



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en
Instituciones Educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022**

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

AUTORA:

Barrios Apolinario, Cecilia (orcid.org/0000-0003-0400-3498)

ASESOR:

Mgtr. Bellido Garcia, Roberto Santiago (orcid.org/0000-0002-1417-3477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Nuestro Señor por guiar mi camino. A mis hijos que son mi motivación de lucha constante en esta vida.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Mg Bellido García, Roberto Santiago, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directores de las instituciones educativas de la REI 13, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pag.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de liderazgo participativo	17
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de liderazgo participativo	18
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable comunidad profesional de aprendizaje	19
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones comunidad profesional de aprendizaje	20
Tabla 5 Prueba de normalidad mediante el estadístico Kolmogorov-smirnov	21
Tabla 6 Información de prueba de ajuste de los modelos	22
Tabla 7 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudios	23
Tabla 8 Estimación de parámetro	23
Tabla 9 Prueba Pseudo R cuadrado	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de liderazgo participativo	17
Figura 2 Niveles de las dimensiones de la variable liderazgo participativo	18
Figura 3 Niveles de la comunidad profesional de aprendizaje	19
Figura 4 Niveles de las dimensiones de la variable comunidad profesional de aprendizaje	20

RESUMEN

La investigación se propuso como objetivo determinar la influencia del liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la red educativa institucional (REI) N° 13, San Martín de Porres, 2022. El tipo de investigación fue básica de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal – correlacional causal. Por ello se contó con una población censal de 90 docentes de las instituciones educativas de red educativa institucional mencionada. La técnica empleada para el recojo de información fue la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios correctamente validados a través de juicio de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una alta confiabilidad. Como conclusión se demostró, según el coeficiente de Nagelkerke, que la comunidad profesional del aprendizaje depende en un 50.4% del liderazgo participativo; lo cual demuestra que existe influencia del liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022.

Palabras clave: Liderazgo, comunidad y aprendizaje.

ABSTRACT

The research was proposed as an objective was to determine the influence of participatory leadership in the professional learning community in educational institutions of REI 13, San Martín de Porres, 2022. The type of research was basic explanatory level, quantitative approach; of non-experimental design, cross-sectional – causal correlational. For this reason, there was a census population of 90 teachers from the aforementioned educational institutions. The technique used for the collection of information was the survey and as an instrument two questionnaires correctly validated through expert judgment and establishing their reliability through Cronbach's Alpha statistic that demonstrates high reliability. In conclusion, it was demonstrated, according to the Nagelkerke coefficient, that the professional learning community depends on participatory leadership by 50.4%; which the influence of participatory leadership in the professional learning community in educational institutions of the REI 13, San Martín de Porres, 2022.

Keywords: Leadership, community and learning.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el liderazgo se ha convertido en un elemento medular para el logro de las metas en las empresas, como en las instituciones educativas, por lo cual a lo largo de la historia los estudiosos han invertido tiempo para efectuar la ampliación de los saberes respecto al Liderazgo (Ortega et al., 2022). Así mismo, el profesor considera que como líderes deben promover un ambiente de trabajo idóneo para alcanzar un efectivo desarrollo de sus actividades.

Según la Oficina Regional relacionada con Educación, de la sede de las Naciones Unidas, desde la firma de Dakar (1995) cuyos fines son brindar educación gratuita y de apertura para todos, y también velar por la educación que reciben los estudiantes basado en el currículo, los países modernos han brindado espacios para que las poblaciones puedan ser parte de las políticas que se rigen en los sistemas educativos con la intención de brindar información y procesos que puedan servir para el logro esperado en educación, la cual debe ir de la mano con los valores, para cumplir con la formación de ciudadanos líderes en favor de las actividades pedagógicas.

En el Perú, el liderazgo participativo busca mantener una comunicación efectiva, que brinde un ambiente de trabajo adecuado permitiendo al docente cumplir con sus metas, también busca reconocer la importancia de las relaciones interpersonales porque permite que la persona se reconozca a sí misma para así formar su identidad, reconocer valores y principios propios para participar de manera adecuada en la sociedad.

Se evidencia en algunas instituciones educativas el malestar y falta de cooperación por parte del personal docente debido al desconocimiento de herramientas para organizar y planificar los instrumentos de gestión, y la desorientación de los docentes por no contar con talleres o programas de actualización. Del mismo modo que el trabajo colaborativo trae mejores resultados para los estudiantes permite que ellos asuman las responsabilidades de sus actividades (Domínguez et al., 2021).

En el ámbito local, se percibe la falta de liderazgo de los docentes de la Red educativa institucional N° 13 (REI 13) debido a la limitada capacidad de liderar, generando una comunicación inadecuada cuando los coordinadores del área solicitan las informaciones pedagógicas y estos no cumplen ni realizan el trabajo

en equipo. A ello se suma la percepción de los alumnos cuando verifican las relaciones que se entablan entre los maestros y los directivos, ya que, es medular para el desarrollo de las funciones de cada personal que el ambiente de trabajo y sus líderes vayan de la mano, garantizando así que las actividades de trabajo se desarrollen con éxito. Se busca que la comunicación sea horizontal entre el docente y el directivo con la finalidad de generar actividades que permitan mantener una buena convivencia laboral y brindar un servicio respondiendo a las necesidades de la sociedad, promoviendo la implementación de talleres de habilidades blandas.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022? Asimismo, se detalló los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en el liderazgo compartido?, (b) ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en la visión y valores compartidos?, (c) ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en el trabajo colaborativo?, (d) ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en la práctica pedagógica?, (e) ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en las condiciones de apoyos relaciones? y (f) ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en las condiciones de apoyo estructura?

El estudio se justifica teóricamente, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) en el incremento del conocimiento del valor teórico del enfoque propuesto por Vroom y Jago en 1988, logrando así la recopilación de las informaciones de bases teórica para fortalecer los conocimientos y luego incorporar al campo científico, debatido por De La Poza (1998) y de (Bernal & Sierra, 2015) aplicando sus principios, los cuales se adaptaron al contexto motivo, del presente estudio. Sobre la justificación práctica se trata de proponer una solución a las dificultades halladas en la entidad, con la intención de mejorar la realidad, e identificar los indicadores y lograr unas condiciones laborales adecuadas de trabajo. Asimismo, sobre la justificación metodológica, se aportó con la adaptación de los instrumentos que sirven para poder recabar datos que ayudaran a comprobar las relaciones establecidas, las cuales fueron validadas y aplicadas su confiabilidad.

Asimismo, se detalló el objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022. De la misma forma se

puntualizó los problemas específicos: Determinar la influencia del liderazgo participativo en el liderazgo compartido, en la visión y valores compartidos, en el trabajo colaborativo, en la práctica pedagógica, en las condiciones de apoyos relaciones, en las condiciones de apoyo estructura en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022.

Así mismo, se precisó la hipótesis general: Existe influencia del liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022 e hipótesis específicas: (a) Existe influencia del liderazgo participativo en el liderazgo compartido, (b) Existe influencia del liderazgo participativo en la visión y valores compartidos, (c) Existe influencia del liderazgo participativo en el trabajo colaborativo, (d) Existe influencia del liderazgo participativo en la práctica pedagógica, (e) Existe influencia del liderazgo participativo en las condiciones de apoyos relaciones y (f) Existe influencia del liderazgo participativo en las condiciones de apoyo estructura.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes **nacionales** según Peña (2022) estudia la injerencia de las comunidades de aprendizaje en el rol de los maestros. Presentó un estudio cuantitativo y descriptivo, no experimental. Los resultados muestran una relación moderada; donde se puede aseverar que cuando se desarrollan actividades en común se obtienen mejores resultados en el trabajo docente, por tal motivo se buscó que los trabajos compartidos sean de manera interdisciplinaria donde se promueva las destrezas de cada uno.

Al respecto, Quichiz (2022) cuyo propósito fue verificar como el liderazgo del tipo participativo tiene repercusión en el trabajo colaborativo, presenta un estudio aplicado, cuantitativo y transversal, observando en sus resultados que, el 42.3% presenta un nivel medio en liderazgo y el 48.5% participa de manera regular en el trabajo colaborativo. Concluyendo que, para concretar el trabajo colaborativo hace falta que los trabajadores se pongan de acuerdo en mejorar sus estrategias, lo cual se compruebe con la existencia del 31.2% del liderazgo, ello quiere decir que, la influencia de los directivos se da con el menor porcentaje, por ello, se sostiene que la manera de ejecutar las actividades depende de los acuerdos entre trabajadores.

Asimismo, Quispe (2021) cuyo objetivo fue determinar la influencia del liderazgo, sí el liderazgo interviene en el trabajo que desarrollan los maestros en una escuela de Huaral. Para ello, presentó un estudio cuantitativo; no experimental y correlacional. Aplicó sus instrumentos a 90 docentes. Los resultados muestran, el 52.2% sobre el liderazgo nivel medio y 50% sobre la práctica nivel medio. Se concluyó que la práctica pedagógica depende 39.6% del liderazgo democrático. Por lo cual, el liderazgo democrático tiene incidencia en el trabajo que desarrollan los maestros.

De igual manera, Arteaga (2021) quiere demostrar que el liderazgo tiene una incidencia en el trabajo que desarrollan los maestros en un colegio del distrito de San Martín de Porres, para ello presenta un estudio cuantitativo; correlacional causal, aplicó los instrumentos a 70 profesores. Los resultados; el 51.4% sobre el liderazgo nivel medio y el 45.7% sobre el trabajo docente nivel medio, hay una relación con un valor de 0.486, con los resultados obtenidos se puede observar que hay relación entre variables.

De la misma manera, Rodríguez (2020) presentó los resultados de las redes

de intercambio de experiencias entre los docentes para el desarrollo de estrategias donde los maestros presentan una secuencia didáctica para la mejora de su trabajo en aula, para ello presenta un estudio cuantitativo. Los resultados muestran que hay una correlación con un p-valor de 0,034, lo cual cabe aseverar que es muy importante que existan este tipo de actividades entre los profesores, ya que así comparten experiencias que ayudan a mejorar el trabajo.

Antecedentes **internacionales**, según Hermosa (2020) se estableció la relación entre práctica de los profesores y el trabajo colaborativo. Se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre las variables mencionadas. Es decir, cuando los docentes cumplen con sus actividades pedagógicas se logra que los estudiantes colaboran con su proceso de aprendizaje para cumplir con el propósito de la investigación.

