente frente a la organización de un centro educativo y la comunidad profesional de aprendizaje. La investigación fue cuantitativa, de diseño correlacional-descriptivo, la muestra fue obtenida de 15 colegios de EBR, siendo un total de 359 profesores seleccionados de manera aleatoria, aplicándose cuatro cuestionarios de tipo Likert. Los resultados señalaron que: las características personales de los profesores determinaron la capacidad de involucrarse en la organización de la escuela; la cultura organizativa ha cambiado paulatinamente, convirtiéndose en

cultura positiva e ideal; asimismo hubo un resultado favorable de la CPA con la eficiencia en los docentes. El estudio concluyó en que se debe buscar la compenetración entre la organización de un centro educativo y la CPA para lograr una alta eficacia pedagógica.

Du Plessis & Westhuizen (2021), en el estudio realizado tuvieron como propósito brindar aportes que permitan entender el desarrollo de la profesionalidad continua y el proceso de la práctica de evaluar. El estudio aplicó el muestreo no probabilístico, cuya muestra estuvo conformada por 14 profesores de una institución, aplicándose el cuestionario para la recolección de datos. Los resultados establecieron que la experiencia fue un determinante para que los profesores adquieran conocimiento y confianza en su capacidad de desarrollar adecuadas prácticas de evaluación, asimismo, se evidenció que en los profesores hay necesidad constante por incrementar sus conocimientos en la aplicación de evaluaciones, ya que esto permite obtener mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes y por ende en la mejora de su desarrollo profesional. El estudio concluyó que existían algunos vacíos durante la preparación profesional previa al ejercicio docente, y que la experiencia le da la oportunidad de desarrollar conocimientos a través de innovaciones, y que estas se van adaptando constantemente a través de la práctica pedagógica, permitiendo contribuir la mejora del conocimiento pedagógico.

Hernández et al. (2020) plantearon como objetivo de investigación el analizar y describir los efectos, alcances y beneficios que brinda el acompañamiento a los líderes escolares de la redes educativas, para el desarrollo y transformación de una CPA. La investigación fue de diseño descriptivo, usando la metodología mixta; en la muestra participaron 139 directivos de diferentes liceos y escuelas públicas y pertenecientes a diez redes educativas; se utilizó el cuestionario tipo Likert como instrumentos para la recolección de información, y las entrevistas semiestructuradas se aplicaron cuando culminó el acompañamiento, el cual fue después de 30 meses. Según los resultados obtenidos de la investigación, los directores han considerado que el trabajo en redes es una estrategia que da

oportunidad de meditar y evaluar sobre las prácticas de liderazgo pedagógico que han desarrollado, y que a la vez permite fortalecer sus conocimientos profesionales de manera colaborativa, en espacios que generan confianza, orientando a la transformación del aprendizaje. Las conclusiones presentadas en la investigación, expresaron que las redes de líderes educativos generan y construyen espacios para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, y que es una ventaja para fomentar y desarrollar aprendizajes colaborativos, así como el fortalecimiento del desarrollo profesionales de maestros, orientándolos a elevar los aprendizajes de los alumnos de cada centro educativo.

Lee (2020) realizó un estudio cuyo fin fue analizar la varianza en la eficacia del docente respecto a la organización escolar que se practica en la escuela y el nivel en el que se desarrolla la CPA; fue una investigación cuantitativa, la población de estudio abarcó a docentes de 15 centros educativos, la muestra fue aleatoria, de los cuales se logró recoger 359 cuestionarios de tipo Likert. El resultado demostró que, la cultura organizacional de la escuela está pasando por un proceso de cambio y transformación, y que la cultura innovadora y grupal están avanzando de manera lenta, asimismo, que siendo la escuela un sistema organizado, esta crea diversas reacciones en los profesores respecto a sus características y experiencias profesionales, por otro lado, se obtuvo que las CPA tienen un efecto beneficioso y motivador en las funciones que desempeña el docente. El estudio concluye en que la eficiencia de los profesores tiene resultados positivos, si es que la cultura de organización de la escuela y las CPA trabajan conjuntamente.

Schaap et al. (2019) tuvieron como finalidad determinar el desempeño del docente al participar en una CPA, se realizó una investigación exploratoria, donde la muestra estuvo conformada por 18 profesores de diferentes CPA quienes participaron por un año, se aplicaron entrevistas semiestructuradas una al inicio y la otra al finalizar el año escolar. Los resultados del estudio determinaron que los docentes pasan por un proceso de estrés y tensión al participar en la CPA debido a que está relacionada con su formación profesional y en lograr mejores aprendizajes de sus estudiantes, por lo que, experimentaron presión laboral,

necesidad de recursos, espacios y colaboración del equipo para lograr su desarrollo personal. La pesquisa concluyó en que las CPA presentan entornos algo complejos respecto a la responsabilidad de mejorar su práctica profesional y el rendimiento de sus estudiantes, y que por ello se debe alinear y crear un grado de organización de estas en las escuelas.

Aparicio & Sepúlveda (2018) tuvieron como objetivo de investigación el analizar la cultura y estructura de aprendizaje como características de la organización docente para la innovación de las instituciones educativas, el estudio cuantitativo presentó un diseño correlacional, donde la muestra fue constituida por 221 profesores de secundaria, a quienes se les administró un cuestionario. Los resultados de la investigación confirmaron que la cultura y estructura del aprendizaje se involucran directamente con la aptitud de innovación en las escuelas. Siendo las conclusiones de su investigación que, la cultura de aprendizaje tiene impacto directo para la adquisición de conocimientos y propuestas de innovación; la estructura organizacional estuvo predispuesta a la mejora y a la innovación del profesorado, lo que conllevó a la aplicación de habilidades que involucraron la gestión coherente con propuestas cooperativas.

Gil et al. (2018), en la pesquisa elaborada tuvieron como finalidad indagar la influencia de la cultura y formación del aprendizaje como características de la formación docente para la innovación en las instituciones educativas. El enfoque fue un estudio cuantitativo, de tipo correlacional, donde la muestra estuvo compuesta por 221 docentes del nivel secundaria, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados del estudio confirmaron que la cultura y estructura del aprendizaje se involucran directamente con la aptitud de innovación en las escuelas, y que, para el desarrollo de esta es necesario implementar organizaciones educativas que den apertura a una currícula accesible y comprometida a cambios. Las conclusiones de investigación comprueban que la cultura de aprendizaje tiene impacto directo para la adquisición de conocimientos y propuestas de innovación; la estructura organizacional está predispuesta a la

mejora y a la innovación del profesorado, lo que conlleva a la aplicación de habilidades que involucren la gestión coherente con propuestas cooperativas.

Bolívar (2017) cuyo objetivo de investigación fue examinar algunos instrumentos que pudieran servir para diagnosticar y medir el aprendizaje organizacional de los centros educativos que aplican las CPA para fortalecer el ejercicio pedagógico de los profesores y enriquecer el logro de competencias de sus estudiantes. La pesquisa tuvo un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo, la población abarcó las escuelas de educación básica que pertenecían a un programa sobre rendimientos escolares, participaron 38 instituciones educativas, del cual se resolvieron 812 cuestionarios, el cuestionario estuvo referido a las prácticas pedagógicas vinculadas con las dimensiones que corresponden a las CPA. Los resultados dan cuenta de que el instrumento PLCA-R ha permitido determinar que las posibilidades de relación entre las dimensiones son bajas y escasas, esto se debe a que en España hay una escasa labor respecto al liderazgo pedagógico del equipo directivo en crear una CPA en el centro educativo. Esta investigación concluye en que las CPA es una estrategia de desarrollo profesional de los educadores y que bien orientado va a permitir mejoras en logro del éxito del aprendizaje en estudiantes, por ello, plantea como requisito contar con un instrumento que permita la medición del aprendizaje organizacional, y asimismo la evaluación de la Comunidad profesional de aprendizaje que haya sido implementada en un centro educativo.

Rodríguez & Gairín (2017) tuvieron como objetivo de estudio el analizar la influencia que desempeñan las acciones de gestión curricular de las Unidades técnicas pedagógicas en el desempeño diario de docentes. Fue una investigación mixta, donde población de estudio abarcó dos regiones de Chile, siendo la muestra 567 Jefes de unidades técnicas pedagógicas (JUTP), a quienes se les aplicó la encuesta. Los resultados determinaron que el 95,1% de los JUTP han presentado mejor preparación para desempeñar la gestión pedagógica a comparación de los directores debido a que han recibido capacitación en: liderazgo educativo, gestión curricular, pedagógica y escolar; asimismo, el 89,4% han participado activamente



en desarrollarse profesionalmente mientras ejercían sus funciones, por otro; lado el 70% direccionaron su tiempo para enseñar e implementar las prácticas de liderazgo pedagógico, también tuvieron una influencia positiva en los docentes con quienes desarrollaron la reflexión pedagógica y retroalimentación. La investigación concluye en que los JUTP ejercieron una buena práctica en la gestión de liderazgo pedagógico, logrando influenciar positivamente en la práctica de los docentes.

Esta investigación ha tenido como fundamento el campo científico de la teoría del constructivismo social de Lev Vygotsky el cual fundamenta que los procesos psicológicos dependen del ambiente o contexto donde se desarrolla el individuo (Jin et al., 2020). Asimismo, Vanderburg et al. (2021) consideró a la persona como producto del desarrollo histórico y social, y que el conocimiento de este se origina por la interacción del mismo con el ambiente que lo rodea, asimismo sostiene que, el aprendizaje cultural no necesariamente es una recopilación de conocimientos, sino, que nos obliga a desarrollar la capacidad para construir nuestras propias herramientas, nuestras estrategias de aprendizaje. Esta teoría se caracteriza porque el ser humano se transforma y transforma su realidad mediante la comunicación con sus pares, a través de la interacción social le va permitir comprometerse con las acciones que ejecuta (Iba & Burgoyne, 2019). Ante este sustento, se puede considerar a las CPA como una propuesta que puede favorecer el desarrollo cognitivo de toda persona (Prenger et al., 2021).

Molina & López (2018) sostuvieron que la CPA es una opción que trae beneficios para la organización del trabajo docente, el cual se caracteriza por generar la formación y el desarrollo en el servicio, fortaleciendo el crecimiento profesional desde un trabajo colaborativo. El supuesto epistemológico relacionada con comunidades de aprendizaje es objetivista, ya que se genera y valida el conocimiento.

Según, Galaz et al. (2017), en sus investigaciones asumió que: lograr un conocimiento es el producto de las experiencias que surgen en el quehacer cotidiano, y, que para entenderla mejor y que esta experiencia sea beneficiosa, es necesario la reflexión crítica socializada. Generalmente se atribuye la situación

de comunidad profesional de aprendizaje a todos los centros educativos que evidencian que los docentes realizan un trabajo colaborativo y que esto repercute positivamente en su desempeño profesional, permitiendo estimular el análisis sobre sus enseñanzas, esto induce y motiva a seguir con el compromiso de mejora por parte del personal docente que ya se encuentra identificado con esta estrategia, asimismo el liderazgo que se ha desarrollado en el proceso va a seguir promoviendo el trabajo colaborativo para aprender y mejorar la formación profesional mediante una práctica reflexiva de su quehacer educativo, (Krichesky & Murillo, 2018).

Según la teoría de acción comunicativa de Jürgen Habermas el despertar de la capacidad de crítica y de duda del ser humano, respecto al espacio en que se sitúa y a la sociedad que lo rodea; está orientada a la comprensión mutua, al logro eficiente de objetivos, por ello implica el conocimiento compartido, acuerdos que tengan base en requisitos de validez y confianza mutua. Enquist (2001 citado por Chediak et al., 2018) sostuvo que la comunidad profesional de aprendizaje constituye un tipo de liderazgo que permite acciones que generan la actitud dialógica y el trabajo colaborativo docente, esto implica una actitud de compromiso, participación activa, altruismo, reciprocidad y respeto a sí mismo como a los demás; por tanto, esto puede contribuir eficazmente en la mejora del quehacer educativo de los docentes.

Asimismo, Souza & Arthur (2020) coinciden en que el rol de líder que asume el director de una institución tiene impacto en el desarrollo profesional del profesor, sin embargo el ejercer un liderazgo colaborativo permite destacar un mayor involucramiento de los docentes en tomar decisiones para un beneficio común, que se dé una redistribución de autoridad y que los comprometa a identificarse con su desarrollo docente.

Para Márquez (2019), una adecuada comunicación siempre fue la base para el trabajo colaborativo, el cual presenta una oportunidad de crear una relación social e individual con competencia en el campo educativo, interviniendo de

manera global en todos los procesos que conlleva, buscando establecer objetivos de mejora, desde una posición reflexiva.

Molina & López, (2019) sostuvieron que el trabajo colaborativo brinda mejoras educativas y el desarrollo profesional docente, por ello es necesario tener presente la información obtenida de su práctica diaria, y potenciar el trabajo entre pares, convirtiéndose en una posibilidad de desplegarse sobre diversos contextos brindando oportunidades reales de aprendizaje; por consiguiente se considera que el trabajo colaborativo es la base fundamental que aporta mucho en una CPA.

Jenssen & Nordahl (2022) manifestaron que los profesores deben tener participación activa en las CPA, que esté orientada a la innovación y el desarrollo de su profesión, esto elevará su autoconfianza y contribuirá en el incremento de su competencia docente y mejoría de su práctica; por ello sostienen que las CPA no deben estar limitadas a desarrollar la reflexión docente o a lograr propósitos comunes, sino que deben estar enfocadas en implementar cambios en la práctica. Asimismo, Akinyemi & Nkonki (2020) identifica que para determinar un aprendizaje seguro en las CPA, los profesores deben interrelacionarse con sus pares de diversas instituciones, o especialistas centros superiores, esto contribuye en el cambio de aprendizajes y en adquirir nuevas metodologías y destrezas.

La variable de cultura organizacional tomó como sustento la teoría del desarrollo organizacional de Lewin y McGregor, que a partir de experimentos con grupos de personas que, a pesar de trabajar en una misma empresa, no tenían experiencia de trabajar en equipo ni de relacionarse entre sí, por tanto, encontraron dificultades para aplicar las habilidades aprendidas durante una preparación de inserción a la vida laboral. En base a los resultados se inician investigaciones aplicando las ciencias del comportamiento al conocimiento gerencial. Para Gnanarajan et al. (2020), el desarrollo organizacional se fundamenta en los conceptos y la metodología que brindan las ciencias de la conducta, lo cual considera que, una organización está comprometida a lograr resultados eficaces y eficientes a largo plazo, por ello tienen intervenciones de manera constante sobre los procesos y estructuras que deben cumplir como organización.

Para Cancino & Vial (2022), cultura organizacional es la agrupación de hábitos, costumbres y valores que son aceptados en los individuos que componen la organización, siendo concebida por ellos mismos, el clima organizacional que se forje tendrá una función muy significativa para un adecuado desarrollo y crecimiento de la institución, ya que la percepción de los individuos determinará los valores, las acciones, y la idiosincrasia de la cultura de una organización.

Por otro lado, Tokić (2022) consideró a la escuela como una pequeña empresa, que además de brindar servicios educativos debe promover valores orientados a una adecuada relación entre los docentes y que se vean reflejados hacia los estudiantes, por tanto, la cultura organizacional es un eje primordial para el éxito de la escuela, ya que brinda orientación a los docentes en contribuir activamente en las metas comunes de la escuela y su entorno.

Para Chiavenato (2011), la característica del desarrollo organizacional debe enfocarse en: la importancia de un enfoque dirigido a la organización, a la orientación sistémica, a la persona como agente de cambio, a la resolución de problemas, aprovechar la experiencia para el logro de aprendizajes, a los procesos del grupo o equipo de trabajo, a la retroalimentación permanente, a la orientación situacional y al desarrollo y fortalecimiento de los equipos.

Silva (2018) sostiene que el desempeño del recurso humano dentro de una organización depende del compromiso que este asuma con la institución, por ello considera que se debe implementar: una comunicación transparente y efectiva para mantener un clima institucional que favorezca el crecimiento de la organización, asimismo, brindar capacitación oportuna y de acuerdo a las necesidades y requerimientos del personal, que coadyuve a dar soporte a su desarrollo profesional.

Por otro lado, Pérez & Jiménez (2018) planteó que una organización produce cambios si es que sólo ha habido una adecuada planificación basados en la intervención e interacción de los involucrados, que pongan en práctica principios colaborativos y que se encuentren influidas por su entorno, ya que es necesario contar con los recursos humanos y materiales, con los espacios y tiempos precisos

para implementar operaciones dentro del marco organizacional. Aristimuño & Parodi (2017) confirmó la relevancia de la cultura organizacional en la institución, partiendo desde las funciones que cada uno sus miembros ejerce, por ello la preocupación de brindar las condiciones para que estas se ejecuten con proactividad.

Según Asgari & Bahmani (2022), hay necesidad de que en las escuelas el personal docente y directivo asuma compromisos sobre la ejecución de sus funciones, por tanto, la cultura organizacional que se implemente en ellas debe garantizar que se genere un clima de responsabilidad por renovar la ética de la profesión docente, queda claro que implementar la cultura organizacional en la escuela demanda de esfuerzo, de integración de la comunidad educativa, de una mixtura de compromiso, dogmas y valores, y que todo ello se vea reflejado en su desempeño profesional. Para Bolat & Korkmaz (2021), el desarrollar y mantener una cultura organizacional es trascendente en una institución, por lo que los valores y las destrezas sociales van a ser los mediadores para mantenerla en el tiempo.

Por otro lado, la variable práctica pedagógica docente, tiene como sustento la teoría de la complejidad de Edgard Morín, que trata sobre los saberes que son necesarios para una educación del futuro, promueve la necesidad de tomar como referente una complejidad en la educación. Indica que la complejidad está representada por disciplinas, enfoques, metodologías y lenguajes que provienen de diferentes disciplinas y que pueden ser utilizadas como referente para interpretar el mundo que nos rodea; asimismo este pensamiento complejo puede ser interpretado como un grupo de redes, donde los hilos representan las acciones de todo aquello que nos rodea, y estas se encuentran vinculados entre sí, por tanto, estas deben estar orientadas y encaminadas a impulsar la reflexión de los aprendizajes (Gálvez & Milla, 2018). La complejidad en el campo educativo se convierte en un instrumento para entender y asumir los conflictos que la acción de enseñar confronta día a día, es necesario combinar los saberes de manera tal que

el enseñar permita organizar el conocimiento, el análisis y las aptitudes básicas de cada persona (Prentice & Ott (2021).

La práctica pedagógica docente, es la acción intencionada que realiza el profesor teniendo como base los conocimientos adquiridos, las experiencias profesionales y la formación académica, las cuales son su referente antes, durante y después de la ejecución de sus actividades pedagógicas con los estudiantes; esto es considerado un trabajo cíclico, ya que incluye el análisis para poder planificar, la disposición para ejecutar acciones y la evaluación reflexiva para retroalimentar (Jiménez-Espinosa & Sánchez-Bareño (2019).

Según Guyot (2000, citado por Fuster et al., 2019) la práctica pedagógica necesariamente debe estar vinculada a un procedimiento de reflexión, considerando el cómo, por qué y para qué enseñar, todo esto con el fin de emprender el fortalecimiento y crecimiento profesional, a través de los la evaluación constructiva entre pares se puede ayudar en la reflexión de las acciones.

La práctica pedagógica surge en la interacción cotidiana del profesor y estudiante, esta interrelación permite enriquecer el proceso educativo. En la práctica pedagógica del docente, cuando una clase es observada por un par, y este realiza la reflexión sobre la práctica, es donde se inicia el cambio de actitud y lo motiva a implementar otras situaciones didácticas, donde puede aplicar una nuevas estrategias para desarrollar la clase; las muestras de satisfacción y emoción que demuestran los estudiantes al lograr sus aprendizajes, son evidencia que nos debe conllevar a la reflexión y considerar lo importante que es innovar, presentar acciones desafiantes y retos cognitivos que despierten la motivación e interés del estudiante (Jiménez-Espinosa & Sánchez-Bareño (2019).

Peña (2018) sostuvo que la crisis que existe en educación no se puede solucionar de un momento a otro, más aún si no hay planteamientos de transformaciones profundas y reales, por tanto urge la necesidad de que el docente plantee la iniciativa y capacidad para anticiparse a diversas situaciones futuras, que lo ayuden a reflexionar en su pensar y en su práctica pedagógica, que

desarrolle la iniciativa de innovar y proponga cambios en su entorno formativo y orientado a su crecimiento profesional y al buen desempeño, donde el docente cambie ese chip que se ha manejado hasta nuestros días, donde él es el único dueño de la verdad.

Vaillant (2019) afirmó que es necesario aplicar nuevos formatos que favorezcan el aprendizaje y la colaboración entre docentes, que se implementen espacios y oportunidades para que los profesores compartan sus saberes y experiencias con sus pares, que reflexionen de manera colaborativa sobre sus prácticas pedagógicas, en ese sentido el equipo directivo debe tener la facultad y el liderazgo de involucrarse, promover el liderazgo pedagógico, brindar una formación continua y ofrecer nuevas alternativas para que el docente desarrolle su potencial de fortalecer sus conocimientos, adquirir confianza y seguridad para innovar en mejora de la comunidad educativa.

Considerando la teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow, esta se basa en que todo ser humano tiene necesidades y estas son jerarquizadas según la priorización para el logro del bienestar propio; esta teoría es representada mediante una pirámide, ubicando en la base a las necesidades básicas para la vida, y en la parte superior se encuentran las necesidades de autorrealización, conforme se desarrollan las necesidades básicas van surgiendo otras necesidades según la motivación de su entorno social, de reconocimiento, de superación. En los postulados que esta teoría presenta, determina que la conciencia, la moral y la experiencia emocional son base principal para construir conocimientos en cada individuo. Ante este sustento se considera que el progreso y crecimiento profesional del docente es parte de su necesidad de autorrealización, ya que el buen desempeño de su práctica pedagógica cubre la necesidad de reconocimiento por su entorno.

Por otro lado, el Marco del buen desempeño docente (2012), contempló los cambios vertiginosos en educación y la exigencia de establecer sociedades más equilibradas, esto genera nuevas y exigentes demandas de aprendizaje que preparen a nuestros estudiantes para ejercer sus deberes y derechos de futuros

ciudadanos, para responder a grandes retos que la sociedad actual y futura presenta; ante este requerimiento de la sociedad, surge la exigencia de que el magisterio peruano mantenga una constante formación profesional de los profesores, que estén acorde con los cambios sociales, y que los acompañe permanentemente en su quehacer pedagógico.