De la misma forma, Reátegui (2020), presentó un análisis del trabajo en equipo y su mejora de las actividades de los maestros, para ello hace un estudio cuantitativo, no experimental, aplicó sus instrumentos a 30 profesores de una escuela de Ecuador. Sobre los resultados, hay una relación con un valor de $Rho=0,832$; asumiendo que hay una relación importante y directa, donde se asevera que cuando en una escuela los maestros realizan un trabajo colaborativo la mayoría de las actividades se pueden concretar de manera exitosa, en favor de los estudiantes.

Asimismo, Carrillo et al. (2018) en su estudio realizó una comparación de las prácticas pedagógicas de los maestros con el cuestionario inclusión educativo (CIE). El método cuantitativo, no experimental aplicó los instrumentos a 348 docentes entre varones y mujeres, el resultado fue una correlación positiva baja Rho de Spearman = 032. Concluyó que el género no determina el nivel de práctica pedagógica evidenciándose que 67% de la muestra representa a docentes del género femenino y solo el 28% representan al género masculino.

García y Martínez (2018) presentaron un estudio del liderazgo distribuido y los efectos que estos tienen en las comunidades que se forman entre los profesionales para generar mejores aprendizajes. Concluyó que el líder cumple una función muy importante entre las comunidades, ya que motiva a los profesionales a compartir sus experiencias y analizar los procesos para modificar y proponer uno que sirva para atender las necesidades e intereses del alumno.

Completando los antecedentes, Malpica (2018), presentó un estudio del liderazgo distribuido y los efectos que estos tienen en las comunidades que se forman entre los profesionales para generar mejores aprendizajes, para ello desarrolló un estudio de enfoque mixto. Los resultados muestran que un 78.25% menciona que sí han compartido experiencias que les sirven en su trabajo en aula, mientras que el 70.78% mostro que ya tenía conocimiento de los procesos que se desarrollaron en el aula, pero que consideran que estas reuniones deben realizarse de manera constante para compartir herramientas en beneficio de los estudiantes.

La investigación **del liderazgo participativo** se sustenta en la base teórica de Ortrun (2011) quien sostiene que es un mecanismo para gerenciar, que se aplica a los trabajadores, con la intención de inducirles a realizar sus acciones, poniendo en práctica las decisiones que ha tomado en beneficio de la entidad que administra. De igual manera Yelise et al. (2020) señaló que el liderazgo participativo es un mecanismo de manejo del personal, que surgen cuando el gerente se interrelaciona con los trabajadores para hacer que las actividades sean ejecutadas según los planes. Además, por su parte, Gento et al. (2020) Señala en referencia al liderazgo participativo que es una manera de realizar acciones en la institución, apoyado por los colaboradores, los cuales trabajan con un mismo norte, y ayudan a lograr las metas. Asimismo, Arreola et al. (2019) sostiene que la interacción que surge entre los trabajadores y el gerente, donde se emplean términos técnicos que permitan la comunicación sobre temas que se deben concretar, van ligadas a las responsabilidades de cada trabajador, según sean sus funciones.

Además, Robles y Arguedas (2020) señalan que es un mecanismo de la gestión, que busca considerar la opinión de los colaboradores, para que puedan tomar decisiones conociendo la información que cada integrante de una empresa pueda aportar desde su perspectiva, para luego ser analizada en reunión sobre las mejores alternativas, estos procesos fortalecen las relaciones de comunicación. Fretes (2020) sostiene que son maneras para asumir acuerdos de los trabajos en grupo, con la finalidad de coordinar trabajos en equipo, donde cada trabajador brinde sus aportes para los beneficios de la institución y esto se refleja en los resultados.

De igual forma, Medrano et al. (2020) mencionó que el liderazgo participativo es una manera de conducta que asumen los trabajadores de un espacio de trabajo,

donde se toma en cuenta las ideas y aportes de los integrantes de la institución, ello ayuda a que se trabaje de manera coordinada en beneficio de la institución. Según López et al. (2020) es una manera de equilibrar el liderazgo dentro de una institución, con la intención de cumplir las funciones de manera más organizada, en favor de las actividades que la institución ha considerado dentro de sus planes.

Respecto al enfoque teórico de **liderazgo participativo**, sé tomó como punto de partida los valores del respeto y el compromiso. El líder participativo es un tipo de líder que busca el consenso y hace que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades de modo eficiente, donde se busca que cada uno por ética profesional cumplan con sus funciones sin requerir que estén observándolos, cada profesional sabe cuáles son los roles que le corresponden desarrollar (Delpierre, 2009). Adicionalmente sostiene que esta teoría ayuda a fomentar la investigación para descubrir las causas de las dificultades que alude a una institución y hace que los trabajadores se comprometan (Delpierre, 2009). Es un liderazgo que recomienda que cada integrante tenga la facultad para compartir su pensamiento en favor de las actividades que realiza en un espacio de trabajo.

Enfoque teórico, del liderazgo participativo de Vroom y Yetton (1973), señalan que son las conductas que ponen en práctica los integrantes de una empresa, la cuales se manifiesta cuando la empresa atraviesa en momentos complicados, cada uno aporta con soluciones por iniciativa propia, la cual debe ser escuchada. Vroom y Yetton proponen una manera de gerenciar en las diferentes instituciones, para que los colaboradores brinden sus opiniones en favor de la institución, también presentan la oportunidad de encaminar los trabajos en quipo para que las múltiples opiniones cumplan con la función de aportar soluciones. Asimismo, Maya et al. (2019) refiere sobre las cualidades del líder participativo (a) delega funciones, (b) considera los aportes para solucionar dificultades, (c) se busca apoyo para concretar actividades, (d) guardan una buena comunicación, (f) Los gerentes comparten las metas, y (g) oye a los trabajadores.

Primera dimensión: Liderazgo **visionario**, según Ortrun (2011) sostiene que es un individuo que puede ver lo que sucederá en el futuro y es así que, analiza los resultados actuales y el comportamiento anual, a partir de ello toma decisiones oportunas. Según Robbins y Coulter (2018) definieron que es la habilidad para poder realizar proyecciones sobre la base de los recursos, y en base a ello

programan las metas y las cumplen según sus planes, hace efectivo el trabajo tomando en cuenta los recursos de los cuales dispone. Siempre pide apoyo de los integrantes de la institución.

Segunda dimensión **liderazgo tutorial** según Ortrun (2011) es un jefe que respalda a sus colaboradores, brindándoles espacios y oportunidades de compartir sus pensamientos y con ello busca la mejora profesional de quienes los acompañan. En el ámbito educativo, los directivos motivan a los maestros para que continúen con su desarrollo profesional y dan apoyo y retroalimentación frecuentemente (Rivera, 2019).

Tercera dimensión **liderazgo afiliativo** según Ortrun (2011) es un líder que tiene acercamiento a los trabajadores, crea lazos de confianza, trata de conocer y escuchar a los colaboradores, para poder conocerlos y saber de qué manera puede motivarlos. Asimismo, trata de fortalecer las diferentes estrategias para llevar a cabo la comunicación fluida con la finalidad que todos los integrantes participen con entusiasmo y tenga la accesibilidad de compartir sus conocimientos y experiencias dentro de la institución (Ballesteros, 2021).

Cuarta dimensión **liderazgo democrático** según Ortrun (2011) es un líder que asume la batuta de un espacio donde cada integrante da su opinión asume las opciones que comparten a favor de las actividades de la institución, de manera que se logre la eficiencia y se compartan los objetivos para lograr la eficiencia en el trabajo, comparten las ideas y se esfuerzan por lograr las metas. Palafox-Soto (2021) es un líder que promueve el trabajo en equipo, donde le da la oportunidad de compartir las ideas que tiene para darle solución a las dificultades en beneficio de la totalidad, toma decisiones en base a datos que analiza previamente, su poder está en la relación que establece con cada integrante de la institución, ya que valora la responsabilidad de cada uno.

Quinta dimensión **liderazgo timonel** según Ortrun (2011) es un líder que siempre está en constante monitoreo de las acciones que se debe cumplir dentro de los tiempos pactados, ello con la intención de intervenir si se diera el caso de que no se cumpla con las estrategias que se ha acordado y verificar que cada socio realice sus funciones establecidas de manera comprometido. Aplica la lógica y razona mucho sobre los eventos ocurridos, no actúa sin realizar un análisis previo, por lo tanto, suelen ser más oportunos cuando ocurren los incidentes (Goleman y

Boyatzis, 2016). El líder busca liderar consensuadamente para mantener una dirección que va direccionada para fomentar una línea de acción en bien de la institución que percibe de acuerdo la actitud (Cabeza y León, 2017).

Sexta dimensión **liderazgo puro** según Ortrun (2011) son líderes que tienen el conocimiento general de todo lo que ocurre dentro de la empresa, busca aliados que le brinden datos reales para que así le permita aplicar las mejores decisiones, siempre aclaras las ideas para que se logre cimentar los esfuerzos de todos, haciéndolos sentir parte del equipo. Asimismo, el liderazgo puro se diferencia de los demás por su dinamismo que es muy apropiado para sacar adelante a organizaciones con deficiente organización y planificación (Alemán, 2019).

De las teorías relacionadas a la variable, toman a las teorías congruentes, también a la comunidad profesional de aprendizaje (CPA) que buscan el sustento de las actividades que desarrollan los maestros, con la intención de mejorar los resultados. Senge (1990) teoría del pensamiento del tipo sistémico, donde proponen que las instituciones funcionan como un todo articulado, donde cada una de las áreas deben funcionar de manera coordinada para lograr las metas y ello se logra a través de la aplicación del liderazgo y de la gestión adecuada. Para lograr un aprendizaje adecuado en el bienestar de las escuelas o empresas se busca que los integrantes aporten los conocimientos y experiencias que han adquirido, ya que el conocimiento y las ideas innovadoras serán necesarias para que puedan solucionar las dificultades y llevar al éxito las empresas.

Teoría del entorno social. Vygotsky (1988) toma como aporte las interacciones de los seres humano y que a través de este proceso se logran metas ya que cada persona aporta sus conocimientos y se compromete con lo que cree que es correcto, por ello se busca que las relaciones dentro de una empresa sean saludables.

De acuerdo con Bolívar (2012) se define a la **comunidad profesional de aprendizaje**, como un espacio de trabajo donde los profesionales con los mismos intereses se congregan para darle solución a las dificultades que ha encontrado a lo largo de sus experiencias, con la finalidad de lograr resultados de un trabajo en equipo y por ello se busca que cada uno aporte con sus experiencias y casos que hayan vivenciado para enriquecer los procesos. Flores, et al. (2021), señala que la comunidad profesional de aprendizaje (CPA) es un conjunto de seres humano que

se unen para resolver dificultades y lograra el beneficio de los que asisten.

Al respecto, Miranda (2020), manifestó que consiste en rebasar el lado individual, para darle paso a un trabajo en equipo, donde los beneficios serán para todos los integrantes. También se debe considerar que los valores son el cimiento para que esta práctica tengan éxito y también el compromiso de los integrantes. Salazar (2021), señala que es un espacio que permite a la organización educativa apoyarse mutuamente hacia el logro de sus metas educativas, por ello, es menester que las instituciones educativas que se proyecten y dirijan sus esfuerzos a este tipo de organización que dará la oportunidad de crecer integralmente en beneficio de su calidad educativa. De la Cruz, et al. (2021), toma como una manera de direccionar una empresa cuando los lideres mantienen una buena comunicación para compartir las metas, en base a las cuales todos se esfuerzan para que puedan lograr buenos resultados.

La importancia radica en que muchas veces pueden ser de diversas especialidades para lograr mejores resultados en favor de los participantes ya que las escuelas son espacios donde diversos integrantes interactúan, por lo cual se busca aprovecharlos al máximo para que puedan proponer actividades que propicie la solución de dificultades en mejora de la educación.

Bolívar (2012) precisó que el **liderazgo compartido**, toma en cuenta la opinión de los integrantes para que puedan lograr las metas, también manejan una comunicación horizontal donde cada persona aporta con sus experiencias, delega las funciones a los demás, conociendo sus perfiles y su grado de responsabilidad. Además, Trujillo (2021), indica que el liderazgo compartido es un proceso donde cada persona ejerce sus funciones en base a un trabajo cooperativo, donde cada persona se siente parte del equipo, ya que los directivos le brindan el espacio para poder desenvolverse de manera creativa para así favorecer las metas. Definido de esta manera concluimos que son procesos donde los integrantes contribuyen en la búsqueda de las metas y trabajan de manera coordinada para lograr una mejora general para el bienestar de la organización, dejando de lado los intereses personales. Angosto, et al. (2022) precisó que el liderazgo compartido se basa en el conocimiento de un colectivo y fluye a través de un proceso de colaboración.

Según Bolívar (2012) señaló que la **visión y valores compartidos**, son las responsabilidades que cada profesional asume cuando forma parte de una

institución que se compromete a trabajar de manera desprendida y ayudar al logro de las metas. Los valores deben ser la fuerza que los impulsa a trabajar para el bien común, dejando de lado sus propios intereses. Altrogge (2021), expresa que las escuelas deben trabajar por el bien para proyectar las metas que tienen en común, aportando de manera coherente según se hayan establecido las metas en favor de los estudiantes. Al respecto, Cruz y Díaz (2020), definieron como mecanismos que se deben aplicar a todos los procesos en la concreción de las actividades, donde los integrantes asuman sus compromisos de manera cooperativa, Cantú (2018) refiere que son mecanismos que suplica para concretar los trabajos grupales obteniendo mejores resultados para la institución tomando en cuenta los aportes de todos. Gundermann y Göbel (2018) señalan que es el espacio que se tiene para que los integrantes de los equipos puedan interactuar resolviendo problemas y aportando ideas innovadoras a favor de los estudiantes y de los interesados.

Bolívar (2012) señaló que el **trabajo colaborativo**, es el desarrollo a través del cual se permite compartir experiencias, y saberes para poder organizar los conocimientos y las estrategias para que estos puedan aplicarse en las etapas de aprendizaje de los estudiantes, donde se busca los mecanismos óptimos, según sean las necesidades de los estudiantes. Molina y López (2019), sostienen que el trabajo en equipo requiere que todos formen parte del desarrollo de las actividades contribuyendo desde sus experiencias, ya que se busca que todos aporten sus saberes para poder planificar las actividades que puedan ayudar a los estudiantes a lograr el aprendizaje del tipo significativo. Asimismo, Sagredo, et al. (2020), indica que el apoyo se imparte entre los integrantes que forman parte del grupo de trabajo, para alcanzar las metas, para lo cual se debe asignar responsabilidades equitativamente.

Bolívar (2012) expresa que la **práctica pedagógica**, consiste en atender los intereses del alumno, donde los maestros hacen las actividades, analizando los casos de los estudiantes que tienen a su cargo, donde ponen en marcha sus experiencias para el logro de las metas, con la intención de mejorar las actividades que pueden tener con los estudiantes, ya que sus aportes brindan herramientas. Complementando los conceptos, Río (2018) señala que en esta dimensión los estudiantes logran las metas de aprendizaje, las cuales han sido planteadas por el

maestro en un espacio de tiempo, basadas en las capacidades que deseen plantear y reflexionar sobre las actuaciones del currículo. Jiménez y Sánchez (2019) manifiestan que, los educandos logran el desarrollo de sus habilidades a través del ejercicio de los maestros, donde interactúan y desarrollan actividades en favor de las experiencias de sus componentes de aprendizajes.

Así también, Bolívar (2012), precisó que las **condiciones de apoyo relaciones**, son las interacciones que se establecen con las personas que forman parte de un ambiente de trabajo, el cual se genera a partir de los líderes y de la manera de gerenciar un espacio de trabajo, donde el encargado reflexiona sobre las necesidades y los recursos para poder lograr las metas que se han planificado. Chaparro, et al. (2020), señala que es una manera de trabajo en el cual la mayoría logra alcanzar las metas en favor de las ideas propuestas.

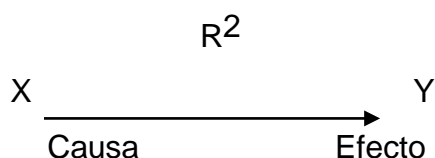
Bolívar (2012) indicó que las **condiciones de apoyo estructuras**, son las condiciones físicas que posee un espacio de trabajo, donde los integrantes desarrollan sus actividades, estas deben poseer la forma y las condiciones que tienen para desarrollar sus responsabilidades, de ese modo ponen en práctica los procesos y estrategias que se hayan trabajado en un plan, el cual apunta a alcanzar metas en común.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación, el estudio es básico, según Sánchez y Reyes (2017) se dedica a la obtención de nuevos datos para las variables, recopila datos que nutren el conocimiento, con la intención de mejorar una realidad.

3.1.2 Diseño de investigación, la presente investigación es no experimental, porque se dedica a observar los fenómenos tal conforme se presenta, no se manipulan las variables. De la misma manera podemos manifestar que es correlacional causal explicativo, porque está orientada al descubrimiento de los factores causales que han podido incidir o afectar la ocurrencia de un fenómeno. (Hernández et al., 2014). Se representa a través de esquema:



X: Variable independiente: Liderazgo participativo

Y: Variable dependiente: Comunidad profesional de aprendizaje

Según Hernández y Mendoza (2018) presenta un enfoque cuantitativo, porque presenta una información de manera numérica, a través de los estadísticos que le corresponden.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual: Liderazgo participativo: Ortrun (2011) es aquel que más cuenta con diferentes aportaciones de los miembros y que acontece a tomar dichas decisiones en diferentes aportaciones.

Definición operacional: Liderazgo participativo, siguiendo los aportes de Ortrun (2011), se consideró seis dimensiones: visionario, tutorial, afiliativo, participativo, timonel, liderazgo puro, cuenta con 10 indicadores y 17 ítems. Las cuáles serán medidas mediante escala de Likert.

Definición conceptual: Bolívar (2012), respecto a la **Comunidad profesional de aprendizaje**, señala que es un espacio de trabajo donde confluyen los profesionales de una rama o con los mismos intereses, los cuales se congregan

para dar solución a las dificultades que han encontrado a lo largo de sus experiencias, con la finalidad de lograr resultados de un trabajo en equipo y por ello se busca que cada uno aporte con sus experiencias y casos que hayan vivenciado para enriquecer los procesos

Definición operacional: Comunidad profesional de aprendizaje, esta variable será operacionalizada en seis dimensiones, 11 indicadores y 27 ítems, que fueron medidos mediante escala de Likert. (Ver anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se consideró la población censal, porque abarca a todos los casos del universo o la población (Hernández, et al, 2014), es decir, se la encuesta realizó a todos los docentes que constituyen 90.

Criterios de inclusión: se consideró a todos los docentes que laboran en la mencionada red educativa institucional.

Criterios de exclusión: no se consideró al personal administrativo ni personal directivo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: conjunto de normas y procedimientos que permiten al investigador determinar la relación con el objetivo o sujeto de la investigación (Salas, 2020). Es decir, se utilizó la técnica de encuesta en un procedimiento dentro de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos mediante el cuestionario.

En cuanto al instrumento es una información de preguntas que consta de un investigador que puede utilizar para enfrentar a los problemas existentes, de esta manera dar una alternativa de solución, a la vez permite recoger información necesaria para proceder a la recolección de datos (Feria et al., 2020).

Validez, se refiere al grado de un instrumento mide lo que debe medir. Por lo tanto, se realizó la validez mediante juicio de expertos quienes contaron con grado de Maestro, quienes puntualizaron tres criterios muy importantes que debe contener cada pregunta como: Relevancia, pertinencia y claridad. Asimismo, dieron como resultado que los instrumentos son aplicables.

Grado	Apellidos y Nombres	Resultado
Mg.	Bellido García Roberto Santiago	Aplicable
Mg.	Sánchez Flores Juana Isabel	Aplicable
Mg.	Hinostroza Bruno Adela Victoria	Aplicable

De igual manera se procede para tener la confiabilidad de los instrumentos, que de acuerdo a la opinión de Ñaupas, et al. (2018), señala que es el grado de congruencia que nos permite medir las variables. Para ello fue necesario realizar la prueba piloto a 20 docentes de otras instituciones con las mismas características de la muestra y los resultados se midió a través del Alfa de Cronbach, debido a que los instrumentos son politómicos, los resultados obtenidos de la confiabilidad nos indica que los instrumentos presentan las condiciones requeridas para ser aplicadas en el estudio (Ver anexo 3).