Fang et al. (2021), mediante la deconstrucción del accionar pedagógico el docente reflexiona y reconoce la necesidad en desarrollarse profesionalmente para brindar un mejor servicio a los estudiantes, pero encuentra barreras que no permite la implementación y fluidez de dichas acciones de mejora, lo cual lo limita en poder efectuar y desarrollar programas que lo orienten en la adquisición de estrategias innovadoras de su práctica en el aula.

Por otro lado, Cutipa (2018) manifestó que partir de las propias experiencias del docente para realizar el monitoreo y acompañamiento es importante, ya que permitirá el logro de sus objetivos basados en sus necesidades, considerando también que cada quien vive en un mundo creado a partir de sus propias vivencias y que sólo él conoce, fortaleciendo así el deseo natural de toda persona por aprender de sus experiencias cotidianas, ya que están basados en sus intereses y necesidades, generando a la vez mejoras en la práctica pedagógica; esta acción va a permitir que el docente reciba orientaciones respecto a su desenvolvimiento de su práctica, asimismo lo conllevará a la reflexión de su quehacer educativo, tomando estas experiencias para su crecimiento profesional, e indirectamente a un mejor desempeño de los estudiantes.

Para Vásquez (2018), es responsabilidad del docente desarrollar adecuadamente los procesos de enseñanza–aprendizaje, por tal motivo el acompañamiento docente que se le realice debe priorizar la experiencia profesional y su cultura para que reconozca sus necesidades e intereses, y así pueda proyectarse a tomar decisiones que permitan fortalecer su práctica pedagógica.

Martínez & Beltrán, (2020) consideran que para proponer estrategias de perfeccionamiento de la práctica que desarrollan los profesores, es necesario partir de un análisis, por ello plantean la evaluación formativa como una acción pertinente



para reflexionar y discutir sobre las funciones que cumple el profesor en la sociedad, y mediante esto proponer metas institucionales orientadas a elevar el ejercicio de la formación profesional docente.

El Marco Del Buen Desempeño Docente (2012) dispuso los dominios, competencias y desempeños que los docentes deben desarrollar en su quehacer educativo, estos desempeños están enmarcados y bajo ello son evaluados en determinados periodos.

### **III. METODOLOGÍA**

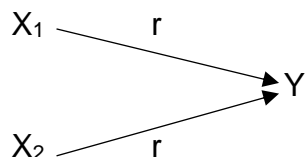
### 3.1 Tipo y diseño de investigación.

**3.1.1 Tipo de investigación:** Se realizó una investigación aplicada, cuyo propósito fue realizar la indagación y profundización de los aprendizajes científicos que ya existen (Ñaupas et al., 2018). La pesquisa se basó en un enfoque cuantitativo, por lo cual, se realizó un recojo de datos de manera numérica, posteriormente se elaboró el análisis estadístico de la información recolectada, para luego determinar las conclusiones (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

**3.1.2 Diseño de investigación:** Fue un estudio no experimental, de corte transversal, llamada también transeccional correlacional-causal, porque describió la correlación que existe entre las variables en un momento específico, por ello el recojo de los datos se realizó en un solo momento y tiempo, donde el fin fue detallar la ocurrencia de las variables en ese momento (Hernández et al., 2014).

#### Figura 1

*Esquema de indagación correlacional causal*



#### Donde:

**X<sub>1</sub>**: Inconstante antecedente (Comunidades profesionales de aprendizaje).

**X<sub>2</sub>**: Inconstante antecedente (Cultura organizacional).

**Y** : Inconstante consecuente (Práctica pedagógica).

**r** : Relación entre variables.

### 3.2 Variables y operacionalización.

La variable es la característica de la realidad a través de la cual podremos conocer y obtener información cuando se trata de investigaciones cuantitativas, (Neill & Cortez, 2018).

Por otro lado, se comprende por operacionalización que es el proceso por el cual se van a transformar las variables en unidades de medición, es decir se realizará la búsqueda de sus dimensiones, sub dimensiones e indicadores, operando a través de la definición conceptual (Arias & Covinos, 2021), (Ver anexo A).

#### **A. La variable independiente 1: Comunidades profesionales de aprendizaje.**

- **Definición conceptual:** Es un modelo educativo que propone un cambio en la perspectiva de la escuela y su entorno, cuya implementación puede permitir la mejora de los aprendizajes y la sana convivencia de los individuos de la comunidad, donde no existe desigualdad, se practique la inclusión y una comunicación asertiva (Bolívar, 2017).
- **Definición operacional:** Es una inconstante de esencia cuantitativa, por tanto, fueron medidas en cinco (5) dimensiones (Arias & Covinos, 2021), las cuales se presentan en el anexo A.
- **Indicadores:** Son los componentes específicos de las dimensiones, mediante los cuales se puede medir la variable (Baena 2017, citado por Arias & Covinos, 2021). Se han considerado diecinueve (19) indicadores, los cuales fueron agrupados en treinta y ocho (38) ítems.
- **Escala de medición:** Es la valoración matemática que se le da a los indicadores para medir la variable (Ñaupás et al., 2018). Para su medición se aplicó la escala de Likert con cinco (5) niveles de respuesta: Escala ordinal Siempre (S)= 4, Casi siempre (CS)= 3, A veces (AV)= 2, Casi nunca (CN) =1, Nunca (N) = 0.

#### **B. La variable independiente 2: Cultura organizacional.**

- **Definición conceptual:** Es un proceso que se basa en valores esenciales según el propósito, lo cual orienta coherentemente y da sentido al esfuerzo del equipo de trabajo, y para ello se implementa acciones básicas que orienten el logro de objetivos educativos, buscando el desarrollo y consolidación a través del tiempo (Rodolfo Marcone, 2001).
- **Definición operacional:** Es una inconstante de esencia cuantitativa (Arias & Covinos, 2021), por lo tanto, se establece las dimensiones en la

compilación de la saber organizacional educativo, considerando cuatro (4) dimensiones (R. Marcone & Martín, 2003), las cuales se presentan en el anexo A.

- **Indicadores:** Se han considerado trece (13) indicadores, los cuales fueron agrupados en sesenta y dos (62) ítems.
- **Escala de medición:** Para su medición se aplicó la escala de Likert con cinco (5) niveles de respuesta: Escala ordinal Siempre (S)= 4, Casi siempre (CS)= 3, A veces (AV)= 2, Casi nunca (CN) =1, Nunca (N) = 0.

### **C. La Variable dependiente 3: Práctica pedagógica docente.**

- **Definición conceptual:** Es la acción observable que desarrolla el docente en su quehacer educativo, esta se puede describir y evaluar, dando respuesta si existe cumplimiento de la competencia docente, (Marco del buen desempeño docente, 2012).
- **Definición operacional:** Es una inconstante de esencia cuantitativa por lo tanto, para realizar la operacionalización de la variable se consideró cuatro (4) dimensiones (Arias & Covinos, 2021), las cuales se presentan en el anexo A.
- **Indicadores:** Se han considerado nueve (9) indicadores, los cuales fueron agrupados en veintiocho (28) ítems.
- **Escala de medición:** Para su medición se aplicó la escala de Likert con cinco (5) niveles de respuesta: Escala ordinal Siempre (S)= 4, Casi siempre (CS)= 3, A veces (AV)= 2, Casi nunca (CN) =1, Nunca (N) = 0.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.**

**3.3.1 Población:** Conformado por el grupo de sujetos que tienen particularidades comunes, con los cuales se realiza un estudio analítico del fenómeno (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Para realizar esta investigación, se consideró a 258 docentes de los niveles básicos de educación regular, de diversas escuelas: institución A (45), institución B (51), institución C (16), institución D (17), institución E (30), institución F (9), institución G (35), institución H (20), institución I (35).

- **Criterios de inclusión:**

Se consideró a los profesores de Educación básica regular que desarrollan funciones en diversas escuelas de San Juan de Lurigancho.

- **Criterios de exclusión:**

Se excluyó en la investigación al personal que cumplen funciones de Director y Sub director en instituciones educativas.

**3.3.2 Muestra:** La muestra es una fracción representativa del grupo total, estos subgrupos comparten iguales características al grupo macro que es la población (Hernández et al., 2014). La muestra estuvo integrada por 156 profesores.

**3.3.3 Muestreo:** Fue probabilística de tipo aleatorio simple, donde algún sujeto del conjunto total tiene la posibilidad de ser seleccionado como parte de la muestra, (Arias & Covinos, 2021).

**3.3.4 Unidad de análisis:** Es el sujeto del cual se va a recoger los datos necesarios, del cual se realizará una evaluación detallada en la investigación (Arias & Covinos, 2021). En esta pesquisa nuestro sujeto de estudio es el docente de EBR.

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

**3.4.1 Técnica:** Es el grupo de acciones normadas que se desarrollan para lograr el propósito del estudio (Ñaupas et al., 2018). De acuerdo a los objetivos que se trazan en la investigación se selecciona la técnica, esta nos da respuesta de cómo hacer la aplicación del método (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se utilizó la encuesta en este estudio.

**3.4.2 Instrumentos:** Son los medios que obligatoriamente se utilizan para el recojo de información (Ñaupas et al., 2018). Para recoger la información en esta pesquisa, se aplicó tres instrumentos (Ver anexo C).

**A. Cuestionario sobre comunidades profesionales de aprendizaje,** fue administrada de manera individual a 156 docentes, con una duración de 15

minutos aproximadamente; fue elaborado en escala tipo Likert, con 38 ítems distribuidos en 5 dimensiones, se asignó la escala de medición en valor numérico siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1), nunca (0); cuyos resultados consideró los niveles: Alto, medio, bajo.

**Validez:** La organización interna con el AFE, la regla de Káiser mostró cinco circunstancias, donde las comunalidades respondieron al modelo factorial de los ítems entre 37,6% y el 75% de la variabilidad, el modelo logró explicar el 60,615% de la variabilidad del constructo del instrumento (Bernal, 2010), (Ver anexo C).

**Confiabilidad:** La confiabilidad de solidez interna que presenta el instrumento fue de  $\alpha=0.953$ , esto demuestra que tiene una alta confiabilidad (Bernal, 2010), (Ver anexo C).

**Normas de aplicación:** Los docentes desarrollaron el cuestionario en forma virtual mediante el Google form.

**Normas de calificación:** Se realizó la suma de puntuaciones obtenidos por cada ítem correspondiente a las dimensiones, para posteriormente ser ubicados en un rango que determinó el nivel (Ver anexo C).

**B. Cuestionario sobre cultura organizacional** (R. Marcone & Martín, 2003), adaptado el 2021 para su aplicación, fue administrada de manera individual a 156 docentes, con una duración de 20 minutos aproximadamente; fue elaborado en escala tipo Likert, con 62 ítems distribuidos en 4 dimensiones, se asignó la escala de medición en valor numérico siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1), nunca (0); cuyos resultados consideró los niveles: Alto, medio, bajo,

**Validez:** La organización interna con el AFE, la regla de Káiser mostró cuatro circunstancias, donde las comunalidades respondieron al modelo factorial de los ítems entre 31,2% y el 78,6% de la variabilidad, el modelo logró explicar el 58,797% de la variabilidad del constructo del instrumento (Bernal, 2010), (Ver anexo C).

**Confiabilidad:** La confiabilidad de solidez interna que presenta el instrumento fue de  $\alpha = 0.979$ , esto demuestra que tiene una alta confiabilidad (Bernal, 2010), (Ver anexo C).

**Normas de aplicación:** Los docentes desarrollaron el cuestionario en forma virtual mediante el Google form.

**Normas de calificación:** Se realizó la suma de puntuaciones obtenidos por cada ítem correspondiente a las dimensiones, para posteriormente ser ubicados en un rango que determinó el nivel (Ver anexo C).

**C. Cuestionario sobre práctica pedagógica docente,** fue administrada de manera individual a 156 docentes, con una duración de 15 minutos aproximadamente; fue elaborado en escala tipo Likert, con 28 ítems distribuidos en 4 dimensiones, se asignó la escala de medición en valor numérico siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1), nunca (0); cuyos resultados consideró los niveles: Alto, medio, bajo.

**Validez:** La organización interna con el AFE, la regla de Káiser mostró cuatro factores, donde las comunalidades explicaban el modelo factorial de los ítems entre 43,6% y el 71,8% de la variabilidad, el modelo logró explicar el 59,364% de la variabilidad del constructo del instrumento (Bernal, 2010), (Ver anexo C)

**Confiabilidad:** La confiabilidad de solidez que presenta el instrumento fue de  $\alpha = 0.943$ , esto demuestra que tiene una alta confiabilidad (Ver anexo C).

**Normas de aplicación:** Los docentes desarrollaron el cuestionario en forma virtual mediante el Google form.

**Normas de calificación:** Se realizó la suma de puntuaciones obtenidos por cada ítem correspondiente a las dimensiones, para posteriormente ser ubicados en un rango que determinó el nivel (Ver Anexo C).

### **3.5 Procedimientos:**

Para la ejecución de la investigación, se identificó el problema presentado en el contexto educativo, definiendo las inconstantes antecedentes y consecuente,



posteriormente se realizó la redacción de la problemática, se planteó el objetivo que direccionó la ruta de la investigación, así como las hipótesis. Seguidamente se realizó la búsqueda exhaustiva de los antecedentes que dieron sustento al estudio, así como, de las teorías que dieron soporte a las variables, para ello se utilizó las bases de datos alojadas en la biblioteca virtual de la plataforma Trilce de la UCV.

Los instrumentos fueron elaborados y adaptados, para luego ser sujetos a juicio de expertos para su validación y confiabilidad del contenido. Para reunir la información se aplicó una encuesta virtual, elaborado en formulario Google. Se dialogó con los directivos de las diversas escuelas que comprende la zona de estudio para informar sobre la investigación que ha realizar, posteriormente se presentó la solicitud a los Directores para que permitan aplicar los instrumentos a los docentes, seguidamente se envió el link del instrumento elaborado en formulario Google por el whatsapp, procedió a realizar el procesamiento de datos.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

En el tratamiento del análisis de los datos recogidos, que se obtuvo a través de la aplicación de los instrumentos, se trabajó con el programa Excel, ya que mediante estas hojas electrónicas permitió tabular los resultados de los cuestionarios. Para realizar el análisis descriptivo se ingresó la información al Programa SPSS 25, organizando los datos en posibles tablas y figuras (Ñaupas et al., 2018); el análisis inferencial se ejecutó con la prueba de regresión logística, esto permitió comprobar que si existe influencia entre las inconstantes de la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos:**

Durante la realización de este estudio se respetó el código de ética en la investigación, referidos a los aspectos como derecho de autores y referencias bibliográficas. Asimismo, se ha respetado el anonimato de los profesores que desarrollaron las encuestas aplicadas en esta pesquisa (Hosseini et al., 2022).

#### **IV. RESULTADOS**

## Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Asociación entre comunidades profesionales de aprendizaje y práctica pedagógica docente, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

			Práctica pedagógica docente			Total
			PPD			
			Bajo	Medio	Alto	
Comunidades profesionales de aprendizaje	Bajo	Recuento	5	2	2	9
		%	55,6%	22,2%	22,2%	100,0%
	Medio	Recuento	12	21	32	65
		%	18,5%	32,3%	49,2%	100,0%
	Alto	Recuento	6	22	54	82
		% de	7,3%	26,8%	65,9%	100,0%
Total	Recuento		23	45	88	156
	% PPD		14,7%	28,8%	56,4%	100,0%

La distribución muestral 1, evidencian que de los 156 participantes evidencian: 56,4% (88) demuestran un nivel alto de practica pedagógica docente; 28,8% (45) tienen un nivel medio; mientras que 14,7% (23) tienen un nivel bajo de práctica pedagógica docente. Por otra parte, de los 82 participantes que evidencian un nivel alto de comunidades profesionales de aprendizaje: el 65,9% (54) se asocian con un alto nivel de práctica pedagógica docente; 26,8% (22) se asocian con un nivel medio y 7,3% (6) se asocian con un nivel bajo de práctica pedagógica docente. Por otro lado, de los 65 participantes que evidencian un nivel medio de comunidades profesionales de aprendizaje: 49,2% (32) están asociados con un nivel alto de práctica pedagógica docente; 32,3% (21) están asociados con un nivel medio y 18,5% (12) están asociados con un nivel bajo de práctica pedagógica docente; Finalmente, de los 9 participantes que evidencian un nivel bajo de comunidades profesionales de aprendizaje: 55,6% (5) están asociados con un nivel bajo de practica pedagógica docente; 22,2% (2) se asocian con un nivel medio y 22,2% (2) están asociados con un nivel alto de practica pedagógica docente 22,2% (2).

**Tabla 2**

*Asociación entre la inconstante antecedente CPA y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes PAE			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Comunidades profesionales de aprendizaje	Bajo	Recuento	5	2	2	9
		%	55,6%	22,2%	22,2%	100,0%
	Medio	Recuento	13	14	38	65
		%	20,0%	21,5%	58,5%	100,0%
	Alto	Recuento	8	12	62	82
		%	9,8%	14,6%	75,6%	100,0%
Total	Recuento	26	28	102	156	
	% PAE	16,7%	17,9%	65,4%	100,0%	

La distribución muestral 2, evidencian que de los 156 participantes evidencian: 65,4% (102) demuestran un nivel alto de PAE; 17,9% (28) tienen un nivel medio; mientras que 16,7% (26) tienen un nivel bajo. Por otra parte, de los 82 participantes que evidencian un nivel alto de comunidades profesionales de aprendizaje: el 75,6% (62) se asocian con un alto nivel de PAE; 14,6% (12) se asocian con un nivel medio y 9,8% (8) se asocian con un nivel bajo. Por otro lado, de los 65 participantes que evidencian un nivel medio de comunidades profesionales de aprendizaje: 58,5% (38) están asociados con un nivel alto de PAE; 21,5% (14) están asociados con un nivel medio y 20,0% (13) están asociados con un nivel bajo. Últimamente, de los 9 colaboradores que evidencian un nivel bajo de comunidades profesionales de aprendizaje: 55,6% (5) están asociados con un nivel bajo de PAE; 22,2% (2) se asocian con un nivel medio y 22,2% (2) están asociados con un alto nivel.

**Tabla 3**

*Asociación entre comunidades profesionales de aprendizaje de aprendizaje y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes EAE			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Comunidades profesionales de aprendizaje	Bajo	Recuento	6	0	3	9
		%	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
	Medio	Recuento	12	13	40	65
		%	18,5%	20,0%	61,5%	100,0%
	Alto	Recuento	7	16	59	82
		%	8,5%	19,5%	72,0%	100,0%
Total	Recuento	25	29	102	156	
	% EAE	16,0%	18,6%	65,4%	100,0%	

La distribución muestral 3, evidencian que de los 156 participantes evidencian: 65,4% (102) demuestran un nivel alto de EAE; 18,6% (29) tienen un nivel medio; mientras que 16,0% (25) tienen un nivel bajo de EAE. Por otra parte, de los 82 participantes que evidencian un nivel alto de comunidades profesionales de aprendizaje: el 72,0% (59) se asocian con un alto nivel de EAE; 19,5% (16) se asocian con un nivel medio y 8,5% (7) se asocian con un nivel bajo de EAE. Por otro lado, de los 65 participantes que evidencian un nivel medio de comunidades profesionales de aprendizaje: 61,5% (40) están asociados con un nivel alto de EAE; 20,0% (13) están asociados con un nivel medio y 18,5% (12) están asociados con un nivel bajo de EAE. Últimamente, de los 9 colaboradores que evidencian un nivel bajo de comunidades profesionales de aprendizaje: 66,6% (5) están asociados con un nivel bajo de EAE y 33,3% (3) están asociados con un nivel alto de EAE de los estudiantes.

**Tabla 4**

*Asociación entre comunidades profesionales de aprendizaje y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad PGEAC			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Comunidades profesionales de aprendizaje	Bajo	Recuento	4	4	1	9
		%	44,4%	44,4%	11,1%	100,0%
	Medio	Recuento	9	26	30	65
		%	13,8%	40,0%	46,2%	100,0%
	Alto	Recuento	7	22	53	82
		%	8,5%	26,8%	64,6%	100,0%
Total	Recuento	20	52	84	156	
	% PGEAC	12,8%	33,3%	53,8%	100,0%	

La distribución muestral 4, evidencian que de los 156 participantes evidencian: 53,8% (84) demuestran un nivel alto de PGEAC; 33,3% (52) tienen un nivel medio; mientras que 12,8% (20) tienen un nivel bajo en PGEAC. Por otra parte, de los 82 participantes que evidencian un nivel alto de comunidades profesionales de aprendizaje: el 64,6% (53) se asocian con un alto nivel de PGEAC 26,8% (22) se asocian con un nivel medio y 8,5% (7) se asocian con un nivel bajo de PGEAC. Por otro lado, de los 65 participantes que evidencian un nivel medio de comunidades profesionales de aprendizaje: 46,2% (30) están asociados con un nivel alto de PGEAC; 40,0% (26) están asociados con un nivel medio y 13,8% (9) están asociados con un nivel bajo de PGEAC; Últimamente, de los 9 colaboradores que evidencian un nivel bajo de comunidades profesionales de aprendizaje: 44,4% (4) están asociados con un nivel bajo de PGEAC y 44,4% (4) están asociados con un nivel medio y 11,1% (1) están asociados con un nivel alto de PGEAC.

**Tabla 5**

*Asociación entre comunidades profesionales de aprendizaje y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente DPID			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Comunidades profesionales de aprendizaje	Bajo	Recuento	0	7	2	9
		%	0,0%	77,8%	22,2%	100,0%
	Medio	Recuento	0	20	45	65
		%	0,0%	30,8%	69,2%	100,0%
	Alto	Recuento	1	18	63	82
		%	1,2%	22,0%	76,8%	100,0%
Total	Recuento	1	45	110	156	
	% DPID	0,6%	28,8%	70,5%	100,0%	

La distribución muestral 5, evidencian que de los 156 participantes evidencian: 70,5% (110) demuestran un nivel alto de DPID; 28,8% (45) tienen un nivel medio; mientras que 0,6% (1) tienen un nivel bajo en DPID. Por otra parte, de los 82 participantes que evidencian un nivel alto de comunidades profesionales de aprendizaje: el 76,8% (63) se asocian con un alto nivel de DPID; 22,0% (18) se asocian con un nivel medio y 1,2% (1) se asocian con un nivel bajo de DPID. Por otro lado, de los 65 participantes que evidencian un nivel medio de comunidades profesionales de aprendizaje: 69,2% (45) están asociados con un nivel alto de DPID y 30,8% (20) están asociados con un nivel medio de DPID. Últimamente, de los 9 colaboradores que evidencian un nivel bajo de comunidades profesionales de aprendizaje: 77,7% (7) están asociados con un nivel medio de DPID y 22,2% (2) están asociados con un nivel alto de DPID.

**Tabla 6**

*Asociación entre cultura organizacional y práctica pedagógica docente, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

			Práctica pedagógica docente PPD			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Cultura organizacional	Bajo	Recuento	4	3	3	10
		%	40,0%	30,0%	30,0%	100,0%
	Medio	Recuento	14	23	29	66
		%	21,2%	34,8%	43,9%	100,0%
	Alto	Recuento	5	19	56	80
		%	6,3%	23,8%	70,0%	100,0%
Total	Recuento	23	45	88	156	
	% PPD	14,7%	28,8%	56,4%	100,0%	

La distribución muestral 6, evidencian que de los 156 participantes evidencian: 56,4% (88) demuestran un nivel alto de PPD; 28,8% (45) tienen un nivel medio; mientras que 14,7% (23) tienen un nivel bajo en PPD. Por otra parte, de los 80 participantes que evidencian un nivel alto de cultura organizacional: el 70,0% (56) se asocian con un alto nivel de PPD; 23,8% (19) se asocian con un nivel medio y 6,3% (5) se asocian con un nivel bajo de PPD. Por otro lado, de los 66 participantes que evidencian un nivel medio de cultura organizacional 43,9% (29) están asociados con un nivel alto de PPD; 34,8% (23) están asociados con un nivel medio y 21,2% (14) están asociados con un nivel bajo de PPD. Últimamente, de los 10 colaboradores que evidencian un nivel bajo de cultura organizacional: 40,0% (4) están asociados con un nivel bajo de PPD; 30,0% (3) están asociados con un nivel medio y 30,0% (3) están asociados con un nivel alto de PPD.



**Tabla 7**

*Asociación entre cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes PAE			Total de los estudiantes
			Bajo	Medio	Alto	
Cultura organizacional	Bajo	Recuento	4	2	4	10
		%	40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
	Medio	Recuento	13	18	35	66
		%	19,7%	27,3%	53,0%	100,0%
	Alto	Recuento	9	8	63	80
		%	11,3%	10,0%	78,8%	100,0%
Total	Recuento	26	28	102	156	
	% PPAE	16,7%	17,9%	65,4%	100,0%	

La distribución muestral 7, evidencian que de los 156 participantes evidencian: 65,4% (102) demuestran un nivel alto de PAE; 17,9% (28) tienen un nivel medio; mientras que 16,7% (26) tienen un nivel bajo en PAE. Por otra parte, de los 80 participantes que evidencian un nivel alto de cultura organizacional: el 78,8% (63) se asocian con un alto nivel de PAE; 11,3% (9) se asocian con un nivel bajo y 10,0% (8) se asocian con un nivel medio de PAE. Por otro lado, de los 66 participantes que evidencian un nivel medio de cultura organizacional; el 53,0% (35) están asociados con un nivel alto de PAE; 27,3% (18) están asociados con un nivel medio y 19,7% (13) están asociados con un nivel bajo de PAE. Últimamente, de los 10 colaboradores que evidencian un nivel bajo de cultura organizacional: 40,0% (4) están asociados con un nivel bajo de PAE; 20,0% (2) están asociados con un nivel medio y 40,0% (4) están asociados con un nivel alto de PAE

**Tabla 8**

*Asociación entre cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes EAE			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Cultura organizacional	Bajo	Recuento	5	2	3	10
		%	50,0%	20,0%	30,0%	100,0%
	Medio	Recuento	12	17	37	66
		%	18,2%	25,8%	56,1%	100,0%
	Alto	Recuento	8	10	62	80
		%	10,0%	12,5%	77,5%	100,0%
Total		Recuento	25	29	102	156
		% EAE	16,0%	18,6%	65,4%	100,0%

La distribución muestral 8, evidencian que de los 156 participantes evidencian: 65,4% (102) demuestran un nivel alto de EAE; 17,9% (28) tienen un nivel medio; mientras que 16,7% (26) tienen un nivel bajo en EAE. Por otra parte, de los 80 participantes que evidencian un nivel alto de cultura organizacional: el 78,8% (63) se asocian con un alto nivel de EAE; 11,3% (9) se asocian con un nivel bajo y 10,0% (8) se asocian con un nivel medio de EAE. Por otro lado, de los 66 participantes que evidencian un nivel medio de cultura organizacional; el 53,0% (35) están asociados con un nivel alto de EAE; 27,3% (18) están asociados con un nivel medio y 19,7% (13) están asociados con un nivel bajo de EAE. Últimamente, de los 10 colaboradores que evidencian un nivel bajo de cultura organizacional: 40,0% (4) están asociados con un nivel bajo de EAE; 20,0% (2) están asociados con un nivel medio y 40,0% (4) están asociados con un nivel alto de EAE.

**Tabla 9**

*Asociación entre cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad PGEAC			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Cultura organizacional	Bajo	Recuento	3	4	3	10
		%	30,0%	40,0%	30,0%	100,0%
	Medio	Recuento	13	26	27	66
		%	19,7%	39,4%	40,9%	100,0%
	Alto	Recuento	4	22	54	80
		%	5,0%	27,5%	67,5%	100,0%
Total		Recuento	20	52	84	156
		% PGEAC	12,8%	33,3%	53,8%	100,0%

La distribución muestral 9, evidencian que de los 156 participantes evidencian: 53,8% (84) demuestran un nivel alto de PGEAC; 33,3% (52) tienen un nivel medio; mientras que 12,8% (20) tienen un nivel bajo en PGEAC. Por otra parte, de los 80 participantes que evidencian un nivel alto de cultura organizacional: el 67,5% (54) se asocian con un alto nivel de PGEAC; 27,5% (22) se asocian con un nivel medio y 5,0% (4) se asocian con un nivel bajo de PGEAC. Por otro lado, de los 66 participantes que evidencian un nivel medio de cultura organizacional; el 40,9% (27) están asociados con un nivel alto de PGEAC; 39,4% (26) están asociados con un nivel medio y 19,7% (13) están asociados con un nivel bajo de PGEAC. Por último, de los 10 participantes que evidencian un nivel bajo de cultura organizacional: 30,0% (3) están asociados con un nivel bajo de PGEAC; 40,0% (4) están asociados con un nivel medio y 30,0% (3) están asociados con un nivel alto de PGEAC.

**Tabla 10**

*Asociación entre cultura organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente DPID			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Cultura organizacional	Bajo	Recuento	0	6	4	10
		%	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
	Medio	Recuento	0	26	40	66
		%	0,0%	39,4%	60,6%	100,0%
	Alto	Recuento	1	13	66	80
		%	1,3%	16,3%	82,5%	100,0%
Total	Recuento	1	45	110	156	
	% DPID	0,6%	28,8%	70,5%	100,0%	

La distribución muestral 10, evidencian que de los 156 participantes evidencian: 70,5% (110) demuestran un nivel alto de DPID; 28,8% (45) tienen un nivel medio; mientras que 0,6% (1) tienen un nivel bajo en DPID. Por otra parte, de los 80 participantes que evidencian un nivel alto de cultura organizacional: el 82,5% (66) se asocian con un alto nivel de DPID; 16,3% (13) se asocian con un nivel medio y 1,3% (1) se asocian con un nivel bajo del DPID. Por otro lado, de los 66 participantes que evidencian un nivel medio de cultura organizacional; el 60,6% (40) están asociados con un nivel alto de DPID y 39,4% (26) están asociados con un nivel medio del DPID. Finalmente, 10 participantes que evidencian un nivel bajo de cultura organizacional: 60,0% (6) están asociados con un nivel medio de DPID y 40,0% (4) están asociados con un nivel alto de DPID

## Análisis inferencial

### Prueba de la normalidad

**Tabla 11**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad de los datos a analizar.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunidades profesionales de aprendizaje	,094	156	,002
Cultura organizacional	,083	156	,010
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,200	156	,000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,178	156	,000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,129	156	,000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,163	156	,000
Práctica pedagógica docente	,104	156	,000

$H_0$ : Las inconstantes y sus dimensiones están distribuidas con normalidad.

$H_a$ : Las inconstantes y sus dimensiones no están distribuidas con normalidad.

$\alpha = 0.05$

Decisión:

Si  $p \geq \alpha$ , se acepta la hipótesis nula

Si  $p < \alpha$ , se acepta la hipótesis alterna

**Análisis e interpretación:** De la información estadística Kolmogorov-Smirnov; cuya distribución evidencia un  $p < 0.05$ ; se puede colegir que la distribución muestral no es normal a un nivel de confianza del 99% y con un margen de error de 1%. En consecuencia, se tiene que utilizar la regresión logística para el contraste de las hipótesis.

### Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

$H_0$ : Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional no tienen influencias significativas en la práctica pedagógica docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

**H<sub>a</sub>:** Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en la práctica pedagógica docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

**Tabla 12**

*Regresión logística de la variable práctica pedagógica docente en función de las variables comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

**Información sobre el ajuste de los modelos**

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	64,960			
Final	43,599	21,361	4	,000

Función de vínculo: Logit.

**Tabla 13**

*Estadístico Pseudo R-cuadrado para verificar la potencia de la influencia de las inconstantes antecedentes comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la inconstante práctica pedagógica docente.*

<b>Pseudo R-cuadrado</b>	
Cox y Snell	,128
Nagelkerke	,150
McFadden	,071

Función de vínculo: Logit.

**Análisis e interpretación:** La información estadística en la tabla 13 muestra evidencias de la influencia significativa de las constantes comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre las constantes prácticas pedagógicas docentes; con un margen de error de  $p=0.000$  y con un nivel de confianza de 99%. Además, las pruebas de los niveles de influencia según Cox y Snell son de 12,8%; según Nagelkerke 15% y según McFadden 7,1%. Esta información última demuestra que las potencias de influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente son porcentualmente bajas.

### **Hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>:** Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional no tienen influencias significativas en preparación para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

**H<sub>a</sub>:** Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en preparación para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

**Tabla 14**

*Regresión logística de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en función de las inconstantes comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

<b>Información sobre el ajuste de los modelos</b>				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	64,382			
Final	44,895	19,486	4	,001

Función de vínculo: Logit.

**Tabla 15**

*Estadístico Pseudo R-cuadrado para constatar la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente.*

<b>Pseudo R-cuadrado</b>	
Cox y Snell	,117
Nagelkerke	,142
McFadden	,071

Función de vínculo: Logit.

**Análisis e interpretación:** La información estadística en la tabla 15 muestra evidencias significativas de las inconstantes antecedentes comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la inconstante práctica pedagógica docente; con un margen de error de  $p=0.001$  y con un nivel de confianza de 99%. Asimismo, la información porcentual de los estadísticos de la potencia de la influencia de los inconstantes antecedentes sobre la consecuente, evidencian, según Cox y Snell 11,7% de influencia; de acuerdo a Nagelkerke 14,2% y según McFadden 7,1%; en los tres casos las evidencias de la influencia son baja.



## Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional no tienen influencias significativas en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

**H<sub>a</sub>:** Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

### Tabla 16

*Regresión logística de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en función de las constantes comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

#### Información sobre el ajuste de los modelos

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	64,618			
Final	45,664	18,953	4	,001

Función de vínculo: Logit.

## Tabla 17

*Estadístico Pseudo R-cuadrado para constatar la potencia de la influencia de los inconstantes antecedentes sobre la consecuyente.*

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,114
Nagelkerke	,138
McFadden	,069

Función de vínculo: Logit.

**Análisis e interpretación:** La información estadística en la tabla 17 muestra evidencias significativas de las inconstantes antecedentes comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la inconstante práctica pedagógica docente; con un margen de error de  $p=0.001$  y con un nivel de confianza de 99%. Además, las pruebas de los niveles de influencia según Cox y Snell son de 11,4%; según Nagelkerke 13,8% y según McFadden 6,9%. Esta información última demuestra que las influencias de las variables antecedentes sobre la consecuyente son porcentualmente bajas.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional no tienen influencias significativas en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

**H<sub>a</sub>:** Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

**Tabla 18**

*Regresión logística de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en función de las variables comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

<b>Información sobre el ajuste de los modelos</b>				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	63,992			
Final	41,913	22,079	4	,000

Función de vínculo: Logit.

**Tabla 19**

*Estadístico Pseudo R-cuadrado para constatar la potencia de la influencia de los inconstantes antecedentes sobre la consecuyente.*

<b>Pseudo R-cuadrado</b>	
Cox y Snell	,132
Nagelkerke	,154
McFadden	,073

Función de vínculo: Logit.

**Análisis e interpretación:** La información estadística en la tabla 19 muestra evidencias significativa de las inconstantes antecedentes comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la inconstante práctica pedagógica docente; con un margen de error de  $p=0.000$  y con un nivel de confianza de 99%. Asimismo, la información porcentual de los estadísticos de la potencia de la influencia de los inconstantes antecedentes sobre la consecuyente,

evidencian, según Cox y Snell 13,2% de influencia; de acuerdo a Nagelkerke 15,4% y según McFadden 7,3%; en los tres casos las evidencias de la influencia son bajas.

#### Hipótesis específica 4

**H<sub>0</sub>:** Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

**H<sub>a</sub>:** Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

#### Tabla 20

*Regresión logística de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en función de las constantes comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional, en instituciones educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.*

#### Información sobre el ajuste de los modelos

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	46,292			
Final	29,185	17,107	4	,002

Función de vínculo: Logit.

**Tabla 21**

*Estadístico Pseudo R-cuadrado para constatar la potencia de la influencia de los inconstantes antecedentes sobre la consecuyente.*

<b>Pseudo R-cuadrado</b>	
Cox y Snell	,104
Nagelkerke	,144
McFadden	,086

Función de vínculo: Logit.

**Análisis e interpretación:** La información estadística en la tabla 21 muestra evidencias significativa de las inconstantes antecedentes comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la inconstante práctica pedagógica docente; con un margen de error de  $p=0.002$  y con un nivel de confianza de 99%. Además, las pruebas de los niveles de influencia según Cox y Snell son de 10,4%; según Nagelkerke 14,4% y según McFadden 8,6%. Esta información última demuestra que las influencias de las variables antecedentes sobre la consecuyente son porcentualmente bajas.

## **V. DISCUSIÓN**

La discusión fue desarrollada considerando tres aspectos, los cuales son los resultados, los antecedentes y el marco teórico, respecto de las inconstantes comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en la práctica pedagógica docente, esta última es señalada como la inconstante consecuente, la cual es analizada en sus cuatro dimensiones.

Al analizar los resultados de la hipótesis general entre comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional en la práctica pedagógica docente (ver tabla 12) se halla que la asociación tiene influencia significativa, con un margen de error de  $p=0.000$  y con un nivel de confianza de 99%; asimismo, de acuerdo al estadístico Nagelkerke (ver tabla 13) se evidencia una influencia de 15% de las inconstantes antecedentes sobre la consecuente práctica pedagógica docente, el cual evidencia que existen variables extrañas que tienen una influencia del 85% en dicha variable consecuente, que no han sido consideradas en este estudio. Cabe mencionar que esta información se refuerza con los datos descriptivos (ver tabla 1) donde se observa que la inconstante antecedente comunidad profesional de aprendizaje presenta un nivel alto con el 56,4% (88) y un nivel medio con 28,8% (45) en asociación con la inconstante consecuente; asimismo, la inconstante antecedente cultura organizacional (ver tabla 6) presentan un nivel alto con el 56,4% (88) y un nivel medio con 28,8% (45) en asociación con la inconstante consecuente. Al respecto, Chediak et al. (2018) consideró que la CPA ejercen un tipo de liderazgo que implica concebir una actitud dialógica, un trabajo colaborativo y una práctica de valores, contribuyendo eficazmente en la práctica pedagógica del docente; asimismo, Cancino & Vial (2022) resaltaron que la cultura organizacional de una escuela es la práctica de hábitos y valores que han sido admitidas por los agentes educativos y que la implementación constante de esta dará sostenibilidad al objetivo común que se tiene como escuela.

En este sentido los resultados de este estudio tienen relación con la investigación realizada por Mendoza et al. (2021) cuyos resultados señalaron que existe una influencia significativa de la cultura organizativa y de la innovación de las CPA en relación a la eficacia del docente, ya que permitieron crear cambios en

la formación de los aprendizajes y la práctica pedagógica; por otro lado, la investigación de Bolívar (2017) reportó que hay una relación baja y escasa entre las dimensiones de la CPA, debido al insuficiente compromiso de ejercer el liderazgo pedagógico del equipo directivo, por lo que la cultura de una organización que aprende se ve afectada, por tanto, propone que cada centro debe implementar un instrumento que permita la medición del aprendizaje organizacional de la CPA; asimismo, los resultados del estudio de Quispe-Pareja (2020) evidenciaron que hay una relación directa y positiva de la gestión pedagógica que ejerce el director sobre la práctica docente.

Considerando las bases teóricas que dan sustento a los inconstantes antecedentes, Molina & López (2018) sostuvieron que la CPA es una alternativa de organización al trabajo docente, basado en la formación y el desarrollo en el servicio para su fortaleciendo profesional; de este modo, Jenssen & Nordahl (2022) manifiestan que las CPA deben estar encaminadas a efectuar cambios significativos en la práctica pedagógica del docente partiendo desde la reflexión pedagógica, por lo que, Souza & Arthur (2020) concordaron en que las funciones que desempeña el director de una institución tienen repercusión en los docentes, pero que se debería promover un liderazgo colaborativo entre los profesores, para el logro de mejores resultados.

Por otro lado, Chiavenato (2011) planteó las características que debe considerarse en el desarrollo organizacional, considerando al profesor como pieza fundamental del cambio y el trabajo en equipo; asimismo, Tokić (2022) comparó la escuela como una empresa, donde los integrantes deben promover valores que dirijan las acciones que lo enrumben al éxito, donde los docentes propongan metas personales, institucionales en favor de la comunidad; en ese sentido, Vaillant (2019) sostuvo la necesidad de plantear nuevas formas de aprender y de promover la colaboración entre docentes, que evidencien espacios y oportunidades de compartir saberes y experiencia.

En ese sentido, Cutipa (2018) planteó que a partir de las necesidades y experiencias del docente se planteó acciones de mejora para desarrollar su práctica



pedagógica, siendo más significativo para desarrollar su profesionalidad; en esa misma línea, el Marco del buen desempeño docente (2012) dispuso las competencias que el docente debe desarrollar como respaldo a su práctica pedagógica diaria, en dicho documento se estableció los desempeños que debe caracterizar la profesión docente.

Desde la perspectiva de la teoría del constructivismo social se sustenta que la construcción del conocimiento se realiza por el proceso ejecutado durante la interacción con el entorno, donde la actitud comunicativa y dialógica es un determinante en el desarrollo cognitivo; validando esto, Jin et al., (2020) consideran que el desarrollo del individuo depende del contexto en el que se encuentra, ya que directa o indirectamente se va integrando y adaptando al entorno; asimismo, Vanderburg et al. (2021) sostiene que cada individuo construye sus propias herramientas y estrategias de aprendizaje de acuerdo a las necesidades que va encontrando en el proceso. Por lo expuesto se colige que la implementación de comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones puede generar un compromiso reflexivo con la práctica docente.

Así también, se da sustento a la práctica pedagógica docente desde la perspectiva de la teoría de las necesidades humanas, ya que sostiene que las necesidades son jerarquizadas según la priorización para el logro del bienestar propio; ante esto, Fang et al. (2021) sostienen que el docente recurre a la deconstrucción de su acción pedagógica para analizarla, y en base a ello reconocer la necesidad que debe ser atendida para su fortalecimiento profesional; en esa línea, el Marco del buen desempeño docente (2012), contempla los desempeños que los docentes deben desarrollar como respuesta a las necesidades de mejorar su desempeño docente respecto a su práctica pedagógica, por ello pone a su disposición el marco normativo.

Al analizar los resultados de la primera hipótesis específica entre CPA y cultura organizacional con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes (PAE) (ver tabla 14) se halla que la asociación tiene influencia significativa de las inconstantes consecuentes sobre la dimensión PAE, con un

margen de error de  $p=0.001$  y con un nivel de confianza de 99%; asimismo, de acuerdo al estadístico Nagelkerke (ver tabla 15) se evidencia una influencia de 14,2% de las inconstantes antecedentes sobre dimensión PAE el cual evidencia variables extrañas que tienen una influencia del 85,8% que no han sido consideradas en este estudio. Cabe mencionar que esta información se refuerza con los datos descriptivos (ver tabla 2) donde se observa que la inconstante antecedente comunidad profesional de aprendizaje presenta un nivel alto con el 65,4% (102) y un nivel medio con 17,9% (28) en asociación con la dimensión PAE; asimismo, la inconstante antecedente cultura organizacional (ver tabla 7) presentan un nivel alto con el 65,4% (102) y un nivel medio con 17,9% (28) en asociación con la dimensión PAE. Al respecto

En este sentido los resultados de este estudio tienen relación con la investigación realizada por Rivera & Ledesma (2021), cuyos resultados reflejaron que hay una influencia significativa, ya que el desarrollo de un CPA se encuentra en un grado regular con el 56,3%, por lo que se colige que hay un proceso de cambio respecto al proceso y organización de la preocupación que tiene el docente por desarrollar de manera óptima su práctica docente, ello sugiere la preparación que tiene para desarrollar aprendizajes en sus estudiantes; por otro lado, Schaap et al. (2019) en su investigación obtuvo como resultado que los profesores asumen compromiso con su formación profesional y que pese a experimentar presión laboral continúan con dicha responsabilidad, por ello sugiere que la escuela brinde espacios y recursos que permitan el trabajo colaborativo para la preparación del docente.