3.5. Procedimientos

Una vez determinado la problemática de la investigación se planteó el problema general, luego se procedió a realizar la operacionalización de las variables mediante un autor base para elaborar las dimensiones. De ello, se desprende los problemas específicos, objetivos específicos e hipótesis específicas, También, se procedió a realizar las validaciones y confiabilidad de los instrumentos para realizar la prueba piloto para conocer la confiabilidad de los instrumentos mediante Alfa de Cronbach por contar la escala de valoración que es de Likert. Igualmente, se solicitó a la especialista de la red educativa institucional mencionada para contar con el permiso de realizar la encuesta a los docentes que realizan cotidianamente sus labores educativo o académico. Luego se procedió con el desarrollo de las estadísticas como descriptiva e inferencial utilizando tablas y figuras para la parte descriptiva y para la inferencial según Rho de Spearman.

3.6. Métodos de análisis de datos

Cazau (2006), señaló que las informaciones que se recaudan de las encuestas fueron recogidas para ser aplicadas al objetivo de estudio y así conocer para la percepción de los participantes y de esta manera cumplir con los parámetros establecido. De tal manera que el análisis se realiza con la presencia de una computadora, Hernández et al. (2014) complementa indicando que es necesario

establecer un método lógico o estadístico, para establecer reglas referentes a los datos recopilados.

En esta investigación fue necesario hacer uso del programa SPSS, para procesar los datos recopilados, para ello se utiliza la estadística descriptiva, a través del cual se interpretan las tablas y figuras, analizando los resultados a través de la descripción, también se hace uso de la estadística inferencial para llegar a la prueba de hipótesis. Hernández et al. (2014) señala que la estadística descriptiva tiene como propósito la descripción de los resultados y la inferencia de la verificación de los resultados de la prueba de hipótesis. De acuerdo al tipo de investigación el proceso de datos será una Regresión logística ordinal

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se tuvieron en cuenta los aspectos éticos, detallando que, al momento de redactar y elaborar la estructura de la tesis se realizó mediante el sistema APA 7. Además, se referencio a los autores que se han tomado como citas, así mismo se ha considerado de manera principal los derechos de autor. Finalmente, se complementó con la gestión de los permisos correspondientes para aplicar las encuestas virtuales.

IV. RESULTADOS

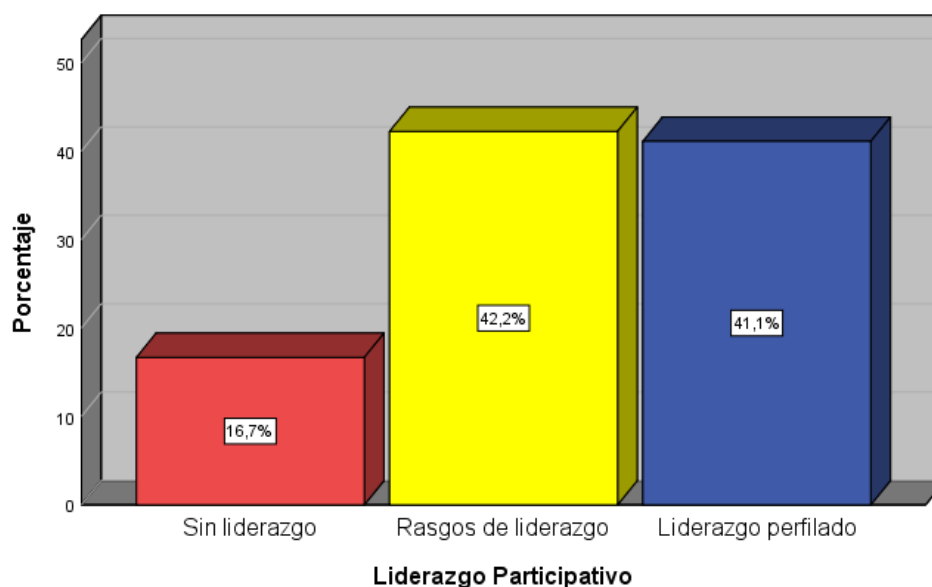
Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de liderazgo participativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sin liderazgo	15	16,7%
	Razgos de liderazgo	38	42,2%
	Liderazgo perfilado	37	41,1%
	Total	90	100%

Figura 1

Niveles de liderazgo participativo



De acuerdo con el resultado de la tabla y figura 1, se observa que son 90 la cantidad de personas encuestadas, así también se muestra el resultado en número y porcentaje de cada nivel y rango de medición, el 42.2% de los encuestados manifiestan se ubica en el nivel de rasgos de liderazgo, el 41.1% de los encuestados señalan que se ubican en el nivel de liderazgo perfilado y el 16.7% de los encuestados se encuentran en el nivel de sin liderazgo.

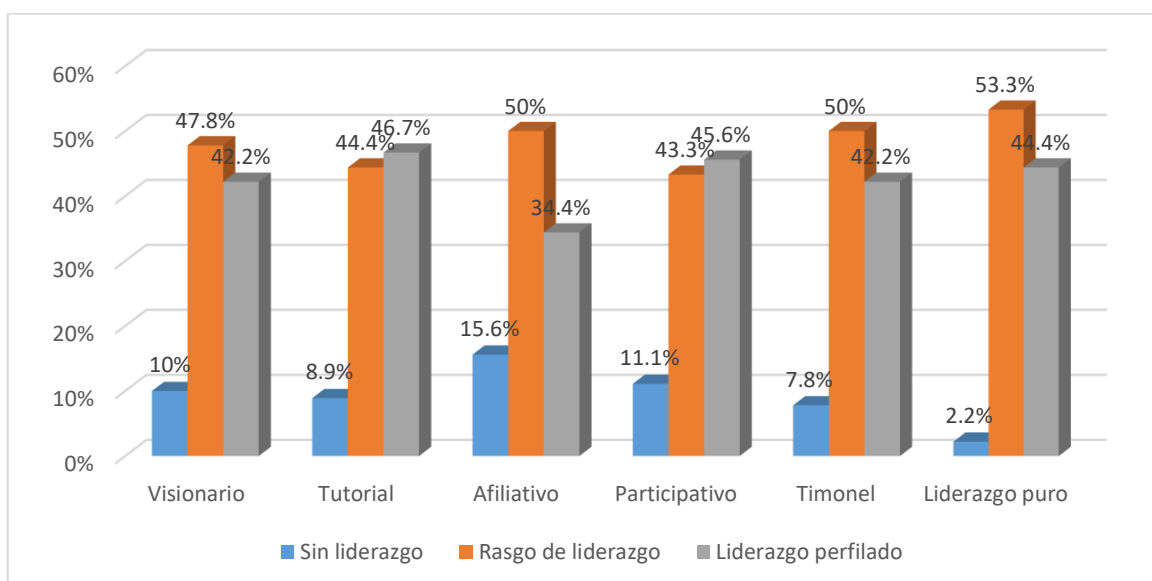
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de liderazgo participativo

Niveles	D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Sin liderazgo	9	10%	8	8.9%	14	15.6%	10	11.1%	7	7.8%	2	2.2%
Rasgo de liderazgo	43	47.8%	40	44.4%	45	50%	39	43.3%	45	50%	48	53.3%
Liderazgo perfilado	38	42.2%	42	46.7%	31	34.4%	41	45.6%	38	42.2%	40	44.4%
Total	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la variable liderazgo participativo



En cuanto a los resultados de la tabla y figura 2 se pueden observar que, de los 90 participantes, el 47.80% de los encuestados respecto a la dimensión de liderazgo visionario se ubican en el nivel de rasgos de liderazgo, el 46.7% de los encuestados respecto a la dimensión de liderazgo tutorial, se encuentra en el nivel de liderazgo perfilado, el 50.00% de los encuestados respecto a la dimensión de liderazgo afiliativo se ubican en el nivel de rasgos de liderazgo, el 45.60% de los encuestados respecto a la dimensión de liderazgo participativo, se ubican en el nivel de liderazgo perfilado, el 50.00% de los encuestados respecto a la dimensión de liderazgo timonel se ubican en el nivel de rasgos de liderazgo y el 53.30% de los encuestados respecto a la dimensión de liderazgo puro se ubican en el nivel de rasgos de liderazgo

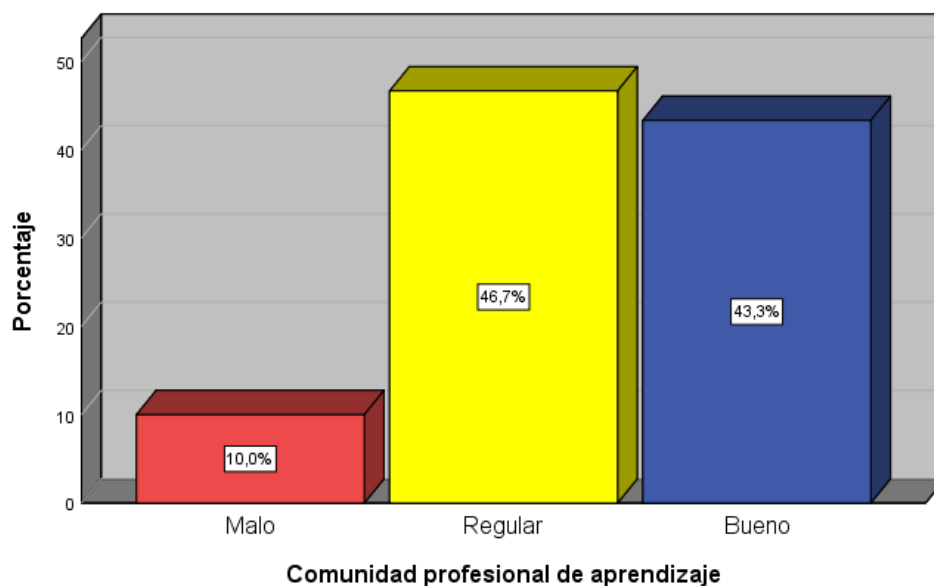
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable comunidad profesional de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	9	10%
	Regular	42	46,7%
	Bueno	39	43,3%
	Total	90	100%

Figura 3

Niveles de la comunidad profesional de aprendizaje



De acuerdo la percepción de los 90 encuestados en la tabla y figura 3, el 46.7% de los encuestados expresan que la comunidad profesional de aprendizaje se ubica en el nivel regular, el 43.3% es bueno y el 10% es malo.

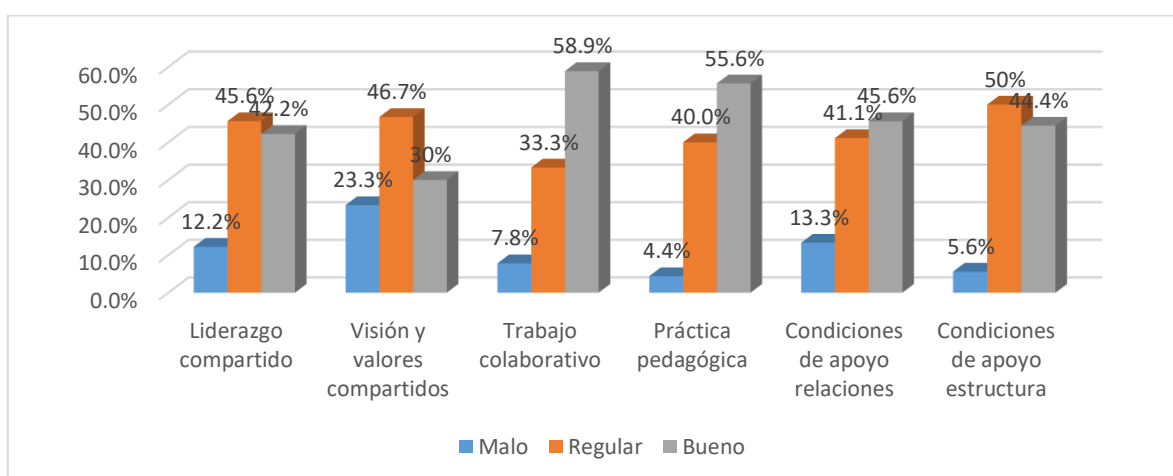
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones comunidad profesional de aprendizaje

Niveles	D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Malo	11	12.2%	21	23.3%	7	7.8%	4	4.4%	12	13.3%	5	5.6%
Regular	41	45.6%	42	46.7%	30	33.3%	36	40%	37	41.1%	45	50%
Bueno	38	42.2%	27	30%	53	58.9%	50	55.6%	41	45.6%	40	44.4%
Total	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable comunidad profesional de aprendizaje



De acuerdo los resultados el 45.6% de los encuestados mencionan que la dimensión liderazgo compartido es regular, el 46.7% de los encuestados expresan que la dimensión visión y valores compartidos es regular, el 58.9% de los encuestados señalan que la dimensión trabajo colaborativos es bueno, el 55.6% de los encuestados ostentan que la dimensión práctica pedagógica es bueno, el 45.6% de los encuestados señalan que la dimensión condiciones de apoyo relaciones se encuentra en el nivel bueno y el 50% de los encuestados indican que la dimensión las condiciones de apoyo estructura se encuentran en el nivel regular.

Tabla 5*Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov-Smirnov*

Variable y/o dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a			Distribución	Estadística a utilizar
	Estadístico	gl	Sig.		
D1	,193	90	,000	No normal	No paramétrica
D2	,169	90	,000	No normal	No paramétrica
D3	,145	90	,000	No normal	No paramétrica
D4	,176	90	,000	No normal	No paramétrica
D5	,148	90	,000	No normal	No paramétrica
D6	,172	90	,000	No normal	No paramétrica
Liderazgo participativo	,129	90	,001	No normal	No paramétrica
Liderazgo participativo	,140	90	,000	No normal	No paramétrica
Visión y valores compartidos	,186	90	,000	No normal	No paramétrica
Trabajo colaborativo	,162	90	,000	No normal	No paramétrica
Practica pedagógica	,152	90	,000	No normal	No paramétrica
Condiciones de apoyos relaciones	,193	90	,000	No normal	No paramétrica
Condiciones de apoyo estructura	,133	90	,000	No normal	No paramétrica
Comunidad profesional de aprendizaje	,127	90	,001	No normal	No paramétrica

a. Corrección de la significación de Lilliefors.

Los resultados no provienen de una distribución normal, por lo cual las variables son no paramétricas.

En la tabla 5 se presenta los resultados de la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, esto debido a que los grupos tuvieron más de 30 individuos. Se pudo evidenciar que tanto en la variable y sus dimensiones el p-valor obtenido estuvo por debajo del nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); es por ello que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual indica que los puntajes sobre Liderazgo participativo y Comunidad profesional de aprendizaje y sus dimensiones no presentan una distribución normal.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe influencia del liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022.

H₁: Existe influencia del liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022.

Tabla 6

Información de prueba de ajuste de los modelos

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje	Sólo interceptación	36,015			
	Final	18,886	17,129	2	,000
Liderazgo participativo en el liderazgo compartido	Sólo interceptación	31,263			
	Final	19,408	11,855	2	,003
Liderazgo participativo en la visión y valores compartidos	Sólo interceptación	60,196			
	Final	22,259	37,936	2	,000
Liderazgo participativo en el trabajo colaborativo	Sólo interceptación	38,973			
	Final	17,684	21,289	2	,000
Liderazgo participativo en la práctica pedagógica	Sólo interceptación	29,010			
	Final	17,217	11,793	2	,003
Liderazgo participativo en las condiciones de apoyos relaciones	Sólo interceptación	33,017			
	Final	19,608	13,409	2	,001
Liderazgo participativo en las condiciones de apoyo estructura	Sólo interceptación	32,240			
	Final	19,424	12,816	2	,002

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5, se encontró resultados sobre ajustes de los modelos entre el liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje. También, se observa que se ajusta la variable y sus respectivas dimensiones práctica pedagógica. donde $p_valor < 0,05$ en todos los casos, y el estadístico Chi-cuadrado asume el valor más bajo igual a 11,793. Por otra parte, el valor más alto de este estadístico es igual a 37,936, que se está representado del liderazgo participativo en la visión y valores compartidos. Por lo cual, todas las respectivas dimensiones dependen del liderazgo participativo.

Tabla 7*Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio*

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje	Pearson	,917	2	,632
	Desviación	,943	2	,624
Liderazgo participativo en el liderazgo compartido	Pearson	,236	2	,889
	Desviación	,239	2	,888
Liderazgo participativo en la visión y valores compartidos	Pearson	7,941	2	,019
	Desviación	8,363	2	,015
Liderazgo participativo en el trabajo colaborativo	Pearson	,885	2	,642
	Desviación	1,536	2	,464
Liderazgo participativo en la práctica pedagógica	Pearson	,801	2	,670
	Desviación	1,391	2	,499
Liderazgo participativo en las condiciones de apoyos relaciones	Pearson	,170	2	,918
	Desviación	,170	2	,918
Liderazgo participativo en las condiciones de apoyo estructura	Pearson	2,947	2	,229
	Desviación	2,475	2	,290

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6, se observa los resultados de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, p -valor $>0,05$. Revela que el liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje se ajusta al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 8*Estimación de parámetros*

Estimación de parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	
Umbral [comunidadprofesionaldeapren1 = 1]	-3,411	,536	40,525	1	,000	
[comunidadprofesionaldeapren1 = 2]	-,505	,337	2,241	1	,134	
Ubicación [V1=1]	-2,575	,680	14,349	1	,000	
	[V1=2]	-,998	,465	4,600	1	,032
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral [liderazgo compartido1 = 1]	-2,917	,473	38,020	1	,000	
[liderazgo compartido1 = 2]	-,378	,331	1,305	1	,253	
Ubicación [V1=1]	-2,024	,632	10,254	1	,001	
	[V1=2]	-,946	,458	4,267	1	,039
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral [visionyvalorescompartidos1 = 1]	-1,340	,353	14,407	1	,000	
[visionyvalorescompartidos1 = 2]	,768	,328	5,475	1	,019	
Ubicación [V1=1]	-,922	,584	6,495	1	,000	
	[V1=2]	,141	,434	,106	1	,745
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral [trabajocolaboartivo1 = 1]	-4,012	,610	43,307	1	,000	
[trabajocolaboartivo1 = 2]	-1,477	,422	12,257	1	,000	
Ubicación [V1=1]	-2,942	,699	17,700	1	,000	
	[V1=2]	-1,394	,529	6,949	1	,008
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral [practicapedagogicas1 = 1]	-4,111	,642	40,968	1	,000	
[practicapedagogicas1 = 2]	-1,015	,371	7,481	1	,006	
Ubicación [V1=1]	-2,096	,660	10,087	1	,001	
	[V1=2]	-1,034	,490	4,453	1	,035
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral [condicionesdeapoyo relaciones1=1]	-2,909	,469	38,504	1	,000	
[condicionesdeapoyo relaciones1= 2]	-,609	,341	3,191	1	,074	
Ubicación [V1=1]	-2,135	,628	11,558	1	,001	
	[V1=2]	-1,114	,464	5,765	1	,016
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral [condicionesdeapoyoestructura1 = 1]	-3,829	,635	36,411	1	,000	
[condicionesdeapoyoestructura1 = 2]	-,325	,331	,962	1	,327	
Ubicación [V1=1]	-2,326	,720	10,431	1	,001	
	[V1=2]	-,516	,460	1,257	1	,262
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 7, se observa los resultados de estimación de parámetros entre el VI en la VD. Igualmente, se puede ver que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. De manera que, un liderazgo participativo sin liderazgo (Wald = 14,349 > 4; sig. =, 000 < 0,000), es predictor de la comunidad profesional de aprendizaje en malo (Wald = 40.525 > 4; sig. =, 000 < 0,05). Además, la variable independiente sin liderazgo (Wald = 10.254; sig. =, 000 < 0,05) es predictor del liderazgo compartido en malo (Wald = 30,020 > 4; sig. =, 000 < 0,05). Asimismo, se observa el liderazgo participativo sin liderazgo (Wald = 6,495; sig. =, 000 < 0,05), es predictor de la visión y valores compartidos malo (Wald = 14,407 > 4; sig. =, 000 < 0,000). Igualmente, se percibe el liderazgo participativo sin liderazgo (Wald = 17,700; sig. =, 000 < 0,05), es predictor de trabajo colaborativo malo (Wald = 43,307 > 4; sig. =, 000 < 0,05). De esta forma, se visualiza la variable independiente sin liderazgo (Wald = 10,087; sig. =, 000 < 0,00), es predictor de práctica pedagógica malo (Wald = 14,407 > 4; sig. =, 000 < 0,000). En tal sentido, se percibe que el liderazgo participativo sin liderazgo (Wald = 11,558; sig. =, 000 < 0,05), es predictor de condiciones de apoyo relaciones malo (Wald = 38.504 > 4; sig. =, 000 < 0,000). Finalmente, se observa que el liderazgo participativo sin liderazgo (Wald = 10,431; sig. =, 000 < 0,05) es predictor de condiciones de apoyo estructura malo (Wald = 36.411; sig. =, 000 < 0,05).