Considerando las bases teóricas, encontramos que Molina & López, (2019) sostienen que el trabajo entre pares potencia el trabajo colaborativo, pues además de compartir experiencias de trabajo en el campo, se brinda oportunidad de generar situaciones reales de aprendizaje; asimismo, Jiménez-Espinosa & Sánchez-Bareño (2019) considera a la práctica pedagógica como el reflejo de conocimientos, experiencias y formación adquirida, este es un trabajo cíclico que incluye el análisis para realizar la planificación de acciones en el proceso pedagógico; bajo esta

misma línea, el Marco del buen desempeño docente (2012) especifica los desempeños que el profesor debe considerar como parte de su preparación para enseñar a los estudiantes.

Al analizar los resultados de la segunda hipótesis específica entre comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (ver tabla 16) se halla que la asociación tiene influencia significativa de las inconstantes comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la dimensión EAE, con un margen de error de  $p=0.001$  y con un nivel de confianza de 99%; asimismo, de acuerdo al estadístico Nagelkerke (ver tabla 17) se evidencia una influencia de 13,8% de las inconstantes antecedentes sobre dimensión EAE el cual evidencia variables extrañas que tienen una influencia del 86,2% que no han sido consideradas en este estudio. Cabe mencionar que esta información se refuerza con los datos descriptivos (ver tabla 3) donde se observa que la inconstante antecedente comunidad profesional de aprendizaje presenta un nivel alto con el 65,4% (102) y un nivel medio con 18,6% (29) en asociación con la dimensión EAE; asimismo, la inconstante antecedente cultura organizacional (ver tabla 8) presentan un nivel alto con el 65,4% (102) y un nivel medio con 18,6% (29) en asociación con la dimensión EAE.

En este sentido los resultados de este estudio tienen relación con la investigación realizada por Du Plessis & Westhuizen (2021), cuyo resultado establecieron que la experiencia fue un determinante para adquirir conocimiento y confianza para desarrollar las prácticas de evaluación, esto permite al docente alcanzar mejoras en el resultado de los aprendizajes de los alumnos; asimismo, el estudio de Lee (2020) da como resultado que la escuela crea diferentes respuestas de los docentes respecto a sus experiencias, encontrando motivación por mejorar su desempeño, teniendo una eficiencia con resultados positivos.

Considerando las bases teóricas encontramos que, para Márquez (2019) la comunicación representa una oportunidad de relación social e individual con competencia en el campo educativo para el trabajo colaborativo, dando oportunidad

al intercambio de experiencias que la organización educativa debe considerar en proceso de enseñanza-aprendizaje; así también, Silva (2018) considera que el desempeño que se ejecuta en una organización está ligada al compromiso que se asume, por lo que, la capacitación oportuna que se brinde indefectiblemente debe dar respuesta a las necesidades del docente, brindando las herramientas y recursos que permitan efectuar la enseñanza; en ese mismo sentido, Vásquez (2018) considera que el docente es responsable de desarrollar de manera efectiva la enseñanza-aprendizaje, por lo que cree conveniente que el acompañamiento docente puede dar el soporte al fortalecimiento de su práctica.

Al analizar los resultados de la tercera hipótesis específica entre comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional con la dimensión PGEAC (ver tabla 18) se halla que la asociación tiene influencia significativa de las inconstantes comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la dimensión PGEAC, con un margen de error de  $p=0.000$  y con un nivel de confianza de 99%; asimismo, de acuerdo al estadístico Nagelkerke (ver tabla 19) se evidencia una influencia de 15,4% de las inconstantes antecedentes sobre la dimensión PGEAC el cual evidencia variables extrañas que tienen una influencia del 84,6% que no han sido consideradas en este estudio. Cabe mencionar que esta información se refuerza con los datos descriptivos (ver tabla 4) donde se observa que la inconstante antecedente comunidad profesional de aprendizaje muestra un nivel alto con el 53,8% (84) y un nivel medio con 33,3% (52) en asociación con la dimensión PGEAC; asimismo, la inconstante antecedente cultura organizacional (ver tabla 9) presentan un nivel alto con el 53,8% (84) y un nivel medio con 33,3% (52) en asociación con la dimensión PGEAC.

En este sentido los resultados de este estudio tienen relación con la investigación realizada por Zans (2018) cuyo fin fue comprobar el nivel de relación de la administración educativa con el desempeño del docente, y cuyos resultados revelaron que hay una relación afirmativa de la acción administrativa con el quehacer educativo del docente, por lo que el liderazgo que ejerza el equipo directivo tendrá mucha influencia en la labor pedagógica; así también, la

investigación de Salvador & Sánchez (2018) concluye que hay una relación entre la gestión del liderazgo del director con la responsabilidad docente, por tanto, el director como líder educativo debe gestionar los recursos a fin de establecer estrategias orientadas al bien común; asimismo, la investigación de Aparicio & Sepúlveda (2018) confirmó que la cultura y estructura del aprendizaje como característica de la organización docente se involucran directamente con la aptitud de innovación en la escuela y articulada a la comunidad; en esa misma línea, Hernández et al. (2020) en el resultado de su investigación obtuvo que el trabajo en redes educativas es una estrategia que permite evaluar de manera precisa el liderazgo pedagógico y al vez permite fortalecer conocimientos profesionales colaborativos.

Considerando las bases teóricas encontramos que, Galaz et al. (2017) asume que el la reflexión crítica socializada genera una experiencia beneficiosa que estimula el análisis sobre las praxis educativa; del mismo modo, Bolat & Korkmaz (2021) sostiene que desarrollar la cultura organizacional en una escuela es trascendente, ya que los valores y destrezas implantadas en la comunidad educativa serán la base para mantenerlas en el tiempo; así también, Peña (2018) sostuvo que ante una crisis educativa, el docente debe tomar la iniciativa y capacidad para afrontar situaciones futuras, proponiendo cambios en su entorno formativo orientado al crecimiento profesional para optimizar un mejor desempeño.

Al analizar los resultados de la cuarta hipótesis específica entre comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional con la dimensión DPID (ver tabla 20) se halla que la asociación tiene influencia significativa de las inconstantes comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la la dimensión DPID, con un margen de error de  $p=0.002$  y con un nivel de confianza de 99%; asimismo, de acuerdo al estadístico Nagelkerke (ver tabla 21) se evidencia una influencia de 14,4% de las inconstantes antecedentes sobre la dimensión DPID el cual evidencia variables extrañas que tienen una influencia del 85,6% que no han sido consideradas en este estudio. Cabe mencionar que esta información se refuerza con los datos descriptivos (ver

tabla 5) donde se observa que la inconstante antecedente comunidad profesional de aprendizaje presenta un nivel alto con el 70,5% (110) y un nivel medio con 28,8% (45) en asociación con la dimensión DPID; asimismo, la inconstante antecedente cultura organizacional (ver tabla 10) presentan un nivel alto con el 70,5% (110) y un nivel medio con 28,8% (45) en asociación con la dimensión DPID.

En este sentido los resultados de este estudio tienen relación con la investigación realizada por Rodríguez & Gairín (2017) determinaron que los jefes de unidades técnicas pedagógicas han obtenido una mejor preparación para desempeñar la gestión pedagógica, lo cual contribuyó a ejercer una buena práctica en la gestión de liderazgo pedagógico, lo cual influyó positivamente en la práctica de los docentes; así también, la investigación de Gil et al. (2018) confirmó que la cultura y formación del aprendizaje como característica de la formación docente se involucran directamente con la innovación en la escuela, por ello surge la necesidad de implementar la organización educativa a fin de involucrar al personal en un gestión con propuestas cooperativas.

Considerando las bases teóricas encontramos que para Gnanarajan et al. (2020) considera el desarrollo organizacional como un punto clave para lograr resultados eficaces y eficientes a largo plazo; reforzando esta idea, Pérez & Jiménez (2018) considera que la organización de una institución produce cambios si es que se ha realizado una planificación previa, que ponga en práctica principios colaborativos; asimismo, Asgari & Bahmani (2022) el implantar una cultura organizacional en la escuela demanda de esfuerzo, de integración de la comunidad educativa, de una mixtura de compromiso, dogmas y valores, y que todo ello se vea reflejado en su desempeño profesional.

## **VI. CONCLUSIONES**

**Primera:** Respecto al objetivo general, donde se busca verificar la influencia que tienen las variables comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la variable práctica pedagógica docente, los hallazgos encontrados plantean que hay una relación directa de las variables antecedentes sobre la consecuente, además se constató que dicha influencia es de 15%.

**Segunda:** Respecto al primer objetivo específico, donde se busca verificar la influencia que tienen las variables comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, los hallazgos encontrados plantean que hay una relación directa de las variables antecedentes sobre la consecuente, además se constató que dicha influencia es de 14,2%.

**Tercera:** Respecto al segundo objetivo específico, donde se busca verificar la influencia que tienen las variables comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, los hallazgos encontrados plantean que hay una relación directa de las variables antecedentes sobre la consecuente, además se constató que dicha influencia es de 13.8%.

**Cuarta:** Respecto al tercer objetivo específico, donde se busca verificar la influencia que tienen las variables comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, los hallazgos encontrados plantean que hay una relación directa de las variables antecedentes sobre la consecuente, además se constató que dicha influencia es de 15,4%.

**Quinta:** Respecto al tercer objetivo específico, donde se busca verificar la influencia que tienen las variables comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional sobre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la



identidad docente, los hallazgos encontrados plantean que hay una relación directa de las variables antecedentes sobre la consecuente, además se constató que dicha influencia es de 14,4%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se propone a la UGEL realizar la inducción a los líderes pedagógicos para realizar la implementación de comunidades profesionales de aprendizaje en las instituciones educativas, con propuesta de acciones para que sean sostenibles en el tiempo.

**Segunda:** Se sugiere a los especialistas de la UGEL que efectúen talleres sobre estrategias innovadoras para elevar el desempeño de los docentes, y que estas sean monitoreadas y acompañadas de manera consecuente.

**Tercera:** Se plantea a los directivos que evalúen la cultura organizacional implantadas en sus escuelas, para a partir de ello realizar propuestas de fortalecimiento en los procesos que esta comprende, e ir involucrando a los integrantes de la comunidad educativa a ser partícipes de acción.

**Cuarta:** Se propone a los directivos brindar los espacios y las condiciones óptimas para generar el desarrollo profesional reflexivo y colaborativo, asimismo, fomentar el liderazgo entre los agentes educativos de la escuela.

**Quinta:** Se sugiere a los docentes de las diversas instituciones educativas, analizar y reflexionar sobre su práctica pedagógica, asimismo invocarlos a ser agentes activos en la conformación de comunidades de aprendizaje, y desarrollarse como líderes pedagógicos orientando a los colegas que necesitan la motivación de seguir creciendo profesionalmente.

## VIII. PROPUESTAS

## **Propuesta de solución al problema**

### **Datos generales**

Título del proyecto : Estrategias para mejorar nuestra práctica pedagógica docente trabajando en comunidad.

### **Beneficiarios**

Directos : Docentes y directivos

Indirectos : Estudiantes, personal administrativo y padres de familia,

### **Justificación**

Actualmente existe la necesidad de transformar el servicio educativo que se brinda desde las escuelas, por ello resulta necesario que el docente analice y reflexione el desempeño de su práctica docente. Por tanto, esta propuesta tiene la finalidad de implementar nuevas estrategias que generen resultados positivos respecto a la mejora del desarrollo profesional docente y por consiguiente la mejora en adquisición de aprendizajes de los estudiantes.

Existen documentos normativos que son emitidos desde el Ministerio de educación que dan respaldo a la propuesta, así como convocatorias para compartir las buenas prácticas que las escuelas desarrollan, por tanto, con estos antecedentes se pueden generar nuevas propuestas de mejora en bien de la calidad del desempeño que ejecuta el docente en su quehacer educativo.

### **Descripción de la propuesta**

Según antecedentes de investigación se ha detectado que existen algunas dificultades en la ejecución de la práctica pedagógica, ya sea por factores de tiempo y espacio para participar de talleres de capacitación y actualización docente, dificultad en acceder a las TICs, y a la inadecuada aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje. Mediante la aplicación de la propuesta se pretende contribuir en la mejora del desarrollo profesional del docente, a través del trabajo en comunidades de aprendizaje y manteniendo una organización educativa que involucre a todos los agentes educativos, por ello resulta importante fomentar el liderazgo educativo que serán el soporte para el desarrollo de la propuesta presentada.

## **Objetivos**

### **Objetivo general:**

Implementar y fortalecer estrategias para elevar la práctica pedagógica en las instituciones educativas de EBR.

### **Objetivos específicos:**

- Reflexionar sobre el desempeño pedagógico del docente en relación a los logros obtenidos por los estudiantes.
- Identificar a líderes pedagógicos entre los docentes que coadyuven al logro del desarrollo profesional de la plana docente.
- Proponer estrategias que permitan trabajar en comunidad para el desarrollo profesional docente.

### **Impacto de la propuesta en los beneficiarios**

- Directos: Comprende a docentes y directivos, quienes desarrollarán estrategias para su crecimiento personal y profesional, generando en ellos el análisis y la reflexión de su quehacer pedagógico, para ser fortalecidos con nuevas estrategias que ellos mismos pueden proponer desde una mirada innovadora. Asimismo, los directivos potenciarán su rol como líderes pedagógicos, proponiendo alternativas que colaboren en la conformación de las CPA.
- Indirectos: Comprende a estudiantes, personal administrativo y padres de familia, quienes, desde la implementación de una cultura organizacional en la escuela, podrán generar mayor productividad en las funciones que desempeñan.

### **Resultados esperados**

- Los docentes serán capaces de analizar, reflexionar y proponer acciones de mejora sobre su desempeño docente, considerando como eje fundamental el trabajo colaborativo.
- Los docentes serán capaces de desarrollar su liderazgo involucrando a sus pares en acciones que permitan implementar la comunidad profesional de aprendizaje, asimismo el directivo potenciará el liderazgo y la organización educativa a fin de cristalizar el desarrollo profesional de los profesores.

- Los docentes serán capaces de realizar propuestas innovadoras que permitan mantener el trabajo en comunidad, y aplicar estrategias por la mejora de su práctica pedagógica.

### Recursos de implementación de la propuesta

- Humanos:
  - Directivos
  - Docentes
  - Estudiantes
  - Padres de familia
  - Personal administrativo
- Materiales
  - Impresiones.
  - Papelógrafos, plumones, Papel bond y de colores, limpiatipo
  - Presentaciones multimedia

### Cronograma de actividades

**Tabla 22**

*Cronograma de actividades*

Actividades	Cronograma			
	S	O	N	D
Diagnóstico de desempeño docente	X			
Socializar la propuesta	X			
Planificación de la propuesta según necesidades detectadas	X			
Organización de docentes según características del nivel educativo.	X			
Talleres de capacitación docente	X	X	X	X

## REFERENCIAS



- Akinyemi, A. F., & Nkonki, V. (2020). Partnership in communities of practice towards teachers' professional development. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(6), 34-42. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2020-0109>
- Aparicio, C., & Sepúlveda, F. (2018). Analysis of model Professional Learning Communities from the indagation in collaboration experience of teachers. *Estudios Pedagógicos*, 44(3), 55-73. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052018000300055>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL.
- Aristimuño, A., & Parodi, J. (2017). A Real Case of Dropout Prevention in Public Education: A Matter of Follow-up, Leadership and Organizational Culture Adriana. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(4), 141-157. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.4.008>
- Asgari, A., & Bahmani, S. (2022). The Role of Organizational Culture in the Emergence of Teachers' Professional Ethics. *Integration of Education*, 26(1), 10-26. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.106.026.202201.010-026>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Bolat, Y., & Korkmaz, C. (2021). Social Values and Life Skills as Predictors of Organizational Culture: A Study on Teachers. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211023179>
- Bolívar, M. (2017). *Los centros escolares como comunidades profesionales de aprendizaje: Adaptación, validación y descripción del PLCA-R* [Universidad de Granada]. <http://hdl.handle.net/10481/47151>
- Cancino, V., & Vial, M. (2022). Organizational culture assessment instrument: systematic review of its application. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 107-126. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.8>
- Chediak, S., Kunnari, I., Inforsato, E. do C., & Amorim, J. W. (2018). Professional Learning Communities as a Leadership Strategy in the 21st Century School Management. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 13(esp1), 304-323. <https://doi.org/10.21723/riaee.nesp1.v13.2018.11408>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na (ed.)). McGraw-Hill-Education.
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos, IEP.
- Cutipa Cahuana, A. E. (2018). *Monitoreo y su Relación con el Marco del buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Tacna, en el Año 2018*. [Universidad Cesar Vallejo].  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29308>
- Domingo, A. (2022). La Práctica Reflexiva: un modelo transformador de la praxis docente. *Zona Próxima*, 34, 1-21. <https://doi.org/10.14482/ZP.34.370.71>
- Du Plessis, E., & Westhuizen, G. Van Der. (2021). Teacher knowledge of assessment - Implications for teacher education. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, 61(2), 551-567. <https://doi.org/10.17159/2224-7912/2021/V61N2A9>
- Fang, G., Keung, P., & Kalogeropoulos, P. (2021). Secondary School Teachers' Professional Development in Australia and Shanghai: Needs, Support, and Barriers. *SAGE Open*, 11(3), 1-11.  
<https://doi.org/10.1177/21582440211026951>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76.  
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fuster Guillen, D., Gálvez Suarez, E., & Pisfil Palza, E. (2019). Estudio fenomenológico: la confianza docente en la práctica pedagógica. *UCV-SCIENTIA*, 10(1). <https://doi.org/10.18050/revucv-scientia.v10n1a9>
- Galaz, A., Contreras, C., & Acosta, P. (2017). Comunidades Profesionales de Aprendizaje: Oportunidades de Desarrollo Profesional en la exclusión y diversidad rural. *Educação (UFSM)*, 42(3), 505.  
<https://doi.org/10.5902/1984644426513>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407.

- <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gil, A., Antelm, A., & Cacheiro, M. (2018). Analysis of the capacity for school innovation from the perspective of secondary education teachers: The school as a learning organization. *Educar*, 54(2), 449-468.  
<https://doi.org/10.5565/REV/EDUCAR.864>
- Gnanarajan, A. H., Kengatharan, N., & Velnampy, T. (2020). Exploring the prevalence of teachers' organizational citizenship behaviour and its determinants: Evidence from an under-researched cultural milieu. *Qualitative Research in Education*, 9(1), 95-123. <https://doi.org/10.17583/QRE.2020.4531>
- Hernández-Samieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed., Vol. 59). McGraw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (p. 753). McGraw-Hill Education.
- Hernández, M., Rincón-Gallardo, S., Kenigs, O., & Bravo, C. (2020). Acompañamiento a redes de líderes escolares para su transformación en comunidades profesionales de aprendizaje. *Perfiles Educativos*, 42(169), 52-69. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59363>
- Hosseini, M., Wieczorek, M., & Gordijn, B. (2022). Ethical Issues in Social Science Research Employing Big Data. *Science and Engineering Ethics*, 28(3).  
<https://doi.org/10.1007/S11948-022-00380-7>
- Iba, T., & Burgoyne, A. (2019). Pattern language and the future of education in light of constructivist learning theories. *ACM International Conference Proceeding Series*. <https://doi.org/10.1145/3361149.3361183>
- Insuasty, E. A., & Osorio, M. F. J. (2020). Transforming pedagogical practices through collaborative work. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 22(2), 65-78. <https://doi.org/10.15446/PROFILE.V22N2.80289>
- Jenssen, M. M. F., & Nordahl, T. (2022). Professional learning communities and teachers' teaching practices. *Acta Didactica Norden*, 16(1), 1-23.  
<https://doi.org/10.5617/ADNO.8144>
- Jiménez-Espinosa, A., & Sánchez-Bareño, D. (2019). La práctica pedagógica

- desde las situaciones a-didácticas en matemáticas. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 9(2).  
<https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n2.2019.9179>
- Jin, J., Hwang, K. E., & Kim, I. (2020). A study on the constructivism learning method for BIM/IPD collaboration education. *Applied Sciences (Switzerland)*, 10(15), 1-25. <https://doi.org/10.3390/APP10155169>
- Krichesky, G., & Murillo, F. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos. *Educación XXI*, 21(1), 135-155. <https://doi.org/10.5944/educXX1.15080>
- Lee, S. Y. (2020). Analysis of the effect of school organizational culture and professional learning communities on teacher efficacy. *Integration of Education*, 24(2), 206-217. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.099.024.202002.206-217>
- Marcone, Rodolfo. (2001). *Cultura organizacional en unidades escolares aspectos diferenciadores* [Universidad de Oviedo]. <http://hdl.handle.net/10651/16323>
- Marcone, R., & Martín, F. (2003). Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa (ICOE). *Psicothema*, 15(2), 1-9.  
[www.psicothema.com](http://www.psicothema.com)
- Márquez De Pérez, M. E. (2019). El Trabajo Colaborativo: Una Oportunidad para el Desarrollo del Pensamiento Práctico del Profesional Reflexivo. *Revista Scientific*, 4(11), 360-379. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.19.360-379>
- Martín, S. (2020). Teacher evaluation in European Compulsory education. *Revista Española de Educación Comparada*, 39, 238-253.  
<https://doi.org/10.5944/reec.39.2021.27388>
- Martínez, L. R., & Beltrán, M. R. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, 42(169), 144-159. <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2020.169.59287>
- Mendoza, D., Cejas, M., Navarro, M., Flores, E., & Castillo, K. (2021). Pedagogical effectiveness in the school organizational culture and the professional learning community. *Uniciencia*, 35(2). <https://doi.org/10.15359/RU.35-2.11>

- Marco del buen desempeño docente, 1 (2012).  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Molina, C. A., & López, F. S. (2019). Teachers' collaborative work: New toward for teacher's development. *Psicología Escolar e Educacional*, 23, 1-7.  
<https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). Ediciones de la U.
- Neill, D. A., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH.
- OCDE. (2021). *Teachers Getting the Best out of Their Students From Primary to Upper Secondary Education, TALIS, OECD*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1787/5bc5cd4e-en>.
- Peña Lozada, J. C. (2018). Transformación del Docente desde el Pensamiento Complejo. *Revista Scientific*, 3(7), 211-230.  
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.11.211-230>
- Pérez, L., & Jiménez, C. (2018). Influencia de la organización escolar en la educación de los alumnos de altas capacidades. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, 36(1), 151.  
<https://doi.org/10.14201/ET2018361151178>
- Prenger, R., Poortman, C., & Handelzalts, A. (2021). Professional learning networks: From teacher learning to school improvement? *Journal of Educational Change*, 22(1), 13-52. <https://doi.org/10.1007/S10833-020-09383-2>
- Prentice, C. M., & Ott, E. (2021). Previous experience, trickle-down training and systemic ad hoc-ery: educators' knowledge acquisition when teaching refugee pupils in one local authority in England. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 27(1-4), 269-283. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1946034>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.  
<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rivera, N., & Ledesma, M. (2021). Comunidades profesionales de aprendizaje en

- un contexto remoto por la emergencia sanitaria. *Revista Educa UMCH*, 17, 6. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202117.169>
- Robalino, M. (2017). *Necesidades formativas y condiciones institucionales en un grupo de docentes y directivos en el Perú*. Ministerio de educación del Perú-UNESCO. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5712>
- Rodríguez, G., & Gairín, J. (2017). Influence of the practices of pedagogical leadership in the educational pedagogical practices: case in Chile of the Pedagogical Technical Units. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 6. <https://doi.org/10.17583/IJELM.2017.2469>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Schaap, H., Louws, M., Meirink, J., Oolbekkink-Marchand, H., Van Der Want, A., Zuiker, I., Zwart, R., & Meijer, P. (2019). Tensions experienced by teachers when participating in a professional learning community. *Professional Development in Education*, 45(5), 814-831. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1547781>
- Silva, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional. Marco para mejorar el desempeño del capital humano. En Área de Innovación y Desarrollo (Ed.), *3Ciencias* (1ra ed.). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2018.46>
- Souza, A., & Arthur, L. (2020). The impact of leadership on the professional development of teachers in complementary schools. *Management in Education*, 34(4), 141-148. <https://doi.org/10.1177/0892020620942509>
- Tokić, R. (2022). Vrijednosti odgojno-obrazovnih djelatnika u organizacijskoj kulturi odgojno-obrazovne ustanove. *Nova prisutnost*, XX(1), 117-130. <https://doi.org/10.31192/NP.20.1.8>
- Vaillant, D. (2019). Directivos y comunidades de aprendizaje docente: un campo en construcción (Directors and teacher learning communities: a field under construction). *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 87. <https://doi.org/10.14244/198271993073>

Vanderburg, R., Mann, G., & Cowling, M. (2021). Changing physics instruction by synergizing vygotskian educational theory and virtual reality. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 21(6), 92-98.

<https://doi.org/10.33423/JHETP.V21I6.4378>

Vásquez, P. (2018). Plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico en la gestión de aprendizajes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Macusani - 2018 [Universidad César Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32713>

Zans, J. (2018). *La gestión educativa y el desempeño docente en la institución Educativa N°50025 "Daniel Estrada Pérez" de Cusco* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33974>

## **ANEXOS**



## Anexo A: Matriz de operacionalización de las variables

**Variable:** Comunidades profesionales de aprendizajes

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Comunidades profesionales de aprendizaje.	Comunidad Profesional de Aprendizaje es el marco para que las I.E. se administren bajo una estructura que les permita mejorar de modo continuo sus aprendizajes, mediante la construcción de la capacidad de la comunidad educativa para el aprendizaje y el cambio, Bolívar Ruano (2017).	Las comunidades profesionales de aprendizaje, es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Esta variable está conformada por cinco (5) dimensiones, diecinueve (19) indicadores y treinta y ocho (38) ítems.	Liderazgo de apoyo y compartido.	Toma de decisiones. Acceso a la información. Oportunidades de innovación. Distribución de responsabilidades.	1 - 9	Escala ordinal Nunca (N) = 0 Casi nunca (CN) = 1 A veces (AV) = 2 Casi siempre (CS) = 3 Siempre (S) = 4	Bajo Medio Alto
			Visión y valores compartidos.	Conocimiento de la visión y valores compartidos. Compromiso con el logro de objetivos comunes. Gestión centrada en aprendizajes.	10 - 17		
			Aprendizaje colectivo y su aplicación.	Relaciones profesionales. Trabajo colegiado. Comunicación asertiva. Aprendizaje colectivo.	18 - 25		
			Práctica personal compartida	Evaluación de la práctica pedagógica. Retroalimentación. Intercambio de experiencias.	26 - 31		
			Condiciones de apoyo: relaciones y estructura.	Recursos que apoyan la práctica pedagógica. Espacios que generan aprendizaje. Organización para el trabajo. Relaciones de respeto y confianza. Motivación e integración del personal.	32 - 38		

**Variable:** Cultura organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Cultura organizacional.	Cultura organizacional es un sistema de creencias y valores esenciales, que guían y regulan de manera coherente el esfuerzo de una comuna, estableciendo prioridades de condiciones y compromiso para lograr objetivos educativos que se desarrollen y consoliden en el tiempo, Marcone y Martín (2003).	La cultura organizacional, es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Esta variable está conformada por cuatro (4) dimensiones, trece (13) indicadores y sesenta y dos (62) ítems.	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.	Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos. Reconocimiento del esfuerzo. Entropía y neguentropía organizacional.	1 - 19	Escala ordinal Nunca (N) = 0 Casi nunca (CN) =1 A veces (AV)= 2 Casi siempre (CS)= 3 Siempre (S)= 4	Bajo Medio Alto
			Comunicación y equidad organizacional.	Comunicación e integración del personal. Comunicación y evolución histórica de la I.E. Reconocimiento y equidad en la recompensa.	20 - 26		
			Credibilidad de los directivos y las relaciones humanas.	Relaciones humanas. Credibilidad y aprendizaje organizacional. Equidad en la vida escolar. Aceptación del error como factor de unidad.	27 - 45		
			Liderazgo en la gestión Directiva.	Liderazgo en la gestión educativa. Superación y compromiso con la tarea educativa. Ambiente favorable al desempeño.	46 - 62		

**Variable:** Práctica pedagógica docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Práctica pedagógica docente.	Práctica pedagógica es la acción observable que realiza el docente en su quehacer cotidiano, en torno a las competencias que deben caracterizar su práctica para brindar aprendizajes de calidad a los estudiantes, esta se puede describir, así como evaluar, MINEDU, (2012).	La práctica pedagógica docente, es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Esta variable está conformada por cuatro (4) dimensiones, nueve (9) indicadores y treinta y ocho (28) ítems.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Comprende características de los estudiantes. Planifica la enseñanza de manera colegiada.	1 - 7	Escala ordinal Nunca (N) = 0 Casi nunca (CN) = 1 A veces (AV) = 2 Casi siempre (CS) = 3 Siempre (S) = 4	Bajo Medio Alto
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crema un clima propicio para el aprendizaje. Conduce y domina el proceso de aprendizaje. Evalúa el aprendizaje.	8 - 18		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participa en la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto y colaboración con la comunidad.	19 - 24		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica pedagógica. Ejerce su profesión con ética.	25 - 28		

## Anexo B: Matriz de consistencia

**Título:** Comunidades profesionales de aprendizaje y cultura organizacional en la práctica pedagógica docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	ORGANIZACIÓN DE LAS VARIABLES			
<b>Problema general.</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable independiente:</b> Comunidades profesionales de aprendizaje			
<p>¿Qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en la práctica pedagógica docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en preparación para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura</p>	<p>Verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en la práctica pedagógica docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en preparación para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura</p>	<p>Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en la práctica pedagógica docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en preparación para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.</p>	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
			Liderazgo de apoyo y compartido.	Toma de decisiones. Acceso a la información. Oportunidades de innovación. Distribución de responsabilidades.	1 - 9	Escala ordinal Nunca (N) = 0 Casi nunca (CN) = 1 A veces (AV) = 2 Casi siempre (CS) = 3 Siempre (S) = 4
			Visión y valores compartidos.	Conocimiento de la visión y valores compartidos. Compromiso con el logro de objetivos comunes. Gestión centrada en aprendizajes.	10 - 17	
			Aprendizaje colectivo y su aplicación.	Relaciones profesionales. Trabajo colegiado. Comunicación asertiva. Aprendizaje colectivo.	18 - 25	
			Práctica personal compartida	Evaluación de la práctica pedagógica. Retroalimentación. Intercambio de experiencias.	26 - 31	

<p>organizacional en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>PE4 ¿Qué influencia tienen las comunidades la cultura organizacional en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022?</p>	<p>organizacional en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>OE4 Verificar qué influencia tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.</p>	<p>Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>HE4 Las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional tienen influencias significativas en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en Instituciones Educativas, San Juan de Lurigancho, 2022.</p>	<p>Condiciones de apoyo: relaciones y estructura.</p> <p><b>Variable independiente:</b> Cultura organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1083 561 1346 610">Dimensiones</th> <th data-bbox="1346 561 1755 610">Indicadores</th> <th data-bbox="1755 561 1866 610">Ítems</th> <th data-bbox="1866 561 2028 610">Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1083 610 1346 773">Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.</td> <td data-bbox="1346 610 1755 773">Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos. Reconocimiento del esfuerzo. Entropía y neguentropía organizacional.</td> <td data-bbox="1755 610 1866 773">1 - 19</td> <td data-bbox="1866 610 2028 1154" rowspan="4">Escala ordinal Nunca (N) = 0 Casi nunca (CN) = 1 A veces (AV) = 2 Casi siempre (CS) = 3 Siempre (S) = 4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1083 773 1346 967">Comunicación y equidad organizacional.</td> <td data-bbox="1346 773 1755 967">Comunicación e integración del personal. Comunicación y evolución histórica de la I.E. Reconocimiento y equidad en la recompensa.</td> <td data-bbox="1755 773 1866 967">20 - 26</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1083 967 1346 1154">Credibilidad de los directivos y las relaciones humanas.</td> <td data-bbox="1346 967 1755 1154">Relaciones humanas. Credibilidad y aprendizaje organizacional. Equidad en la vida escolar. Aceptación del error como factor de unidad.</td> <td data-bbox="1755 967 1866 1154">27 - 45</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1083 1154 1346 1308">Liderazgo en la gestión Directiva.</td> <td data-bbox="1346 1154 1755 1308">Liderazgo en la gestión educativa. Superación y compromiso con la tarea educativa. Ambiente favorable al desempeño.</td> <td data-bbox="1755 1154 1866 1308">46 - 62</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Variable dependiente:</b> Práctica pedagógica docente</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.	Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos. Reconocimiento del esfuerzo. Entropía y neguentropía organizacional.	1 - 19	Escala ordinal Nunca (N) = 0 Casi nunca (CN) = 1 A veces (AV) = 2 Casi siempre (CS) = 3 Siempre (S) = 4	Comunicación y equidad organizacional.	Comunicación e integración del personal. Comunicación y evolución histórica de la I.E. Reconocimiento y equidad en la recompensa.	20 - 26	Credibilidad de los directivos y las relaciones humanas.	Relaciones humanas. Credibilidad y aprendizaje organizacional. Equidad en la vida escolar. Aceptación del error como factor de unidad.	27 - 45	Liderazgo en la gestión Directiva.	Liderazgo en la gestión educativa. Superación y compromiso con la tarea educativa. Ambiente favorable al desempeño.	46 - 62	<p>Recursos que apoyan la práctica pedagógica. Espacios que generan aprendizaje. Organización para el trabajo. Relaciones de respeto y confianza. Motivación e integración del personal.</p> <p>32 - 38</p>	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición																			
Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.	Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos. Reconocimiento del esfuerzo. Entropía y neguentropía organizacional.	1 - 19	Escala ordinal Nunca (N) = 0 Casi nunca (CN) = 1 A veces (AV) = 2 Casi siempre (CS) = 3 Siempre (S) = 4																			
Comunicación y equidad organizacional.	Comunicación e integración del personal. Comunicación y evolución histórica de la I.E. Reconocimiento y equidad en la recompensa.	20 - 26																				
Credibilidad de los directivos y las relaciones humanas.	Relaciones humanas. Credibilidad y aprendizaje organizacional. Equidad en la vida escolar. Aceptación del error como factor de unidad.	27 - 45																				
Liderazgo en la gestión Directiva.	Liderazgo en la gestión educativa. Superación y compromiso con la tarea educativa. Ambiente favorable al desempeño.	46 - 62																				

			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Comprende características de los estudiantes. Planifica la enseñanza de manera colegiada.	1 - 7	Escala ordinal Nunca (N) = 0 Casi nunca (CN) = 1 A veces (AV) = 2 Casi siempre (CS) = 3 Siempre (S) = 4
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un clima propicio para el aprendizaje. Conduce y domina el proceso de aprendizaje. Evalúa el aprendizaje.	8 - 18	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participa en la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto y colaboración con la comunidad.	19 - 24	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica pedagógica. Ejerce su profesión con ética.	25 - 28	

#### METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal, correlacional-causal.</p> <p><b>Método:</b> hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> La población está constituida por los docentes de educación básica regular de las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> Probabilística</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Se determinó utilizando la fórmula.</p> $n = \frac{N Z^2 P Q}{d^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$	<p><b>Variable independiente:</b> Comunidades profesionales de aprendizaje.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de comunidades profesionales de aprendizaje</p> <p>Autor: Alicia Jesús Terán Ccanre Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Presentación del oficio a los directores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Autorización firmada y sellada</li> <li>-Control y sellado de asistencia</li> <li>-Validación de los instrumentos.</li> <li>-Aplicación de los instrumentos en las muestras seleccionadas.</li> <li>-Recojo y tabulación de la información.</li> </ul> <p>-Ámbito de Aplicación: Instituciones públicas de San Juan de Lurigancho.</p> <p>-Forma de Administración: Colectiva</p>	<p><b>Análisis descriptivo:</b> Porcentajes Medidas de tendencia central: Media, mediana, moda Medidas de variabilidad: Desviación estándar Tabla de contingencia</p> <p><b>Análisis Inferencial:</b> Teniendo en consideración que los datos son cualitativos y existe una variable independiente y otra dependiente, se utilizará la técnica estadística multivariante: Regresión logística bivariada. Además, para realizar la comparación de varias muestra.</p>

		<p><b>Variable independiente:</b> Cultura organizacional <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de cultura organizacional Autor: Marcone y Martín Año: 2013 Adaptación Perú: Alicia Jesús Terán Ccanre Año: 2021 Monitoreo: Presentación del oficio a los directores. -Autorización firmada y sellada -Control y sellado de asistencia -Validación de los instrumentos. -Aplicación de los instrumentos en las muestras seleccionadas. -Recojo y tabulación de la información. -Ámbito de Aplicación: Instituciones públicas de San Juan de Lurigancho. -Forma de Administración: Colectiva</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Práctica pedagógica docente. <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de práctica pedagógica docente Autor: Alicia Jesús Terán Ccanre Año: 2021 Monitoreo: Presentación del oficio a los directores. -Autorización firmada y sellada -Control y sellado de asistencia -Validación de los instrumentos. -Aplicación de los instrumentos en las muestras seleccionadas. -Recojo y tabulación de la información. -Recojo y tabulación de la información. -Ámbito de Aplicación: Instituciones públicas de San Juan de Lurigancho. -Forma de Administración: Colectiva</p>	
--	--	--	--

## Anexo C: Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento 1: Cuestionario - Comunidades profesionales de aprendizaje

Estimado docente siga usted las siguientes recomendaciones:

Lea detenidamente las interrogantes, y marque con un aspa (X) en un solo cuadro de la interrogante, según su criterio.

No deje interrogantes sin responder.

4	3	2	1	0
Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (AV)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)

Nº	INDICADORES	Escala de valoración				
		4	3	2	1	0
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO COMPARTIDO Y APOYO.</b>						
1	¿Usted participa activamente en la toma de decisiones sobre temas relevantes de la I.E.?					
2	¿Los Directivos toman en cuenta las recomendaciones de docentes en la toma de decisiones?					
3	¿Usted tiene acceso a la información pedagógica de la I.E.?					
4	¿Usted siente que en la I.E. te dan oportunidad para iniciar proyectos de innovación?					
5	¿Los Directivos premian las acciones innovadoras de los docentes?					
6	¿Los Directivos distribuyen responsabilidades entre el personal docente?					
7	¿Los Directivos actúan democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente?					
8	¿Usted siente que se promueve el liderazgo entre los docentes?					
9	¿Usted cree que la comunidad educativa asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante?					
<b>DIMENSIÓN 2: VISIÓN Y VALORES COMPARTIDOS.</b>						
10	¿Usted participa colaborativamente para determinar la visión de la I.E.?					
11	¿Usted difunde la visión de la I.E. para la mejora de los aprendizajes del estudiante?					
12	¿Las decisiones que usted aporta están acorde con la visión de la I.E.?					
13	¿Usted participa colaborativamente para determinar los valores compartidos en la I.E.?					
14	¿Los valores compartidos orientan las normas de convivencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje?					
15	¿Usted toma en cuenta los valores de la I.E. para tomar decisiones en la asamblea institucional?					
16	¿Usted considera que los objetivos de la I.E. están centrados en el aprendizaje del estudiante?					
17	¿La política y el currículo de la I.E. están alineados con la visión?					



<b>DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU APLICACIÓN.</b>						
18	¿Las relaciones profesionales entre colegas benefician la mejora de la I.E.?					
19	¿Usted se involucra en el trabajo con los colegas para adquirir nuevos conocimientos y estrategias que mejoren la práctica pedagógica?					
20	¿Los docentes se reúnen de manera colegiada para realizar la planificación de acuerdo a las necesidades y requerimientos de los estudiantes?					
21	¿Usted considera que entre colegas aprenden juntos y resuelven problemas del quehacer pedagógico?					
22	¿Realizan el análisis y reflexión para evaluar la efectividad de las prácticas pedagógicas?					
23	¿Entre docentes mantienen una comunicación respetuosa considerando los distintos puntos de vista?					
24	¿Los docentes promueven la investigación de estrategias y programas que mejoren la práctica pedagógica y el aprendizaje del estudiante?					
25	¿El personal de la I.E. aprovecha oportunidades para aprender de los demás a través del diálogo abierto?					
<b>DIMENSIÓN 4: PRÁCTICA PERSONAL COMPARTIDA.</b>						
26	¿Los docentes comparten información sobre sus prácticas pedagógicas y el resultado obtenido?					
27	¿En la reuniones colegiadas analizan de manera conjunta las evidencias y logros de aprendizaje de los estudiantes?					
28	¿Los docentes se reúnen para programar las experiencias de aprendizaje, brindando la retroalimentación?					
29	¿Los docentes brindan aportes para enriquecer y consolidar la retroalimentación?					
30	¿Los docentes comparten sus experiencias exitosas y/o estrategias con las que obtuvieron mejoras en los logros de aprendizaje?					
31	¿En la I.E. se brinda oportunidades de orientación y asesoramiento?					
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES DE APOYO, RELACIONES Y ESTRUCTURA.</b>						
32	¿Los docentes disponen de tecnología apropiada y material apropiado para realizar su trabajo?					
33	¿La I.E. brinda ambientes acogedores para el desarrollo de la práctica pedagógica?					
34	¿La I.E. brinda espacios al docente para promover el aprendizaje colectivo y la práctica compartida?					
35	¿Los docentes programan anticipadamente las actividades educativas, organizados en equipos de trabajo?					
36	¿En la I.E. existen relaciones de afecto basados en el respeto y confianza entre el personal y estudiantes?					
37	¿El equipo directivo reconoce y motiva al personal docente a continuar con sus logros?					
38	¿La comunidad educativa demuestra su interés y esfuerzo para integrar el cambio en la cultura de la I.E.?					