Tabla 9

Prueba Pseudo R cuadrado

VARIABLES/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje	,373	,504	,200
Liderazgo participativo en el liderazgo compartido	,223	,344	,267
Liderazgo participativo en la visión y valores compartidos	,344	,401	,216
Liderazgo participativo en el trabajo colaborativo	,211	,255	,135
Liderazgo participativo en la práctica pedagógica	,123	,152	,079
Liderazgo participativo en las condiciones de apoyos relaciones	,138	,160	,075
Liderazgo participativo en las condiciones de apoyo estructura	,233	,381	,182

Se consideró el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke). En tal sentido, se aprecia que la comunidad profesional de aprendizaje depende al 50.4% del

liderazgo participativo, también, el liderazgo compartido depende al 34.4%, la visión y valores depende al 40.1%, el trabajo colaborativo depende al 25.5%, la práctica pedagógica depende al 15.2%, las condiciones de apoyos relaciones depende al 16%, las condiciones de apoyo estructura depende al 38.1% del liderazgo participativo.

V. DISCUSIÓN

Se aprecia que la comunidad profesional de aprendizaje depende al 50.4% del liderazgo participativo. El objetivo general fue determinar la influencia del liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas, lo cual se obtuvo que el 42.2% de los docentes encuestados manifiestan que el liderazgo participativo se ubica en los niveles de rasgos de liderazgo y el 46.7% de los encuestados expresaron que la comunidad profesional de aprendizaje se encuentra en un nivel regular.

Este resultado coincide con Peña (2022) quien concluye que existe conexión significativa y positiva moderada entre comunidades de aprendizaje profesional y el desempeño docente en la institución educativa que se encuentra dentro de la jurisdicción; por lo cual, es necesario dar apoyo social a las comunidades educativas para mejorar su aprendizaje, pero no todo depende del estudiante. Ahí el docente debe tomar las medidas correctivas en dar todo su apoyo para mejorar su aprendizaje o lograr las competencias que establece el Ministerio de Educación, aun así, se percibe que las docentes toman conciencia en realizar un trabajo colaborativo de acuerdo a la necesidad del estudiante. Además, se tomó en cuenta la similitud con Hermosa (2020) quien informó que hay impacto de los docentes y los educando frente al conocimiento de la pedagogía cumpliendo con todos los procesos que realiza los docentes en su desarrollo pedagógico y así interactuar en todo el proceso de enseñanza – aprendizaje. Además, es de suma importancia plantear estrategias para guiar y orientar hasta encontrar una propuesta adecuada que les permita desenvolverse durante el año escolar. También, en actualizar tanto a docentes y estudiantes para adecuarse a las tecnologías de información y comunicación para mejorar la calidad educativa porque estas informaciones que se encuentra pueda ayudar al estudiante como una motivación que despierta su interés.

El análisis de los resultados nos lleva a apoyarnos en la teoría de Ortrun (2011) quien describe al líder democrático como una herramienta para promover el bienestar del equipo, siempre dispuesto a escuchar las opiniones de su equipo, permite la intervención en la toma de decisiones y considera que los integrantes del equipo se encuentren comprometidos para hacer lo correcto. El poder del líder reside en la comunicación con su equipo, dado que el grupo le otorga el poder y el

líder como respuesta asume el compromiso de guiarlos sin necesidad de centralizar el poder. De la misma manera, Bolívar (2012) señaló que las Comunidades Profesionales de Aprendizaje son una nueva alternativa para trabajar en las escuelas, en las que el trabajo colectivo y la colaboración entre los docentes son la clave para alcanzar mejoras en la práctica educativa. Para lo cual se promueve un cambio progresivo en el pensamiento, es un proceso lento y costoso en trabajo y esfuerzo, esta nueva forma de trabajar juntos supone un nuevo diseño de reflexión y crítica constructiva de la práctica educativa. A lo largo de este artículo analizamos y describimos las herramientas que será de gran ayuda para evaluar el grado de implementación de una Comunidad Profesional de Aprendizaje.

En referencia a la hipótesis específico 1, cuyo objetivo fue determinar la influencia del liderazgo participativo en el liderazgo compartido en instituciones educativas, el resultado fue el 45.6% de los encuestados señalan que el liderazgo compartido es de nivel regular, así mismo indica que el liderazgo compartido depende al 34.4% de liderazgo participativo. Hay una similitud con la tesis de Quichiz (2022) cuyo resultado fue el 42.3% que se encuentra en el nivel medio de liderazgo y el 48.5% nivel regular en trabajo colaborativo. Concluyo que para concretar el trabajo colaborativo hace falta que los integrantes del equipo se pongan de acuerdo, en algunas ocasiones, lo cual se comprueba con el 31.2% del liderazgo, ello quiere decir que la influencia de los directivos se da con el menor porcentaje, por ello se sostiene que la manera de ejecutar las actividades depende de los acuerdos entre los trabajadores. De la misma forma, hay una similitud con la tesis de Reategui (2020), cuyos resultados fueron que hay una relación con un valor de $Rho=0,832$; asumiendo que hay una relación importante y directa, donde se asevera que cuando en una escuela los maestros realizan un trabajo colaborativo la mayoría de las actividades se pueden concretar de manera exitosa, en favor de los estudiantes.

Hay una coincidencia con la tesis de Ortrun (2011) quien señala que el Liderazgo Democrático-Participativo se da sí se delega su autoridad en otros, comparte el control y la toma de decisiones lo ejecuta en equipo, sin dejar de supervisar el cumplimiento de los objetivos. Es un poco permisivo y deja que los otros integrantes del grupo también evalúen su propio desempeño, sin dejar a un

lado su posición. También, Bolívar (2012) señaló que la idea de comunidad se genera a partir de los trabajos y experiencias sobre las culturas de colaboración entre los docentes,

En referencia a la hipótesis específico 2, indica que la visión y valores depende al 40.1% de liderazgo participativo. Este resultado presenta una similitud con la tesis de Quispe (2021) quien mencionó que el liderazgo participativo es regular, porque cumplen en su mayoría con realizar las actividades de manera comunicativa en equipo para lograr el objetivo propuesto por la institución. De la misma forma concluyó que la práctica pedagógica que realiza el docente como una forma de aplicar las estrategias o el camino que sea corta para llegar a los estudiantes. Ya que algunos de ellos no cuentan con el conocimiento de realizar este tipo de liderazgo es muy importante para tener a los docentes de una manera consensuada que pueda dirigir al equipo que lo conforma de acuerdo a su actividad pedagógicas.

Según los resultados obtenidos se precisa que la comunidad profesional de aprendizaje depende al 50.4% del liderazgo participativo, por tanto, se apoya en la teoría de Bolívar (2012) quien señaló que el docente y personal de la institución comparten visiones para mejorar el centro de trabajo, teniendo como fin constante e ineludible el aprendizaje de los estudiantes. Los valores impartidos apoyan las normas de actuación que guían las prácticas pedagógicas. Un líder es democrático cuando promueve el trabajo en equipo, la comunicación, los acuerdos por consenso, el cumplimiento de las obligaciones de todos los miembros del grupo, no actúa de manera individual, sino que lo hace con el equipo y en su representación.

En referencia a la hipótesis específica 3, concluyo que el trabajo colaborativo depende al 25.5% de liderazgo participativo. Hay una similitud con Arteaga (2021) cuyo resultado fue que el 51.4% sobre el liderazgo nivel medio y el 45.7% sobre el trabajodocente nivel medio, hay una relación con un valor de 0.486. se puede mencionar que hay relación entre variables. Así mismo, hay una similitud con García y Martínez (2018) que señala que el líder cumple una función muy importante entre las comunidades, ya que motiva a los profesionales a compartir sus experiencias y analizar los procesos para modificar y proponer uno que sirva para las necesidades de los estudiantes, la presencia de un líder cambia la realidad

buscando los beneficios para la comunidad educativa y la promoción del aprendizaje. Así mismo coincide estos resultados con la Tesis de Hermosa-Flores (2020) donde planteó que existe relación entre la práctica de los maestros y el trabajo del tipo colaborativo en equipo para fortalecer y obtener resultados positivos donde la planificación es un paso que le brinda éxito a las acciones.

Se apoyó en la teoría de Ortrun (2011) demostrando que se permite la intervención en la toma de decisiones alcanzando así un entrenamiento para mejorar la habilidad en este aspecto. Al ser parte del proceso en la toma de decisiones los integrantes del equipo pueden promover sus relaciones interpersonales y el sentimiento de pertenencia en el equipo. Otro beneficio relacionado con el desarrollo personal mediante la participación es la autonomía, que promueve el aumento de la autoconfianza de los participantes del grupo. El profesor, con todos los niveles de la institución, comparte información y trabaja en grupo para resolver problemas, planificar y mejorar las oportunidades de enseñanza aprendizaje.

En referencia a la hipótesis específica 4, la práctica pedagógica depende al 15.2%, del liderazgo participativo. Hay una similitud con Rodríguez (2020) quien presenta los resultados de las redes de intercambio de experiencias entre los docentes para el desarrollo de estrategias donde los maestros presentan una secuencia didáctica para la mejora de su trabajo en aula, para ello presenta un estudio cuantitativo. Los resultados muestran que hay una correlación con un p-valor de 0,034, lo cual cabe aseverar que es importante que se presente este tipo de actividades entre los profesores, ya que así comparten experiencias que ayudan a mejorar el trabajo. Esto coincide con el trabajo de Quispe (2021) donde manifiesta que el liderazgo influye en el trabajo que desarrollan los maestros en una institución educativa, por lo tanto, se confirma que el liderazgo democrático tiene incidencia en el trabajo que desarrollan los maestros en las escuelas. Así mismo con los autores de García y Martínez (2018) manifiestan que el liderazgo compartido tiene efectos que permite generar mejores aprendizajes, siendo el líder el responsable de cumplir una función muy importante entre las comunidades, ya que es la persona que motiva a los profesionales y les permite compartir sus experiencias y analizar los procesos y pueda proponer acciones para atender las necesidades e interés del alumno, la presencia de un líder cambia la realidad buscando los beneficios para la

comunidad educativa. Asimismo, se sostiene en la tesis de Malpica (2018), que presenta un estudio del liderazgo distribuido y los efectos que estos tienen en las comunidades que se forman entre los profesionales para generar mejores en los aprendizajes, para ello desarrolló un estudio de enfoque mixto. Los resultados muestran que un 78.25% menciona que sí han compartido experiencias que les sirven en su trabajo en aula, mientras que el 70.78% mostro que ya tenía conocimiento de los procesos que se desarrollaron en el aula, pero que consideran que estas reuniones deben realizarse de manera constante para compartir herramientas en beneficio de los estudiantes.

Ortrun (2011) manifestó que el liderazgo democrático se caracteriza por motivar la participación de todo el equipo de trabajo, a través del dialogo, compromiso y entusiasmo. El líder tiene en cuenta todas las opiniones del equipo de trabajo, promueve el dialogo, delega responsabilidades y confía en la capacidad del equipo de trabajo, fomentar su participación sin marginación, se enfoca en un objetivo en común y estimula el sentido de compromiso y pertenencia con la institución. Evidentemente el liderazgo democrático es positivo, pero también existe otras situaciones en las que lo más adecuado es utilizar diferentes estilos de liderazgo para llegar a tomar decisiones de calidad.

En referencia a la hipótesis específica 5, concluyo que las condiciones de apoyos relaciones en instituciones educativas depende al 16% del liderazgo participativo y las condiciones de apoyo estructura en instituciones educativas depende al 38.1% del liderazgo participativo.

Hay una similitud con la tesis de Malpica (2018), cuyos resultados muestran que un 78.25% menciona que si han compartido experiencias que les sirven en su trabajo en aula, mientras que el 70.78% mostro que ya tenía conocimiento de los procesos que se desarrollaron en el aula, pero que consideran que estas reuniones deben realizarse de manera constante para compartir herramientas en beneficio de los estudiantes. Estos resultados coincide con Rodríguez (2020) donde menciona que los resultados de las redes de intercambio de experiencias entre los docentes permite el desarrollo de estrategias donde los maestros de esta manera alcanzan la mejora de su trabajo en aula, ya que en su tesis demuestra que existe una correlación con un p-valor de 0,034, lo cual cabe aseverar que es importante que haya este tipo de actividades entre los profesores, ya que así comparten

experiencias que ayudan a mejorar el trabajo. De la misma manera se apoyó en la teoría de Lewin (1951) quien señaló una de los primeros conceptos de los estilos de liderazgo, considerando específicamente en el comportamiento del líder, indica que el estilo de liderazgo participativo también llamado liderazgo democrático es un líder que involucra a todo el equipo en la toma de decisiones, fomenta la decisión de métodos de trabajo, delega autoridad, y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir.

En referencia a la hipótesis específica 6, se obtuvo como resultados que las condiciones de apoyo estructura depende al 38.1% del liderazgo participativo. Por lo tanto existe influencia del liderazgo participativo en las condiciones de apoyo estructura en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022, esto coincide con lo que menciona Bolívar (2012) donde indicó que las condiciones de apoyo estructuras, son las condiciones físicas que posee un espacio de trabajo, donde los integrantes desarrollan sus actividades, estas deben poseer la forma y las condiciones que tienen para desarrollar sus responsabilidades, de ese modo se pone en práctica los procesos y estrategias que se hayan trabajado en un plan, el cual apunta a alcanzar metas en común y esta afirmación es sustentada con la teoría de Robbins y Coulter (2018), quienes definieron que, es la habilidad para poder realizar proyecciones sobre la base de los recursos que pueden ser físicas y en base a ello programar las metas para que se cumplan sus planes, se hace efectivo el trabajo tomando en cuenta los recursos tangibles e intangibles de los cuales dispone.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Se determinó que la variabilidad de la comunidad profesional de aprendizaje depende al 50.4% del liderazgo participativo. Existe influencia del liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022.
- Segunda: Se determinó que el liderazgo compartido muestra dependencia al 34.4% del liderazgo participativo. Por lo tanto, existe influencia del liderazgo participativo en el liderazgo compartido en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022.
- Tercera: Se determinó que la visión y valores depende al 40.1% de liderazgo compartido. Lo cual muestra que existe influencia del liderazgo participativo en la visión y valores compartidos en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022
- Cuarta: Se determinó que el trabajo colaborativo depende al 25.5% de liderazgo participativo. Lo cual demuestra que existe influencia del liderazgo participativo en el trabajo colaborativo en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022
- Quinta: Se determinó que la práctica pedagógica depende al 15.2% de liderazgo compartido, demostrando que existe influencia del liderazgo participativo en la práctica pedagógica en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022
- Sexta: Se determinó que las condiciones de apoyo relaciones depende al 16% de liderazgo participativo. Lo cual demuestra que existe influencia del liderazgo participativo en las condiciones de apoyos relaciones en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022
- Séptima: Se determinó que las condiciones de apoyo estructura muestran dependencia al 38.1% del liderazgo participativo, existiendo influencia del liderazgo participativo en las condiciones de apoyo estructura en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: A los directivos de las instituciones encontrados en la población censo, se recomienda fomentar el desarrollo de actividades que promuevan el trabajo colaborativo, con la finalidad de alcanzar óptimos procesos pedagógicos fundamentalmente el clima laboral.
- Segunda: A las autoridades de las instituciones educativa realizar talleres referentes al liderazgo y transformación en la práctica pedagógica, para que a partir de la gestión pedagógica se dé mayor importancia a las capacidades pedagógicas de los docentes.
- Tercera: A la especialista de la red educativa institucional se solicite formar capacitaciones, para mejorar las habilidades blandas en los docentes. De la misma forma, buscar alianza para mejorar e implementar las estrategias de control de emociones,
- Cuarta: A los directivos y docentes a cumplir las metas establecidas por la comunidad educativa en un tiempo prudentes para de esta manera mejorar el ambiente de la institución.
- Quinta: Se recomienda implementar el plan de trabajo de tutoría incluyendo estrategias para el desarrollo de las relaciones interpersonales del equipo de trabajo de la institución educativa con la finalidad de lograr una sana convivencia, esto se debe trabajar desde los directivos de las instituciones educativas y los responsables de la gestión escolar.
- Sexta: A los directivos y docentes participar en jornadas pedagógicas para buscar mejorar los resultados de los estudiantes con alternativas que mejoren su labor.
- Séptima: A los directivos tomar acciones para promover espacios de mejora en la práctica pedagógica en el aula, así como promover el trabajo colectivo entre toda la comunidad educativa priorizando el interés y necesidad del alumno.

REFERENCIAS

- Angosto, A. F., Segado, M. E., Siles, E. G., & Segovia, T. V. (2022). La organización por comités: Una experiencia en un centro de primer ciclo de educación infantil basado en el liderazgo compartido. In *Congreso EDUCA 2022: Ebook de Actas. 5ª Congreso Mundial de Educación 24-26 de febrero, 2022* (pp. 264-266). Campus Educa-Sportis <https://dialnet.unirioja.es/tesis/fechalectura>
- Arreola, A., Palmares, G., & Ávila, G. (2019). La práctica pedagógica desde la socioformación. *Raes*, 11 (18), 74–87 http://www.revistaraes.net/revistas/raes18_art5.pdf
- Arteaga, J. (2021). *Liderazgo democrático en la práctica pedagógica de la institución educativa N° 3081 "Almirante Miguel Grau Seminario" San Martín de Porres, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67524>.
- Altrogge, T. J. (2021). Un nuevo ciclo en la cooperación eurolatinoamericana: valores compartidos e intereses. *Documentos de trabajo (Fundación Carolina): Segunda época*, (47), 1. <https://www.fundacioncarolina.es/un-nuevo-ciclo-en-la-cooperacion-eurolatinoamericana-valores-compartidos-e-intereses/>
- Ballesteros Marín, J. D. (2021). *Importancia del liderazgo en todos los niveles de una organización* (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América). <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8491/4/758574-2021-1-GTH.pdf>
- Bernal, C. A., & Sierra, H. D. (2016). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. México: Pearson, Prentice Hall. [http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20\(2008\).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf](http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20(2008).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf)
- Bolívar, A. (2012). Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Instrumentos de Diagnóstico y Evaluación. <https://rieoei.org/RIE/article/view/893>
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., Dhar, U., & Osiri, J. K. (2021). Thrive and survive: Assessing personal sustainability. *Consulting Psychology Journal: Practice*

- and Research, 73(1), 27. <https://psycnet.apa.org/record/2021-30061-002>
- Cantú, P. (2018). Profesorado universitario: Emisor de valores éticos y morales en México. *Revista Educación*, 42(1), 105-117. <https://www.redalyc.org/journal/440/44051918009/44051918009.pdf>
- Carrillo, S., Forgiony, J., Rivera, D., Bonilla, N., Montachez, M., & Alarcón, M. (2018). Pedagogical Practices versus Inclusive Education from the Teacher's perspective. *Espacios*, 39 (17). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n17/a18v39n17p15.pdf>.
- Contreras, K. (2022). *Habilidades comunicativas y práctica pedagógica en docentes de las instituciones educativas estatales de inicial, Abancay. Apurímac, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80524>.
- Cruz, M., & Díaz Ferrer, Y. (2020). Un Delphi automatizado para la búsqueda de consenso en la gestión de procesos universitarios. *EduSol*, 20(71), 67-82. <https://www.redalyc.org/journal/4757/475764265006/html/>
- Chaparro, Á., Yepes, L. y Londoño, D. (2020). Apoyo social en mujeres sobrevivientes de desplazamiento intraurbano en Medellín- Colombia. *Revista de Paz y Conflictos*, 13(1), 275-291. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/revpaz/article/view/9591>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@ cción*, 9(1), 25-34. [La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público \(scielo.org.pe\)](https://scielo.org.pe/article/view/9591)
- De la Cruz, L., Carcausto, W., Fernández, L., Rivas, M., & Puruguay, A. (2021). Comunidades profesionales de aprendizaje en educación básica: una revisión de la literatura en Latinoamérica. *Polo del Conocimiento*, 6(12), 1236-1255. <file:///C:/Users/Alumno/Downloads/3433-18251-1-PB.pdf>
- Espinosa, J., Campillo, D., Bahamón, M. y Contreras, R. (2021). ¿Crisis del liderazgo político o liderazgo en escenarios de crisis? *Notas históricas y geográficas*, (26), 269-292. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8106756>

- Flores, M., Bailey, J. y Mortera, L. (2021). Comunidades profesionales de aprendizaje en escuelas públicas mexicanas: Explorando su desarrollo. *Educación XX1*, 24(2), 283-304. DOI: 10.5944/educXX1.28556. <https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/28556>
- Fretes, P. E. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 594–612. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101
- Gento, S., González-Fernández, R., & Silfa, H. O. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 485–495. <https://doi.org/10.5209/rced.65635>
- Gracia, I. y Martínez, E. (2018) Hacia la Implantación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje Mediante un Liderazgo Distribuido. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Madrid. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/9427>
- Gundermann, H., & Göbel, B. (2018). Comunidades indígenas, empresas del litio y sus relaciones en el Salar de Atacama. *Chungará (Arica)*, 50(3), 471-486. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-73562018000300471&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hermosa-Flores, L. (2020). Niveles de jerarquización en el aula de la formación docente y el trabajo colaborativo en el aprendizaje. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7218>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- López, M. C., León, M. J., & Crisol, E. (2020). Hacia una escuela inclusiva. La evaluación del liderazgo como factor de mejora institucional. *Atas Do III Congresso Internacional Envolvimento Dos Alunos Na Escola: Perspetivas Da Psicologia e Educacao Inclusao e Diversidade*, 47–59. https://repositorio.ul.pt/jspui/bitstream/10451/45404/1/Atas_III_Congresso_Internacional_2020.pdf
- Malpica, F. (2018). Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizajes y su impacto en la formación docente institucional.