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comunidades profesionales de aprendizaje

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: LIDERAZGO COMPARTIDO Y APOYO.</b>								
1	¿Usted participa activamente en la toma de decisiones sobre temas relevantes de la I.E.?	X		X		X		
2	¿Los Directivos toman en cuenta las recomendaciones de docentes en la toma de decisiones?	X		X		X		
3	¿Usted tiene acceso a la información pedagógica de la I.E.?	X		X		X		
4	¿Usted siente que en la I.E. te dan oportunidad para iniciar proyectos de innovación?	X		X		X		
5	¿Los Directivos premian las acciones innovadoras de los docentes?	X		X		X		
6	¿Los Directivos distribuyen responsabilidades entre el personal docente?	X		X		X		
7	¿Los Directivos actúan democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente?	X		X		X		
8	¿Usted siente que se promueve el liderazgo entre los docentes?	X		X		X		
9	¿Usted cree que la comunidad educativa asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: VISIÓN Y VALORES COMPARTIDOS.</b>								
10	¿Usted participa colaborativamente para determinar la visión de la I.E.?	X		X		X		
11	¿Usted difunde la visión de la I.E. para la mejora de los aprendizajes del estudiante?	X		X		X		
12	¿Las decisiones que usted aporta están acorde con la visión de la I.E.?	X		X		X		
13	¿Usted participa colaborativamente para determinar los valores compartidos en la I.E.?	X		X		X		
14	¿Los valores compartidos orientan las normas de convivencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje?	X		X		X		
15	¿Usted toma en cuenta los valores de la I.E. para tomar decisiones en la asamblea institucional?	X		X		X		
16	¿Usted considera que los objetivos de la I.E. están centrados en el aprendizaje del estudiante?	X		X		X		
17	¿La política y el currículo de la I.E. están alineados con la visión?	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU APLICACIÓN.</b>								
18	¿Las relaciones profesionales entre colegas benefician la mejora de la I.E.?	X		X		X		



19	¿Usted se involucra en el trabajo con los colegas para adquirir nuevos conocimientos y estrategias que mejoren la práctica pedagógica?	X		X		X		
20	¿Los docentes se reúnen de manera colegiada para realizar la planificación de acuerdo a las necesidades y requerimientos de los estudiantes?	X		X		X		
21	¿Usted considera que entre colegas aprenden juntos y resuelven problemas del quehacer pedagógico?	X		X		X		
22	¿Realizan el análisis y reflexión para evaluar la efectividad de las prácticas pedagógicas?	X		X		X		
23	¿Entre docentes mantienen una comunicación respetuosa considerando los distintos puntos de vista?	X		X		X		
24	¿Los docentes promueven la investigación de estrategias y programas que mejoren la práctica pedagógica y el aprendizaje del estudiante?	X		X		X		
25	¿El personal de la I.E. aprovecha oportunidades para aprender de los demás a través del diálogo abierto?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: PRÁCTICA PERSONAL COMPARTIDA.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
26	¿Los docentes comparten información sobre sus prácticas pedagógicas y el resultado obtenido?	X		X		X		
27	¿En la reuniones colegiadas analizan de manera conjunta las evidencias y logros de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
28	¿Los docentes se reúnen para programar las experiencias de aprendizaje, brindando la retroalimentación?	X		X		X		
29	¿Los docentes brindan aportes para enriquecer y consolidar la retroalimentación?	X		X		X		
30	¿Los docentes comparten sus experiencias exitosas y/o estrategias con las que obtuvieron mejoras en los logros de aprendizaje?	X		X		X		
31	¿En la I.E. se brinda oportunidades de orientación y asesoramiento?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES DE APOYO, RELACIONES Y ESTRUCTURA.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
32	¿Los docentes disponen de tecnología apropiada y material apropiado para realizar su trabajo?	X		X		X		
33	¿La I.E. brinda ambientes acogedores para el desarrollo de la práctica pedagógica?	X		X		X		
34	¿La I.E. brinda espacios al docente para promover el aprendizaje colectivo y la práctica compartida?	X		X		X		
35	¿Los docentes programan anticipadamente las actividades educativas, organizados en equipos de trabajo?	X		X		X		
36	¿En la I.E. existen relaciones de afecto basados en el respeto y confianza entre el personal y estudiantes?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

37	¿El equipo directivo reconoce y motiva al personal docente a continuar con sus logros?	X		X		X		
38	¿La comunidad educativa demuestra su interés y esfuerzo para integrar el cambio en la cultura de la I.E.?	X		X		X		

Observaciones: MEJORAR LA REDACCION DE LAS PREGUNTAS Y LA COHERENCIA ENTRE ITEMS CON DIMENSIONES.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Valdez Asto José Luis    DNI: 06993871

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

13 de diciembre del 2021

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comunidades profesionales de aprendizaje

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO COMPARTIDO Y APOYO.</b>							
1	¿Usted participa activamente en la toma de decisiones sobre temas relevantes de la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿Los Directivos toman en cuenta las recomendaciones de docentes en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Usted tiene acceso a la información pedagógica de la I.E.?	✓		✓		✓		
4	¿Usted siente que en la I.E. te dan oportunidad para iniciar proyectos de innovación?	✓		✓		✓		
5	¿Los Directivos premian las acciones innovadoras de los docentes?	✓		✓		✓		
6	¿Los Directivos distribuyen responsabilidades entre el personal docente?	✓		✓		✓		
7	¿Los Directivos actúan democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente?	✓		✓		✓		
8	¿Usted siente que se promueve el liderazgo entre los docentes?	✓		✓		✓		
9	¿Usted cree que la comunidad educativa asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: VISIÓN Y VALORES COMPARTIDOS.</b>							
10	¿Usted participa colaborativamente para determinar la visión de la I.E.?	✓		✓		✓		
11	¿Usted difunde la visión de la I.E. para la mejora de los aprendizajes del estudiante?	✓		✓		✓		
12	¿Las decisiones que usted aporta están acorde con la visión de la I.E.?	✓		✓		✓		
13	¿Usted participa colaborativamente para determinar los valores compartidos en la I.E.?	✓		✓		✓		
14	¿Los valores compartidos orientan las normas de convivencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje?	✓		✓		✓		
15	¿Usted toma en cuenta los valores de la I.E. para tomar decisiones en la asamblea institucional?	✓		✓		✓		
16	¿Usted considera que los objetivos de la I.E. están centrados en el aprendizaje del estudiante?	✓		✓		✓		
17	¿La política y el currículo de la I.E. están alineados con la visión?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU APLICACIÓN.</b>							
18	¿Las relaciones profesionales entre colegas benefician la mejora de la I.E.?	✓		✓		✓		



19	¿Usted se involucra en el trabajo con los colegas para adquirir nuevos conocimientos y estrategias que mejoren la práctica pedagógica?	✓		✓		✓	
20	¿Los docentes se reúnen de manera colegiada para realizar la planificación de acuerdo a las necesidades y requerimientos de los estudiantes?	✓		✓		✓	
21	¿Usted considera que entre colegas aprenden juntos y resuelven problemas del quehacer pedagógico?	✓		✓		✓	
22	¿Realizan el análisis y reflexión para evaluar la efectividad de las prácticas pedagógicas?	✓		✓		✓	
23	¿Entre docentes mantienen una comunicación respetuosa considerando los distintos puntos de vista?	✓		✓		✓	
24	¿Los docentes promueven la investigación de estrategias y programas que mejoren la práctica pedagógica y el aprendizaje del estudiante?	✓		✓		✓	
25	¿El personal de la I.E. aprovecha oportunidades para aprender de los demás a través del diálogo abierto?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: PRACTICA PERSONAL COMPARTIDA.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
26	¿Los docentes comparten información sobre sus prácticas pedagógicas y el resultado obtenido?	✓		✓		✓	
27	¿En la reuniones colegiadas analizan de manera conjunta las evidencias y logros de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓	
28	¿Los docentes se reúnen para programar las experiencias de aprendizaje, brindando la retroalimentación?	✓		✓		✓	
29	¿Los docentes brindan aportes para enriquecer y consolidar la retroalimentación?	✓		✓		✓	
30	¿Los docentes comparten sus experiencias exitosas y/o estrategias con las que obtuvieron mejoras en los logros de aprendizaje?	✓		✓		✓	
31	¿En la I.E. se brinda oportunidades de orientación y asesoramiento?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES DE APOYO, RELACIONES Y ESTRUCTURA.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
32	¿Los docentes disponen de tecnología apropiada y material apropiado para realizar su trabajo?	✓		✓		✓	
33	¿La I.E. brinda ambientes acogedores para el desarrollo de la práctica pedagógica?	✓		✓		✓	
34	¿La I.E. brinda espacios al docente para promover el aprendizaje colectivo y la práctica compartida?	✓		✓		✓	
35	¿Los docentes programan anticipadamente las actividades educativas, organizados en equipos de trabajo?	✓		✓		✓	
36	¿En la I.E. existen relaciones de afecto basados en el respeto y confianza entre el personal y estudiantes?	✓		✓		✓	



37	¿El equipo directivo reconoce y motiva al personal docente a continuar con sus logros?	✓		✓		✓		
38	¿La comunidad educativa demuestra su interés y esfuerzo para integrar el cambio en la cultura de la I.E.?	✓		✓		✓		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. VILLANUEVA FUENTES RIVERA Augusto Ligorio**        DNI: 10293752

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación**

31 de diciembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**





## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comunidades profesionales de aprendizaje



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO COMPARTIDO Y APOYO.</b>								
1	¿Usted participa activamente en la toma de decisiones sobre temas relevantes de la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿Los Directivos toman en cuenta las recomendaciones de docentes en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Usted tiene acceso a la información pedagógica de la I.E.?	✓		✓		✓		
4	¿Usted siente que en la I.E. te dan oportunidad para iniciar proyectos de innovación?	✓		✓		✓		
5	¿Los Directivos premian las acciones innovadoras de los docentes?	✓		✓		✓		
6	¿Los Directivos distribuyen responsabilidades entre el personal docente?	✓		✓		✓		
7	¿Los Directivos actúan democráticamente compartiendo la autoridad entre el personal docente?	✓		✓		✓		
8	¿Usted siente que se promueve el liderazgo entre los docentes?	✓		✓		✓		
9	¿Usted cree que la comunidad educativa asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: VISIÓN Y VALORES COMPARTIDOS.</b>								
10	¿Usted participa colaborativamente para determinar la visión de la I.E.?	✓		✓		✓		
11	¿Usted difunde la visión de la I.E. para la mejora de los aprendizajes del estudiante?	✓		✓		✓		
12	¿Las decisiones que usted aporta están acorde con la visión de la I.E.?	✓		✓		✓		
13	¿Usted participa colaborativamente para determinar los valores compartidos en la I.E.?	✓		✓		✓		
14	¿Los valores compartidos orientan las normas de convivencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje?	✓		✓		✓		
15	¿Usted toma en cuenta los valores de la I.E. para tomar decisiones en la asamblea institucional?	✓		✓		✓		
16	¿Usted considera que los objetivos de la I.E. están centrados en el aprendizaje del estudiante?	✓		✓		✓		
17	¿La política y el currículo de la I.E. están alineados con la visión?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE COLECTIVO Y SU APLICACION.</b>								
18	¿Las relaciones profesionales entre colegas benefician la mejora de la I.E.?	✓		✓		✓		





19	¿Usted se involucra en el trabajo con los colegas para adquirir nuevos conocimientos y estrategias que mejoren la práctica pedagógica?	✓		✓		✓		
20	¿Los docentes se reúnen de manera colegiada para realizar la planificación de acuerdo a las necesidades y requerimientos de los estudiantes?	✓		✓		✓		
21	¿Usted considera que entre colegas aprenden juntos y resuelven problemas del quehacer pedagógico?	✓		✓		✓		
22	¿Realizan el análisis y reflexión para evaluar la efectividad de las prácticas pedagógicas?	✓		✓		✓		
23	¿Entre docentes mantienen una comunicación respetuosa considerando los distintos puntos de vista?	✓		✓		✓		
24	¿Los docentes promueven la investigación de estrategias y programas que mejoren la práctica pedagógica y el aprendizaje del estudiante?	✓		✓		✓		
25	¿El personal de la I.E. aprovecha oportunidades para aprender de los demás a través del diálogo abierto?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: PRÁCTICA PERSONAL COMPARTIDA.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
26	¿Los docentes comparten información sobre sus prácticas pedagógicas y el resultado obtenido?	✓		✓		✓		
27	¿En la reuniones colegiadas analizan de manera conjunta las evidencias y logros de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
28	¿Los docentes se reúnen para programar las experiencias de aprendizaje, brindando la retroalimentación?	✓		✓		✓		
29	¿Los docentes brindan aportes para enriquecer y consolidar la retroalimentación?	✓		✓		✓		
30	¿Los docentes comparten sus experiencias exitosas y/o estrategias con las que obtuvieron mejoras en los logros de aprendizaje?	✓		✓		✓		
31	¿En la I.E. se brinda oportunidades de orientación y asesoramiento?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES DE APOYO, RELACIONES Y ESTRUCTURA.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
32	¿Los docentes disponen de tecnología apropiada y material apropiado para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
33	¿La I.E. brinda ambientes acogedores para el desarrollo de la práctica pedagógica?	✓		✓		✓		
34	¿La I.E. brinda espacios al docente para promover el aprendizaje colectivo y la práctica compartida?	✓		✓		✓		
35	¿Los docentes programan anticipadamente las actividades educativas, organizados en equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
36	¿En la I.E. existen relaciones de afecto basados en el respeto y confianza entre el personal y estudiantes?	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

37	¿El equipo directivo reconoce y motiva al personal docente a continuar con sus logros?	✓		✓		✓		
38	¿La comunidad educativa demuestra su interés y esfuerzo para integrar el cambio en la cultura de la I.E.?	✓		✓		✓		

□

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. CANTARO MEJIA ROSA ROSALIA    DNI: 10511607

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

31 de diciembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

## Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Comunidades profesionales de aprendizaje

<i>Variable</i>	<i>Número de Ítems</i>	<i>Coefficiente de confiabilidad</i>
<i>Comunidades profesionales de aprendizaje</i>	38	0.953

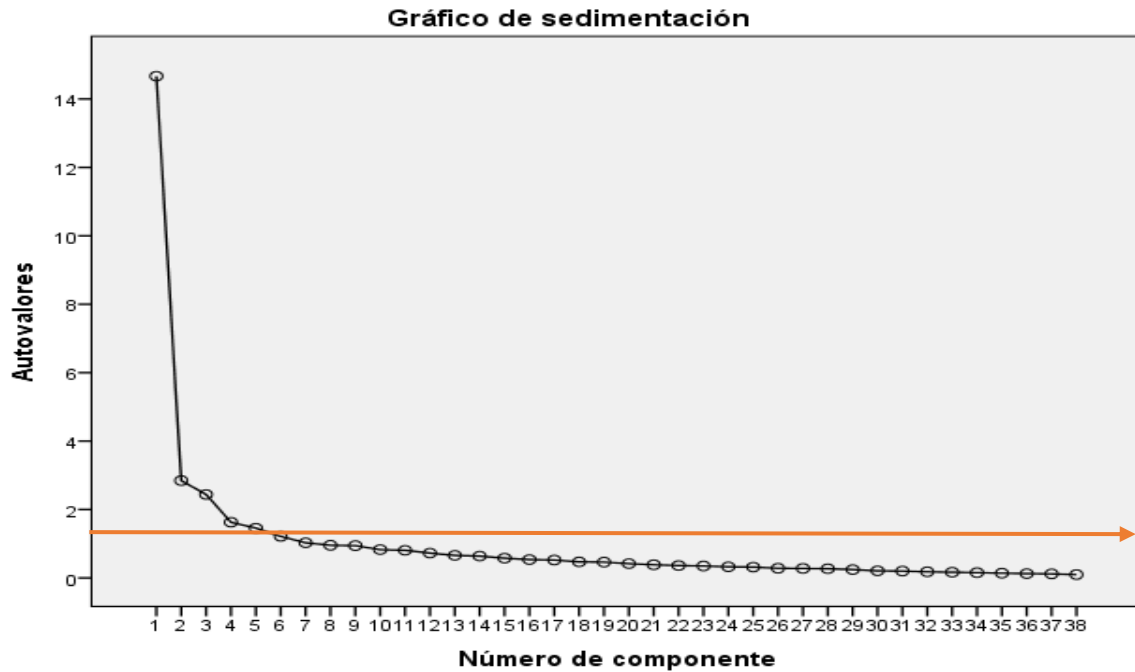
La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de Comunidades profesionales de aprendizaje se obtuvo un coeficiente de 0.953, lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad.

### Validez del constructo

*Análisis factorial Comunidades profesionales de aprendizaje*

<b>KMO y prueba de Bartlett</b>		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,905
	Chi-cuadrado	3948,779
Prueba de esfericidad de Bartlett	aproximado	
	gl	703
	Sig.	,000

Respecto a la variable comunidades profesionales de aprendizaje, ha sido validada en su constructo con el análisis factorial exploratorio. En la tabla el KMO fue 0,905 lo cual permite comparar los coeficientes de correlación. La prueba de Bartlett: Chi-cuadrado aproximado = 3948,779; gl = 703; Sig. = 0,000



**Comunalidades de la variable Comunidades profesionales de aprendizaje**

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
CPA1	1,000	,587
CPA2	1,000	,652
CPA3	1,000	,505
CPA4	1,000	,608
CPA5	1,000	,467
CPA6	1,000	,376
CPA7	1,000	,661
CPA8	1,000	,558
CPA9	1,000	,563
CPA10	1,000	,555
CPA11	1,000	,651
CPA12	1,000	,634
CPA13	1,000	,679
CPA14	1,000	,620
CPA15	1,000	,571
CPA16	1,000	,583
CPA17	1,000	,609
CPA18	1,000	,557
CPA19	1,000	,619
CPA20	1,000	,638
CPA21	1,000	,750
CPA22	1,000	,653
CPA23	1,000	,624

CPA24	1,000	,589
CPA25	1,000	,660
CPA26	1,000	,674
CPA27	1,000	,653
CPA28	1,000	,674
CPA29	1,000	,732
CPA30	1,000	,683
CPA31	1,000	,699
CPA32	1,000	,507
CPA33	1,000	,450
CPA34	1,000	,646
CPA35	1,000	,522
CPA36	1,000	,537
CPA37	1,000	,667
CPA38	1,000	,621

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Teniendo la capacidad de reproducir el modelo factorial de un ítem, con el fin de explicar la variabilidad de los ítems, es así que la menor variabilidad lo tiene el ítem 6 con el 37,6%, asimismo el más alto corresponde al ítem 21 que explica el 75% de la variabilidad.

### Varianza total explicada de la variable comunidades profesionales de aprendizaje

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	14,667	38,597	38,597	14,667	38,597	38,597	6,403	16,850	16,850
2	2,846	7,491	46,088	2,846	7,491	46,088	4,778	12,574	29,424
3	2,438	6,417	52,504	2,438	6,417	52,504	4,624	12,168	41,592
4	1,627	4,282	56,786	1,627	4,282	56,786	3,929	10,340	51,932
5	1,455	3,829	60,615	1,455	3,829	60,615	3,299	8,682	60,615
6	1,214	3,196	63,810						
7	1,027	2,703	66,513						
8	,954	2,509	69,023						
9	,944	2,484	71,506						
10	,826	2,175	73,681						
11	,807	2,123	75,804						
12	,724	1,906	77,710						
13	,659	1,734	79,444						
14	,637	1,678	81,122						
15	,578	1,522	82,643						
16	,536	1,412	84,055						
17	,522	1,375	85,430						

18	,468	1,231	86,660
19	,461	1,214	87,874
20	,417	1,097	88,971
21	,385	1,012	89,984
22	,362	,953	90,937
23	,349	,918	91,855
24	,325	,854	92,710
25	,316	,833	93,542
26	,282	,743	94,285
27	,276	,726	95,012
28	,268	,706	95,718
29	,242	,637	96,355
30	,209	,549	96,904
31	,201	,528	97,432
32	,179	,470	97,902
33	,166	,436	98,338
34	,153	,403	98,741
35	,138	,364	99,105
36	,125	,330	99,435
37	,118	,311	99,745
38	,097	,255	100,000

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Los factores logran explicar el 60,615% de la variabilidad del constructo comunidades profesionales de aprendizaje, lo cual representa un porcentaje adecuado.

#### Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>

	Componente				
	1	2	3	4	5
CPA1	,399	-,158	,167	,598	-,132
CPA2	,763	,110	-,042	,039	,233
CPA3	,606	-,026	,109	,347	-,073
CPA4	,674	,245	,215	,215	-,024
CPA5	,644	-,008	,147	,028	,172
CPA6	,413	,201	,107	,129	,370
CPA7	,641	,144	,042	,091	,468
CPA8	,615	,117	,055	,099	,391
CPA9	,500	,378	,114	,060	,392
CPA10	,273	,117	,019	,681	,055
CPA11	,113	,231	,057	,743	,174
CPA12	,129	,110	,194	,748	,086
CPA13	,084	,092	,331	,656	,352
CPA14	,074	,120	,401	,437	,499
CPA15	,096	,143	,086	,614	,396
CPA16	,194	,149	,115	,126	,703
CPA17	,304	,167	,118	,307	,617
CPA18	,125	,241	,452	,180	,497

CPA19	,140	,236	,584	,417	,171
CPA20	,062	,360	,691	,102	-,130
CPA21	,255	,188	,788	,119	,118
CPA22	,279	,286	,652	,235	,116
CPA23	,028	,199	,726	,021	,235
CPA24	,359	,507	,344	,095	,275
CPA25	,397	,457	,399	,124	,345
CPA26	,332	,658	,281	,005	,227
CPA27	,165	,751	,159	,099	,163
CPA28	,036	,758	,285	,111	,066
CPA29	,197	,748	,253	,213	,154
CPA30	,208	,742	,262	,091	,108
CPA31	,647	,441	,184	,202	,107
CPA32	,555	,348	,122	,250	-,023
CPA33	,525	,249	,184	,265	,096
CPA34	,652	,379	,189	,204	,004
CPA35	,173	,206	,646	,154	,092
CPA36	,274	,119	,490	,071	,450
CPA37	,699	,101	,280	,069	,291
CPA38	,498	,391	,305	,217	,284

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

Las cargas factoriales 2,3,4,5,6,7,8, 9, 31, 32, 33, 34, 37 y 38 corresponden al factor 1; así como, las cargas factoriales 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 corresponden al factor 2; por otro lado, las cargas factoriales 19, 20, 21, 22, 23, 35 y 36 corresponden al factor 3; las cargas factoriales 1, 10, 11, 12, 13 y 15 corresponden al factor 4; las cargas factoriales 14, 16, 17 y 18 corresponden al factor 5.

## Baremos

*Rangos para los niveles de la variable Comunidades profesionales de aprendizaje*

Niveles	Rangos
Bajo	63-93
Medio	94-123
Alto	124-152

## Instrumento 2: Cuestionario - Cultura organizacional

Estimado docente siga usted las siguientes recomendaciones:

Lea detenidamente las interrogantes, y marque con un aspa (X) en un solo cuadro de la aseveración, según su criterio.

No dejes aseveraciones sin responder.

4	3	4	1	0
Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (AV)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)

Nº	INDICADORES	Escala de valoración				
		4	3	2	1	0
	<b>DIMENSIÓN 1: RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO COMO FACTOR DE ÉXITO.</b>					
1	Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros estudiantes, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.					
2	Se acostumbra estimular los logros de nuestros estudiantes, por muy pequeños que estos sean.					
3	Lo que nos diferencia de otras I.E. es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos.					
4	Los resultados pasados, nos demuestran que los logros alcanzados hoy, se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos.					
5	Creemos que esta I.E. ofrece un ambiente que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí.					
6	Aquí se refuerzan periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.					
7	Los cambios experimentados por nuestra I.E., desde su creación, nos demuestra una vida creativa e innovadora.					
8	En esta I.E. se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.					
9	Circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, positivamente, la vida de esta I.E..					
10	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia de la I.E. al estudiar los documentos existentes.					
11	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.					
12	En la I.E. se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.					
13	Nos reunimos, periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos y qué nos falta por alcanzar.					
14	En la I.E. se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.					
15	El equipo directivo alienta la participación de todo el personal para el logro de los objetivos.					
16	Al iniciar cada periodo escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.					
17	La historia de nuestra I.E. nos muestra cómo, a través del tiempo, se han logrado alcanzar las metas establecidas.					
18	En la I.E. las recomendaciones de profesores nos conlleva a la reflexión y búsqueda de una adecuada coordinación.					



19	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.					
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN Y EQUIDAD ORGANIZACIONAL.</b>						
20	En la I.E. se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.					
21	El lema “haga siempre lo que es correcto” orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la escuela.					
22	En esta I.E. acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.					
23	Tenemos fotografías que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que hemos atravesado.					
24	Aquí existe un reconocimiento a los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.					
25	En esta I.E., al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad					
26	Antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 3: CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS.</b>						
27	“Estar con las antenas puestas” es estar atento a las señales y mensajes que se generan en la relación pedagógica y actuar consecuentemente.					
28	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta I.E. para salir adelante.					
29	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.					
30	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida					
31	En esta I.E., toda obra bien hecha o éxito del personal se registra, cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.					
32	Nuestra historia revela un aprendizaje permanente de los integrantes de la I.E., lo que ha contribuido al actual éxito alcanzado.					
33	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través de tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen.					
34	Las indicaciones y orientaciones para los alumnos, padres, apoderados y público son claras y precisas.					
35	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.					
36	En la I.E., cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.					
37	Los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.					
38	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.					
39	En la I.E. actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.					

40	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la I.E.					
41	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber de forma clara y directa, que contamos con su apoyo.					
42	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.					
43	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.					
44	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces , para el aprendizaje.					
45	En la I.E. compartimos la idea de que el error es éxito diferido.					
<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA.</b>						
46	En la I.E. existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.					
47	El ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.					
48	Nuestros estudiantes se identifican plenamente con la escuela, lo que se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.					
49	Creemos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.					
50	Gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.					
51	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestro esfuerzo se han hecho realidad.					
52	Las metas que se persiguen alcanzar en esta I.E. responden a las demandas y expectativas de la comunidad.					
53	Valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.					
54	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.					
55	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.					
56	En esta I.E. es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.					
57	Los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.					
58	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos					
59	Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.					
60	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la I.E.					
61	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.					
62	Al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio.					



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Cultura organizacional en la I.E.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO COMO FACTOR DE ÉXITO.</b>							
1	Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros estudiantes, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.	X		X		X		
2	Se acostumbra estimular los logros de nuestros estudiantes, por muy pequeños que estos sean.	X		X		X		
3	Lo que nos diferencia de otras I.E. es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos.	X		X		X		
4	Los resultados pasados, nos demuestran que los logros alcanzados hoy, se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos.	X		X		X		
5	Creemos que esta I.E. ofrece un ambiente que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí.	X		X		X		
6	Aquí se refuerzan periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.	X		X		X		
7	Los cambios experimentados por nuestra I.E., desde su creación, nos demuestra una vida creativa e innovadora.	X		X		X		
8	En esta I.E. se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.	X		X		X		
9	Circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, positivamente, la vida de esta I.E..	X		X		X		
10	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia de la I.E. al estudiar los documentos existentes.	X		X		X		
11	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.	X		X		X		
12	En la I.E. se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.	X		X		X		
13	Nos reunimos, periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos y qué nos falta por alcanzar.	X		X		X		
14	En la I.E. se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.	X		X		X		
15	El equipo directivo alienta la participación de todo el personal para el logro de los objetivos.	X		X		X		
16	Al iniciar cada periodo escolar, se establecen los objetivos y metas que quiarán nuestros esfuerzos.	X		X		X		
17	La historia de nuestra I.E. nos muestra cómo, a través del tiempo, se han logrado alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
18	En la I.E. las recomendaciones de profesores nos conlleva a la reflexión y búsqueda de una adecuada coordinación.	X		X		X		



19	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN Y EQUIDAD ORGANIZACIONAL.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
20	En la I.E. se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.	X		X		X		
21	El lema "haga siempre lo que es correcto" orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la escuela.	X		X		X		
22	En esta I.E. acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	X		X		X		
23	Tenemos fotografías que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que hemos atravesado.	X		X		X		
24	Aquí existe un reconocimiento a los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.	X		X		X		
25	En esta I.E., al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.	X		X		X		
26	Antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
27	"Estar con las antenas puestas" es estar atento a las señales y mensajes que se generan en la relación pedagógica y actuar consecuentemente.	X		X		X		
28	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta I.E. para salir adelante.	X		X		X		
29	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.	X		X		X		
30	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.	X		X		X		
31	En esta I.E., toda obra bien hecha o éxito del personal se registra, cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.	X		X		X		
32	Nuestra historia revela un aprendizaje permanente de los integrantes de la I.E., lo que ha contribuido al actual éxito alcanzado.	X		X		X		
33	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través de tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen.	X		X		X		
34	Las indicaciones y orientaciones para los alumnos, padres, apoderados y público son claras y precisas.	X		X		X		
35	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.	X		X		X		
36	En la I.E., cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.	X		X		X		



37	Los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.	X		X		X		
38	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.	X		X		X		
39	En la I.E. actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.	X		X		X		
40	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la I.E.	X		X		X		
41	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber de forma clara y directa, que contamos con su apoyo.	X		X		X		
42	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.	X		X		X		
43	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.	X		X		X		
44	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.	X		X		X		
45	En la I.E. compartimos la idea de que el error es éxito diferido.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
46	En la I.E. existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	X		X		X		
47	El ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	X		X		X		
48	Nuestros estudiantes se identifican plenamente con la escuela, lo que se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.	X		X		X		
49	Creemos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.	X		X		X		
50	Gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.	X		X		X		
51	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestro esfuerzo se han hecho realidad.	X		X		X		
52	Las metas que se persiguen alcanzar en esta I.E. responden a las demandas y expectativas de la comunidad.	X		X		X		
53	Valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.	X		X		X		
54	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.	X		X		X		
55	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.	X		X		X		
56	En esta I.E. es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.	X		X		X		
57	Los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.	X		X		X		



58	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos	X		X		X		
59	Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.	X		X		X		
60	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la I.E.	X		X		X		
61	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.	X		X		X		
62	Al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio.	X		X		X		

Observaciones: MEJORAR LA REDACCIÓN DE LA PREGUNTAS Y VERIFICAR RELACIÓN DE ITEMS CON LAS DIMENSIONE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Valdez Asto José Luis    DNI: 06993871

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

13 de diciembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Cultura organizacional en la I.E.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO COMO FACTOR DE ÉXITO.</b>							
1	Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros estudiantes, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.	✓		✓		✓		
2	Se acostumbra estimular los logros de nuestros estudiantes, por muy pequeños que estos sean.	✓		✓		✓		
3	Lo que nos diferencia de otras I.E. es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
4	Los resultados pasados, nos demuestran que los logros alcanzados hoy, se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos.	✓		✓		✓		
5	Creemos que esta I.E. ofrece un ambiente que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí.	✓		✓		✓		
6	Aquí se refuerzan periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.	✓		✓		✓		
7	Los cambios experimentados por nuestra I.E., desde su creación, nos demuestra una vida creativa e innovadora.	✓		✓		✓		
8	En esta I.E. se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.	✓		✓		✓		
9	Circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, positivamente, la vida de esta I.E..	✓		✓		✓		
10	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia de la I.E. al estudiar los documentos existentes.	✓		✓		✓		
11	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.	✓		✓		✓		
12	En la I.E. se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.	✓		✓		✓		
13	Nos reunimos, periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos y qué nos falta por alcanzar.	✓		✓		✓		
14	En la I.E. se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo alienta la participación de todo el personal para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
16	Al iniciar cada periodo escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.	✓		✓		✓		
17	La historia de nuestra I.E. nos muestra cómo, a través del tiempo, se han logrado alcanzar las metas establecidas.	✓		✓		✓		
18	En la I.E. las recomendaciones de profesores nos conlleva a la reflexión y búsqueda de una adecuada coordinación.	✓		✓		✓		





19	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN Y EQUIDAD ORGANIZACIONAL.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
20	En la I.E. se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.	✓		✓		✓		
21	El lema "haga siempre lo que es correcto" orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la escuela.	✓		✓		✓		
22	En esta I.E. acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	✓		✓		✓		
23	Tenemos fotografías que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que hemos atravesado.	✓		✓		✓		
24	Aquí existe un reconocimiento a los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.	✓		✓		✓		
25	En esta I.E., al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad	✓		✓		✓		
26	Antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
27	Estar con las antenas puestas" es estar atento a las señales y mensajes que se generan en la relación pedagógica y actuar consecuentemente.	✓		✓		✓		
28	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta I.E. para salir adelante.	✓		✓		✓		
29	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.	✓		✓		✓		
30	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida	✓		✓		✓		
31	En esta I.E., toda obra bien hecha o éxito del personal se registra, cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.	✓		✓		✓		
32	Nuestra historia revela un aprendizaje permanente de los integrantes de la I.E., lo que ha contribuido al actual éxito alcanzado.	✓		✓		✓		
33	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través de tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen.	✓		✓		✓		
34	Las indicaciones y orientaciones para los alumnos, padres, apoderados y público son claras y precisas.	✓		✓		✓		
35	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.	✓		✓		✓		
36	En la I.E., cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.	✓		✓		✓		





37	Los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.	✓		✓		✓	
38	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.	✓		✓		✓	
39	En la I.E. actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.	✓		✓		✓	
40	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la I.E.	✓		✓		✓	
41	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber de forma clara y directa, que contamos con su apoyo.	✓		✓		✓	
42	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.	✓		✓		✓	
43	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.	✓		✓		✓	
44	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.	✓		✓		✓	
45	En la I.E. compartimos la idea de que el error es éxito diferido.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA.</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
46	En la I.E. existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	✓		✓		✓	
47	El ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	✓		✓		✓	
48	Nuestros estudiantes se identifican plenamente con la escuela, lo que se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.	✓		✓		✓	
49	Creemos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.	✓		✓		✓	
50	Gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.	✓		✓		✓	
51	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestro esfuerzo se han hecho realidad.	✓		✓		✓	
52	Las metas que se persiguen alcanzar en esta I.E. responden a las demandas y expectativas de la comunidad.	✓		✓		✓	
53	Valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.	✓		✓		✓	
54	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.	✓		✓		✓	
55	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.	✓		✓		✓	
56	En esta I.E. es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.	✓		✓		✓	
57	Los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.	✓		✓		✓	



58	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos	✓		✓		✓		
59	Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.	✓		✓		✓		
60	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la I.E.	✓		✓		✓		
61	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.	✓		✓		✓		
62	Al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio.	✓		✓		✓		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. VILLANUEVA FUENTES RIVERA Augusto Ligorio**        DNI: 10293752

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación**

31 de diciembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Cultura organizacional en la I.E.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO COMO FACTOR DE EXITO.</b>							
1	Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros estudiantes, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.	✓		✓		✓		
2	Se acostumbra estimular los logros de nuestros estudiantes, por muy pequeños que estos sean.	✓		✓		✓		
3	Lo que nos diferencia de otras I.E. es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
4	Los resultados pasados, nos demuestran que los logros alcanzados hoy, se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos.	✓		✓		✓		
5	Creemos que esta I.E. ofrece un ambiente que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí.	✓		✓		✓		
6	Aquí se refuerzan periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.	✓		✓		✓		
7	Los cambios experimentados por nuestra I.E., desde su creación, nos demuestra una vida creativa e innovadora.	✓		✓		✓		
8	En esta I.E. se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.	✓		✓		✓		
9	Circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, positivamente, la vida de esta I.E..	✓		✓		✓		
10	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia de la I.E. al estudiar los documentos existentes.	✓		✓		✓		
11	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.	✓		✓		✓		
12	En la I.E. se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.	✓		✓		✓		
13	Nos reunimos, periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos y qué nos falta por alcanzar.	✓		✓		✓		
14	En la I.E. se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo alienta la participación de todo el personal para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
16	Al iniciar cada periodo escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.	✓		✓		✓		
17	La historia de nuestra I.E. nos muestra cómo, a través del tiempo, se han logrado alcanzar las metas establecidas.	✓		✓		✓		
18	En la I.E. las recomendaciones de profesores nos conlleva a la reflexión y búsqueda de una adecuada coordinación.	✓		✓		✓		



19	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN Y EQUIDAD ORGANIZACIONAL.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
20	En la I.E. se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.	✓		✓		✓		
21	El lema "haga siempre lo que es correcto" orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la escuela.	✓		✓		✓		
22	En esta I.E. acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	✓		✓		✓		
23	Tenemos fotografías que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que hemos atravesado.	✓		✓		✓		
24	Aquí existe un reconocimiento a los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.	✓		✓		✓		
25	En esta I.E., al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad	✓		✓		✓		
26	Antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
27	Estar con las antenas puestas" es estar atento a las señales y mensajes que se generan en la relación pedagógica y actuar consecuentemente.	✓		✓		✓		
28	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta I.E. para salir adelante.	✓		✓		✓		
29	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.	✓		✓		✓		
30	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida	✓		✓		✓		
31	En esta I.E., toda obra bien hecha o éxito del personal se registra, cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.	✓		✓		✓		
32	Nuestra historia revela un aprendizaje permanente de los integrantes de la I.E., lo que ha contribuido al actual éxito alcanzado.	✓		✓		✓		
33	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través de tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen.	✓		✓		✓		
34	Las indicaciones y orientaciones para los alumnos, padres, apoderados y público son claras y precisas.	✓		✓		✓		
35	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.	✓		✓		✓		
36	En la I.E., cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.	✓		✓		✓		



37	Los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.	✓		✓		✓		
38	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.	✓		✓		✓		
39	En la I.E. actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
40	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la I.E.	✓		✓		✓		
41	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber de forma clara y directa, que contamos con su apoyo.	✓		✓		✓		
42	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
43	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.	✓		✓		✓		
44	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
45	En la I.E. compartimos la idea de que el error es éxito diferido.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
46	En la I.E. existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	✓		✓		✓		
47	El ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	✓		✓		✓		
48	Nuestros estudiantes se identifican plenamente con la escuela, lo que se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.	✓		✓		✓		
49	Creemos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.	✓		✓		✓		
50	Gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.	✓		✓		✓		
51	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestro esfuerzo se han hecho realidad.	✓		✓		✓		
52	Las metas que se persiguen alcanzar en esta I.E. responden a las demandas y expectativas de la comunidad.	✓		✓		✓		
53	Valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.	✓		✓		✓		
54	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.	✓		✓		✓		
55	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.	✓		✓		✓		
56	En esta I.E. es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.	✓		✓		✓		
57	Los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.	✓		✓		✓		



58	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos	✓		✓		✓		
59	Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.	✓		✓		✓		
60	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la I.E.	✓		✓		✓		
61	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.	✓		✓		✓		
62	Al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio.	✓		✓		✓		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. CANTARO MEJIA ROSA ROSALIA    DNI: 10511607

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

31 de diciembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

### Confiabilidad del instrumento: Cultura organizacional

<i>Variable</i>	<i>Número de Ítems</i>	<i>Coefficiente de confiabilidad</i>
<i>Cultura organizacional</i>	62	0.979

La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de Cultura organizacional se obtuvo un coeficiente de 0.979, lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad.

### Validez del constructo

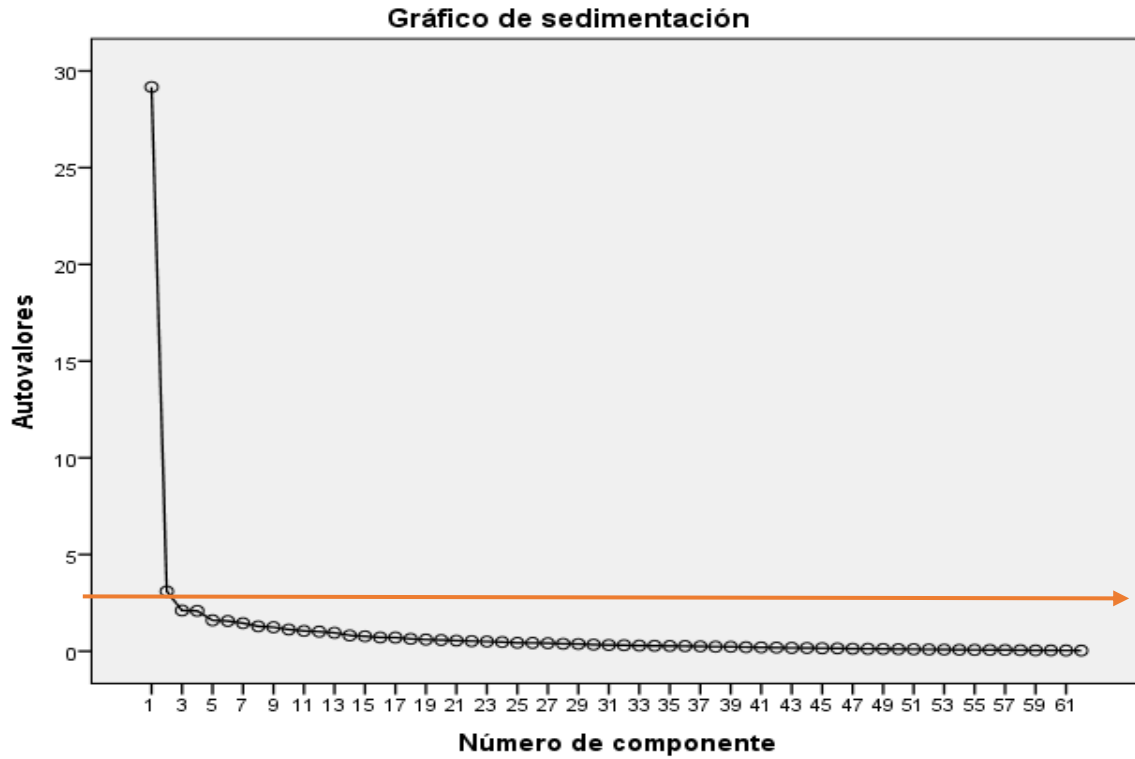
*Análisis factorial Cultura organizacional*

#### **KMO y prueba de Bartlett**

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,925
	Chi-cuadrado	9163,578
Prueba de esfericidad de Bartlett	aproximado gl	1891
	Sig.	,000

Respecto a la variable cultura organizacional, ha sido validada en su constructo con el análisis factorial exploratorio. En la tabla el KMO fue 0,905 lo cual permite comparar los coeficientes de correlación. La prueba de Bartlett: Chi-cuadrado aproximado = 9163,578; gl = 1891; Sig. = 0,000





**Comunalidades de la variable cultura organizacional**

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
COR1	1,000	,390
COR2	1,000	,683
COR3	1,000	,578
COR4	1,000	,620
COR5	1,000	,618
COR6	1,000	,551
COR7	1,000	,652
COR8	1,000	,569
COR9	1,000	<b>,312</b>
COR10	1,000	,408
COR11	1,000	,422
COR12	1,000	,469
COR13	1,000	,520
COR14	1,000	,581
COR15	1,000	,686
COR16	1,000	,575
COR17	1,000	,608
COR18	1,000	,668
COR19	1,000	,582
COR20	1,000	,594



COR21	1,000	,358
COR22	1,000	,362
COR23	1,000	,509
COR24	1,000	,545
COR25	1,000	,660
COR26	1,000	,711
COR27	1,000	,510
COR28	1,000	,530
COR29	1,000	,640
COR30	1,000	,550
COR31	1,000	,443
COR32	1,000	,540
COR33	1,000	,660
COR34	1,000	,585
COR35	1,000	,653
COR36	1,000	,633
COR37	1,000	,780
COR38	1,000	,594
COR39	1,000	,618
COR40	1,000	,394
COR41	1,000	,786
COR42	1,000	,513
COR43	1,000	,709
COR44	1,000	,584
COR45	1,000	,433
COR46	1,000	,600
COR47	1,000	,707
COR48	1,000	,543
COR49	1,000	,668
COR50	1,000	,539
COR51	1,000	,465
COR52	1,000	,587
COR53	1,000	,596
COR54	1,000	,631
COR55	1,000	,619
COR56	1,000	,775
COR57	1,000	,858
COR58	1,000	,718
COR59	1,000	,755
COR60	1,000	,645
COR61	1,000	,745
COR62	1,000	,618

---

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Teniendo la capacidad de reproducir el modelo factorial de un ítem, con el fin de explicar la variabilidad de los ítems, es así que la menor variabilidad lo tiene el ítem 9 con el 31,2%, asimismo el más alto corresponde al ítem 41 que explica el 78,6% de la variabilidad.

### Varianza total explicada de la variable cultura organizacional

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	29,168	47,045	47,045	29,168	47,045	47,045	12,913	20,828	20,828
2	3,094	4,990	52,035	3,094	4,990	52,035	10,428	16,819	37,647
3	2,104	3,394	55,430	2,104	3,394	55,430	7,993	12,891	50,538
4	2,088	3,367	58,797	2,088	3,367	58,797	5,120	8,259	58,797
5	1,598	2,577	61,374						
6	1,565	2,524	63,898						
7	1,451	2,341	66,239						
8	1,287	2,077	68,316						
9	1,242	2,003	70,319						
10	1,125	1,814	72,133						
11	1,051	1,695	73,828						
12	1,014	1,635	75,463						
13	,954	1,538	77,001						
14	,817	1,318	78,320						
15	,772	1,246	79,565						
16	,712	1,149	80,714						
17	,707	1,140	81,854						
18	,640	1,033	82,886						
19	,604	,975	83,861						
20	,582	,939	84,800						
21	,550	,888	85,688						
22	,523	,844	86,532						
23	,501	,808	87,340						
24	,476	,768	88,108						
25	,438	,707	88,815						
26	,431	,695	89,510						
27	,417	,672	90,182						
28	,385	,621	90,803						
29	,375	,605	91,408						
30	,342	,552	91,960						
31	,324	,522	92,483						
32	,311	,502	92,984						
33	,292	,470	93,454						
34	,285	,460	93,914						
35	,271	,438	94,352						
36	,267	,431	94,782						
37	,252	,406	95,189						
38	,236	,381	95,570						
39	,230	,371	95,941						
40	,213	,344	96,285						

41	,202	,326	96,612
42	,188	,304	96,915
43	,174	,281	97,197
44	,170	,275	97,471
45	,152	,246	97,717
46	,150	,243	97,960
47	,129	,209	98,169
48	,124	,201	98,369
49	,117	,189	98,558
50	,109	,176	98,734
51	,103	,166	98,900
52	,091	,146	99,046
53	,086	,139	99,185
54	,080	,129	99,314
55	,070	,113	99,427
56	,068	,109	99,536
57	,064	,103	99,639
58	,056	,091	99,730
59	,047	,076	99,806
60	,046	,074	99,880
61	,040	,065	99,945
62	,034	,055	100,000

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Los factores logran explicar el 58,797% de la variabilidad del constructo cultura organizacional, lo cual representa un porcentaje adecuado.

### Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>

	Componente			
	1	2	3	4
COR1	,285	-,017	,553	,045
COR2	,165	,050	,804	,087
COR3	,067	,200	,724	,094
COR4	,131	,287	,657	,297
COR5	,234	,352	,651	,123
COR6	,415	,298	,434	,319
COR7	,228	,365	,660	,176
COR8	,593	,391	,253	,001
COR9	,089	,298	-,236	-,399
COR10	,152	,571	,205	,129
COR11	,280	,582	-,034	-,056
COR12	,403	,386	,380	-,112
COR13	,280	,506	,353	,246
COR14	,215	,524	,416	,294
COR15	,385	,577	,443	,091
COR16	,321	,481	,475	,125
COR17	,185	,588	,369	,302
COR18	,389	,462	,332	,440

COR19	,187	,512	,470	,254
COR20	,509	,387	,406	,142
COR21	,093	,276	,465	,238
COR22	,179	,500	,174	,223
COR23	,369	,559	,233	,080
COR24	,609	,412	-,007	,064
COR25	,504	,552	,297	,115
COR26	,527	,629	,139	,135
COR27	,185	,615	,264	,167
COR28	,257	,524	,337	,275
COR29	,071	,443	,168	,641
COR30	,430	,408	,055	,442
COR31	,193	,591	,111	,209
COR32	,218	,507	,436	,214
COR33	,495	,478	,232	,365
COR34	,615	,225	,394	,034
COR35	,467	,149	,059	,640
COR36	,597	,156	,145	,481
COR37	,794	,155	,060	,349
COR38	,474	,399	,342	,305
COR39	,337	,448	,444	,327
COR40	,496	,295	,242	,047
COR41	,826	,198	,003	,253
COR42	,363	,522	,208	,255
COR43	,632	,243	,180	,468
COR44	,144	,351	,145	,647
COR45	,277	,382	,113	,444
COR46	,699	,223	,246	-,017
COR47	,544	,112	,403	,486
COR48	,525	,243	,456	-,027
COR49	,534	,462	,405	,066
COR50	,455	,042	,400	,412
COR51	,418	,347	,212	,354
COR52	,339	,396	,416	,378
COR53	,377	,451	,472	,165
COR54	,511	,480	,316	,197
COR55	,535	,492	,281	,113
COR56	,797	,210	,278	,134
COR57	,815	,271	,230	,261
COR58	,717	,261	,266	,254
COR59	,674	,413	,251	,259
COR60	,535	,499	,306	,130
COR61	,708	,308	,271	,275
COR62	,510	,527	,164	,232

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 15 iteraciones.

Las cargas factoriales 8, 12, 20, 24, 26, 33, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 43, 46, 47, 48, 48, 49, 50, 51, 54,55, 56, 57, 58, 59, 60 y 61 corresponden al factor 1; así como, las cargas factoriales 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 27, 28, 31, 32, 39, 42 y 62 corresponden al factor 2; por otro lado, las cargas factoriales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 21, 52 y 53 corresponden al factor 3; las cargas factoriales 29, 30, 35, 44 y 45 corresponden al factor 4.

## **Baremos**

*Rangos para los niveles de la variable Cultura organizacional*

<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>
Bajo	99-149
Medio	150-199
Alto	200-248

### Instrumento 3: Cuestionario - Práctica pedagógica docente

Estimado docente siga usted las siguientes recomendaciones:

Lea detenidamente las interrogantes, y marque con un aspa (X) en un solo cuadro de la interrogante, según su criterio.

No deje interrogantes sin responder.

4	3	2	1	0
Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (AV)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)

Nº	INDICADORES	Escala de valoración				
		4	3	2	1	0
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>					
1	¿Usted ha identificado las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?					
2	¿Usted tiene conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?					
3	¿Usted elabora la programación curricular analizando la realidad de su aula, articulando las características de sus estudiantes, las estrategias y medios seleccionados?					
4	¿Usted selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes?					
5	¿Usted diseña creativamente los procesos pedagógicos que despierten la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?					
6	¿usted diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?					
7	¿Usted diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados?					
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>					
8	¿Usted construye de manera asertiva y empática las relaciones interpersonales con los estudiantes basados en el respeto, confianza y la colaboración?					
9	¿Usted orienta y comunica a los estudiantes las altas expectativas del logro de aprendizajes?					
10	¿Usted promueve un ambiente acogedor de la diversidad como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?					
11	¿Usted genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con NEE?					

12	¿Usted controla la ejecución de su programación, observando el nivel de impacto e interés en los estudiantes, para introducir cambios?					
13	¿Usted propicia situaciones de oportunidad para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas?					
14	¿Usted constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje?					
15	¿Usted desarrolla estrategias pedagógicas y actividades que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?					
16	¿Usted utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?					
17	¿Usted sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?					
18	¿Usted evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos?					
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.</b>						
19	¿Usted interactúa con sus pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza?					
20	¿Usted participa activamente y en equipos de trabajo para la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua?					
21	¿Usted desarrolla proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?					
22	¿Usted fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?					
23	¿Usted integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad?					
24	¿Usted comparte con las familias, autoridades locales y comunales, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?					
<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</b>						
25	¿Usted reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes?					
26	¿Usted participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de los estudiantes y de la I.E.?					
27	¿Usted actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?					
28	¿Usted actúa y toma decisiones respetando los derechos y el principio del bien superior del niño y del adolescente?					

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Práctica pedagógica docente**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>							
1	¿Usted ha identificado las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?	X		X		X		
2	¿Usted tiene conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	X		X		X		
3	¿Usted elabora la programación curricular analizando la realidad de su aula, articulando las características de sus estudiantes, las estrategias y medios seleccionados?	X		X		X		
4	¿Usted selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes?	X		X		X		
5	¿Usted diseña creativamente los procesos pedagógicos que despierten la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?	X		X		X		
6	¿usted diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	X		X		X		
7	¿Usted diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>							
8	¿Usted construye de manera asertiva y empática las relaciones interpersonales con los estudiantes basados en el respeto, confianza y la colaboración?	X		X		X		
9	¿Usted orienta y comunica a los estudiantes las altas expectativas del logro de aprendizajes?	X		X		X		
10	¿Usted promueve un ambiente acogedor de la diversidad como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	X		X		X		
11	¿Usted genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con NEE?	X		X		X		
12	¿Usted controla la ejecución de su programación, observando el nivel de impacto e interés en los estudiantes, para introducir cambios?	X		X		X		
13	¿Usted propicia situaciones de oportunidad para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas?	X		X		X		
14	¿Usted constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje?	X		X		X		





15	¿Usted desarrolla estrategias pedagógicas y actividades que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?	X		X		X		
16	¿Usted utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	X		X		X		
17	¿Usted sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	X		X		X		
18	¿Usted evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	¿Usted interactúa con sus pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza?	X		X		X		
20	¿Usted participa activamente y en equipos de trabajo para la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua?	X		X		X		
21	¿Usted desarrolla proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	X		X		X		
22	¿Usted fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
23	¿Usted integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad?	X		X		X		
24	¿Usted comparte con las familias, autoridades locales y comunales, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
25	¿Usted reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
26	¿Usted participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de los estudiantes y de la I.E.?	X		X		X		
27	¿Usted actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?	X		X		X		
28	¿Usted actúa y toma decisiones respetando los derechos y el principio del bien superior del niño y del adolescente?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: APLICAR LUEGO DE MEJORAR EL INSTRUMENTO.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Valdez Asto José Luis    DNI: 06993871

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

13 de diciembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Práctica pedagógica docente**

+

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>							
1	¿Usted ha identificado las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
2	¿Usted tiene conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	✓		✓		✓		
3	¿Usted elabora la programación curricular analizando la realidad de su aula, articulando las características de sus estudiantes, las estrategias y medios seleccionados?	✓		✓		✓		
4	¿Usted selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Usted diseña creativamente los procesos pedagógicos que despierten la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿usted diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
7	¿Usted diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>							
8	¿Usted construye de manera asertiva y empática las relaciones interpersonales con los estudiantes basados en el respeto, confianza y la colaboración?	✓		✓		✓		
9	¿Usted orienta y comunica a los estudiantes las altas expectativas del logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
10	¿Usted promueve un ambiente acogedor de la diversidad como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
11	¿Usted genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con NEE?	✓		✓		✓		
12	¿Usted controla la ejecución de su programación, observando el nivel de impacto e interés en los estudiantes, para introducir cambios?	✓		✓		✓		
13	¿Usted propicia situaciones de oportunidad para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas?	✓		✓		✓		
14	¿Usted constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		



15	¿Usted desarrolla estrategias pedagógicas y actividades que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?	✓		✓		✓		
16	¿Usted utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
17	¿Usted sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	✓		✓		✓		
18	¿Usted evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	¿Usted interactúa con sus pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza?	✓		✓		✓		
20	¿Usted participa activamente y en equipos de trabajo para la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua?	✓		✓		✓		
21	¿Usted desarrolla proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	✓		✓		✓		
22	¿Usted fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
23	¿Usted integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad?	✓		✓		✓		
24	¿Usted comparte con las familias, autoridades locales y comunales, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
25	¿Usted reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
26	¿Usted participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de los estudiantes y de la I.E.?	✓		✓		✓		
27	¿Usted actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?	✓		✓		✓		
28	¿Usted actúa y toma decisiones respetando los derechos y el principio del bien superior del niño y del adolescente?	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. VILLANUEVA FUENTES RIVERA Augusto Ligorio**      DNI: 10293752

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación**

31 de diciembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Práctica pedagógica docente**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>							
1	¿Usted ha identificado las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
2	¿Usted tiene conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	✓		✓		✓		
3	¿Usted elabora la programación curricular analizando la realidad de su aula, articulando las características de sus estudiantes, las estrategias y medios seleccionados?	✓		✓		✓		
4	¿Usted selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Usted diseña creativamente los procesos pedagógicos que despierten la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿usted diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
7	¿Usted diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
8	¿Usted construye de manera asertiva y empática las relaciones interpersonales con los estudiantes basados en el respeto, confianza y la colaboración?	✓		✓		✓		
9	¿Usted orienta y comunica a los estudiantes las altas expectativas del logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
10	¿Usted promueve un ambiente acogedor de la diversidad como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
11	¿Usted genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con NEE?	✓		✓		✓		
12	¿Usted controla la ejecución de su programación, observando el nivel de impacto e interés en los estudiantes, para introducir cambios?	✓		✓		✓		
13	¿Usted propicia situaciones de oportunidad para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas?	✓		✓		✓		
14	¿Usted constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		





15	¿Usted desarrolla estrategias pedagógicas y actividades que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?	✓		✓		✓		
16	¿Usted utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
17	¿Usted sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	✓		✓		✓		
18	¿Usted evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	¿Usted interactúa con sus pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza?	✓		✓		✓		
20	¿Usted participa activamente y en equipos de trabajo para la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua?	✓		✓		✓		
21	¿Usted desarrolla proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	✓		✓		✓		
22	¿Usted fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
23	¿Usted integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad?	✓		✓		✓		
24	¿Usted comparte con las familias, autoridades locales y comunales, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
25	¿Usted reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
26	¿Usted participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de los estudiantes y de la I.E.?	✓		✓		✓		
27	¿Usted actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?	✓		✓		✓		
28	¿Usted actúa y toma decisiones respetando los derechos y el principio del bien superior del niño y del adolescente?	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. CANTARO MEJIA ROSA ROSALIA    DNI: 10511607

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

31 de diciembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad



## Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Práctica pedagógica docente

<i>Variable</i>	<i>Número de Ítems</i>	<i>Coefficiente de confiabilidad</i>
<i>Práctica pedagógica docente</i>	28	0.943

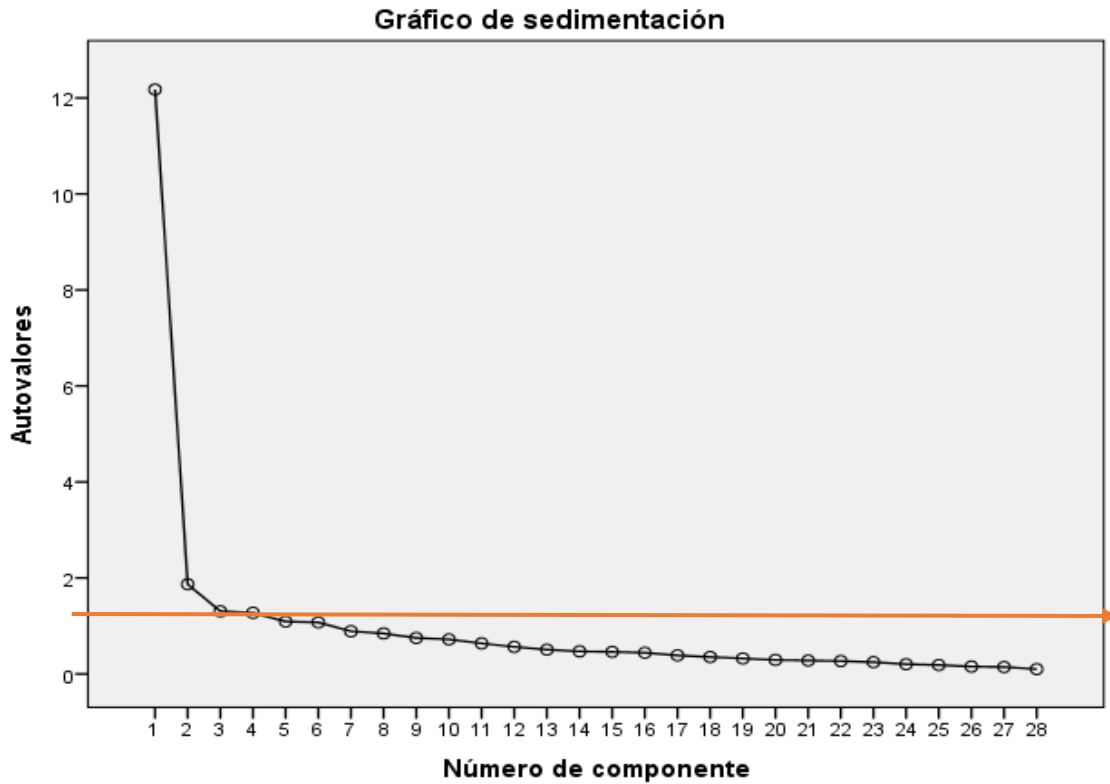
La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de Práctica pedagógica docente se obtuvo un coeficiente de 0.943, lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad.

## Validez de constructo

### *Análisis factorial Práctica pedagógica docente*

<b>KMO y prueba de Bartlett</b>		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,903
Prueba de esfericidad de	Chi-cuadrado aproximado	2739,436
Bartlett	gl	378
	Sig.	,000

Respecto a la variable cultura organizacional, ha sido validada en su constructo con el análisis factorial exploratorio. En la tabla el KMO fue 0,903 lo cual permite comparar los coeficientes de correlación. La prueba de Bartlett: Chi-cuadrado aproximado = 2739,436; gl = 378; Sig. = 0,000



**Comunalidades de la variable práctica pedagógica docente**

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
PP1	1,000	,436
PP2	1,000	,511
PP3	1,000	,542
PP4	1,000	,660
PP5	1,000	,690
PP6	1,000	,718
PP7	1,000	,661
PP8	1,000	,687
PP9	1,000	,695
PP10	1,000	,684
PP11	1,000	,498
PP12	1,000	,673
PP13	1,000	,504
PP14	1,000	,525
PP15	1,000	,546
PP16	1,000	,552
PP17	1,000	,553
PP18	1,000	,657

PP19	1,000	,557
PP20	1,000	,546
PP21	1,000	,563
PP22	1,000	,535
PP23	1,000	,700
PP24	1,000	,510
PP25	1,000	,687
PP26	1,000	,623
PP27	1,000	,513
PP28	1,000	,595

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Teniendo la capacidad de reproducir el modelo factorial de un ítem, con el fin de explicar la variabilidad de los ítems, es así que la menor variabilidad lo tiene el ítem 1 con el 43,6%, asimismo el más alto corresponde al ítem 6 que explica el 7,18% de la variabilidad.

### Varianza total explicada de la variable práctica pedagógica docente

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	12,176	43,485	43,485	12,176	43,485	43,485	5,249	18,747	18,747
2	1,868	6,672	50,157	1,868	6,672	50,157	4,634	16,552	35,299
3	1,305	4,662	54,819	1,305	4,662	54,819	4,258	15,206	50,505
4	1,273	4,545	59,364	1,273	4,545	59,364	2,480	8,859	59,364
5	1,092	3,900	63,264						
6	1,075	3,838	67,101						
7	,889	3,176	70,277						
8	,843	3,010	73,287						
9	,750	2,679	75,966						
10	,720	2,570	78,537						
11	,637	2,276	80,812						
12	,564	2,013	82,825						
13	,506	1,806	84,632						
14	,469	1,676	86,308						
15	,460	1,643	87,951						
16	,442	1,579	89,530						
17	,386	1,377	90,908						
18	,354	1,263	92,170						
19	,323	1,155	93,325						
20	,291	1,040	94,365						
21	,279	,996	95,362						
22	,268	,959	96,321						
23	,245	,874	97,195						

24	,202	,722	97,917
25	,185	,661	98,578
26	,153	,548	99,126
27	,144	,514	99,640
28	,101	,360	100,000

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Los factores logran explicar el 59,364% de la variabilidad del constructo Práctica pedagógica docente, lo cual representa un porcentaje adecuado.

### Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>

	Componente			
	1	2	3	4
PP1	-,031	,026	,297	,589
PP2	,338	,389	,495	,022
PP3	,077	,141	,664	,274
PP4	,363	,228	,587	,363
PP5	,256	,094	,765	,176
PP6	,364	,376	,666	,012
PP7	,339	,259	,681	,125
PP8	,760	,067	,293	,138
PP9	,743	,365	,085	-,053
PP10	,758	,178	,205	,190
PP11	,608	,175	,245	,192
PP12	,332	,530	,525	,077
PP13	,474	,314	,303	,298
PP14	,595	,068	,275	,302
PP15	,437	,181	,475	,311
PP16	,487	,424	,319	,182
PP17	,465	,317	,410	,262
PP18	,524	,415	,374	,264
PP19	,331	,365	,171	,534
PP20	,081	,618	,171	,357
PP21	,219	,661	,277	-,032
PP22	,544	,378	,270	,148
PP23	,400	,706	,193	-,073
PP24	,232	,599	,308	-,043
PP25	,026	,789	,082	,238
PP26	,157	,710	,065	,300
PP27	,289	,209	,046	,620
PP28	,466	,006	,141	,598

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Las cargas factoriales 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 18 y 22 corresponden al factor 1; así como, las cargas factoriales 12, 20, 21, 23, 24, 25 y 26 corresponden al factor 2; por otro lado, las cargas factoriales 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 15 corresponden al factor 3; las cargas factoriales 1, 19, 27 y 28 corresponden al factor 4.

## Baremos

*Rangos para los niveles de la variable Práctica pedagógica docente*

Niveles	Rangos
Bajo	69-83
Medio	84-97
Alto	98-112

## Rangos para los niveles de las dimensiones de la variable Práctica pedagógica docente

Niveles	Dimensión			
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Bajo	18-21	28-33	11-15	6-9
Medio	22-24	34-38	16-19	10-12
Alto	25-28	39-44	20-24	13-16

## Cálculo del tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra es determinado con la aplicación de la fórmula de poblaciones finitas; la población de estudio fue de 258 profesores, aplicando la fórmula, se determinó que la muestra es de 156 profesores.

## Fórmula

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra  
Z = Nivel de Confianza (95%)  
N = Universo  
p = Posibilidad de éxito  
q = Posibilidad de error

### **Procedimientos**

Para la ejecución de la investigación, se identificó el problema presentado en el contexto educativo, definiendo las inconstantes antecedentes y consecuente, posteriormente se realizó la redacción de la problemática, se planteó el objetivo que direccionó la ruta de la investigación, así como las hipótesis. Seguidamente se realizó la búsqueda exhaustiva de los antecedentes que dieron sustento al estudio, así como, de las teorías que dieron soporte a las variables, para ello se utilizó las bases de datos alojadas en la biblioteca virtual de la plataforma Trilce de la UCV.


Los instrumentos fueron elaborados y adaptados, para luego ser sujetos a juicio de expertos para su validación y confiabilidad del contenido. Para recoger la información se utilizó una encuesta virtual, elaborado en formulario Google. Se dialogó con los directivos de las diversas escuelas que comprende la zona de estudio para informar sobre la investigación que ha realizar, posteriormente se presentó la solicitud a los Directores para que permitan aplicar los instrumentos a los docentes, seguidamente se envió el link del instrumento elaborado en formulario Google por el whatsapp, procedió a realizar el procesamiento de datos.

## Tabla de la muestra

*Distribución de la población por instituciones educativas.*

<b>Institución Educativa</b>	<b>Docentes</b>
Institución educativa A	45
Institución educativa B	51
Institución educativa C	16
Institución educativa D	17
Institución educativa E	30
Institución educativa F	9
Institución educativa G	35
Institución educativa H	20
Institución educativa I	35
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>


## Anexo D: Consentimiento informado



Sección 1 de 4

### COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE, CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Consentimiento informado:  
Estimado(a) maestro(a): el propósito de este cuestionario es verificar la influencia que tienen las comunidades profesionales de aprendizaje y la cultura organizacional en la práctica pedagógica docente de las instituciones educativas.  
Debo informar que el estudio no lleva ningún riesgo y el docente no recibe ningún beneficio por participar, asimismo tampoco existen respuestas correctas e incorrectas, lo importante es que responda con sinceridad. El formar parte de esta investigación es voluntaria, respondiendo todas las preguntas formuladas. El cuestionario es anónimo y la información que brindes es confidencial.  
Agradezco a usted por apoyar esta investigación doctoral.

RESPUESTA   Opción múltiple

Si acepto (continúe con las preguntas) ×

No acepto ((fin de la encuesta) ×

... ⌵