- Innoeduca, 4 (1).
<https://revistas.uma.es/index.php/innoeduca/article/view/4835>
- Medrano-Freire, E. L., Santillán-López, L. G., & Silva-Vera, F. R. (2020). Leadership and branding of educational organizations. *Polo Del Conocimiento*, 5(1), 744–758.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1989/html>
- Miranda, P. D. (2020). Comunidades Profesionales de Aprendizaje. *Revista Chilena de Pedagogía*, 1 (2), 107-131.
<https://revistadepedagogia.uchile.cl/index.php/RCHP/article/view/58078>
- Molina, C. y López, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología escolar e educacional*, 23.
<https://www.scielo.br/j/pee/a/vpzD7cLnVpQ3CmrVCkvBhyx/?lang=es>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5° ed.). Ediciones de la U. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Palafox-Soto, M. O., Ochoa-Jiménez, S., & Jacobo-Hernández, C. A. (2021). Leadership and its relationship with the organizational culture in small and medium sized family businesses in Ciudad Obregon, Sonora. *Novascientia*, 13(26).
<http://novascientia.delasalle.edu.mx/ojs/index.php/Nova/article/view/2682>
- Peña, A. (2022). *Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 de Coishco, Ancash, 2021*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3098814>
- Portugal, M. (2021). Liderazgo directivo y calidad de gestión en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de Ciudad Nueva, Tacna. *Qualitas Investigaciones*, 7(2), 74-80.
<https://revistas.qualitasin.com/index.php/qualitasin/article/view/54>
- Olmeda, B. S. (2022). *Liderazgo instruccional: Nivel de importancia y satisfacción de los maestros de escuelas privadas* (Doctoral dissertation, Universidad

- Ana G Méndez-Gurabo). <https://gurabo.uagm.edu/es/liberales/edd-liderazgo-educativo>
- Ortega, J., Rivadeneira, R., Rodas, C. y Romero, I. (2022). Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía. *Journal of the Academy*, (6), 66-88
<https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/128>
- Ortrun S. (2011). Liderazgo de acción: Hacia un paradigma participativo. Springer Science & Business Media.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51214/Torres_RF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Purwanto, A., Kurniady, D. y Sunaengsih, C. (2019). Participative Leadership In The Implementation Of Character Education. *Opcion*, 35(88), 736-758
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24224>
- Quispe, Z. (2021). *Liderazgo democrático en la práctica pedagógica de los docentes de una institución educativa de la provincia de Huaral, 2021*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81509>.
- Quichiz, A. (2022). *Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una institución metalmeccánica de Lima, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82942>.
- Robles Barrantes, A., & Arguedas Zúñiga, R. (2020). Liderazgo pedagógico crítico: la docencia y la intelectualidad orgánica. *Innovaciones Educativas*, 22(33), 196–207. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3051>
- Ríos, R. (2018). La práctica pedagógica como herramienta para historiar la pedagogía en Colombia. *Pedagogía y saberes*, (49), 27-40.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ppo/n19/2011-804X-ppo-19-00027.pdf>
- Rivero, E., Zoro, B., & Aziz, C. (2018). Construyendo una visión compartida para la educación del territorio. *Liderez Educativos*, 6, 2-22.
https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/02/NT6_Construyendo-una-visio%CC%81n-compartida-para-la-educacio%CC%81n-del-territorio_19-11-18-1-1.pdf

- Rivera, M. (2019). Liderazgo que ejercen jefas y supervisoras según auto percepción y sus colaboradores. *Revista Ciencia y Arte de Enfermería*. <https://doi.org/10.24314/rcae.2019.v4n1.04>
- Rodríguez, S. (2020). *Comunidades profesionales de aprendizaje en instituciones educativas de la Red 14 Villa El Salvador, 2019* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47349>.
- Ruiz, C. y Ramírez, A. (2021). El entorno familiar y el comportamiento de los niños en tiempos de pandemia. *EduSol*, 21(76), 173-187. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-80912021000300173&lng=es&nrm=iso
- Salazar, V. (2021). Comunidad Profesional de Aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Journal of Latin American Science*, 5(2), 518-548. <https://doi.org/10.46785/lasjournal.v5i2.92>.
- Sagredo, E., Bizarría, M. y Careaga, M. (2020). Gestión del tiempo, trabajo colaborativo docente e inclusión educativa. *Revista Colombiana De Educación*, (78), 343-360. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n78/0120-3916-rcde-78-343.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, A. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Ttito, Y. (2022). *Práctica pedagógica y calidad educativa en docentes del nivel secundaria de instituciones educativas públicas, Quispicanchi*. Cusco, 2021(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/78280>.
- Trujillo, J. A. (2021). Liderazgo compartido para el cambio educativo y la mejora del aprendizaje. Un estudio de caso. *DEDiCA Revista de Educação e Humanidades (dreh)*, (19), 383- 402. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/dedica/article/view/21893>
- Vidal, V., y Aguirre, J. (2018). Perspectivas de alteridad en el aula. *Revista virtual Universidad Católica del norte*, 38, 5-15. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/401>

Yelise, B., Fuster, D., & J., Quispe. & Guillén, P. (2020). *Estilos de liderazgo y motivación laboral de los docentes. Edu TicInnova*, 107.

<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/eduticinnova/article/view/1913>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variable: Liderazgo participativo

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo participativo

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles y rangos
Liderazgo participativo	El liderazgo democrático, es conocido como el método de toma de decisiones que alienta a los subordinados a participar, pero el poder de decisión final recae en el líder (Ortrun, 2011)	Visionario	Visión única	1	Escala: Ordinal 5. Siempre 4. Casi siempre 3 A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Sin liderazgo 17 - 38 Rasgos de liderazgo 39 - 61 Liderazgo perfilado 62 - 85
			Trasmite y contagia visión	2,3		
		Tutorial	Empoderamiento y mentoría	4,5,6		
		Afiliativo	Involucra al afiliación y pertenencia	7,8,9		
				Participativo		
		Timonel	Prioridad sobre los objetivos	13		
			Baja consideración	14,15		
		Liderazgo puro	Delega	16		
			Control	17		

Variable: Comunidad profesional de aprendizaje

Tabla 1

Operacionalización de la variable Comunidad profesional de aprendizaje

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango de la variable
Comunidad profesional de aprendizaje	De acuerdo Bolívar (2012) definió que la comunidad profesional de aprendizaje , se puede entender al espacio en donde se debate y reflexiona colectivamente, lo que acontece, lo que se pretende lograr, trabajando juntos, fomentando una cultura de aprendizaje, aprenden unos de otros, convirtiéndose en lugares de formación y aprendizaje, con liderazgo compartido con logros personales, profesionales con visión compartida, enfrentando los obstáculos o problemas que se descubren en la educación.	Se consideró seis dimensiones, 11 indicadores y 27 ítems; dicha variable será medida a través de la escala Likert del 1 al 5.	Liderazgo compartido	Toma de decisiones	1, 2	Escala: ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo Medio Alto
				Promueve el liderazgo del personal	3, 4, 5		
			Visión y valores compartidos	Valores compartidos	6, 7		
				Visión compartida	8, 9, 10		
			Trabajo colaborativo	Planifica el aprendizaje	11, 12		
				Resuelve problema	13, 14		
				Oportunidades de aprendizaje	15, 16, 17		
			Practica pedagógica	Fortalece la capacidad individual	18, 19		
				Fortalece la capacidad organizacional	20, 21		
			Condiciones de apoyos relaciones	Relaciones de colaboración	22, 23, 24		
Condiciones de apoyo estructura	Estructura de sistema y recursos	25, 26, 27					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la REI 13, SanMartín de Porres, 2022

Estimado, es grato saludarlo y dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario.

Cada pregunta contiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ejercicio laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y seleccione sólo una alternativateniendo en cuenta el casillero correspondiente

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

Liderazgo participativo

1. Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

2. Procuero desarrollar mis actividades profesionales dentro del contexto de la visióny misión de la institución

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

3. Comprendo los cambios del contexto y me adapto con facilidad

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

4. Trato de ayudar a mis colegas a descubrir sus talentos y fortalezas

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

5. Procuo motivar a mis colegas para que aprovechen las oportunidades de capacitación o desarrollo profesional

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

6. Reconozco y apoyo a mis colegas cuando alguno propone proyectos valiosos para la institución

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

7. Procuo estar pendiente del trabajo de mis colegas para apoyarlos si es necesario

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

8. Conozco bien a mis colegas y tengo un vínculo muy fuerte con ellos.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

9. Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad persona

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

10. Pido opiniones y sugerencias antes de tomar una decisión importante

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

11. Delego funciones para compartir el trabajo y responsabilidades

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

12. Acepto puntos de vistas diferentes en una reunión de trabajo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

13. Procuro controlar lo planificado en mi trabajo profesional

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

14. Superviso que las actividades de mi equipo o comisión se realicen según lo planificado.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

15. Verifico el cumplimiento de las metas de mi equipo y tomo acciones correctivas si es necesario

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

16. Delego actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

17. Planifico cuidadosamente las acciones o actividades que realizare y vigilo su cumplimiento

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

1. Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

2. Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

3. Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

4. El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

5. El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

6. Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

7. Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

8. Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

9. Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

10. Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

11. Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

12. Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

13. Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

14. Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

15. El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

16. Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

17. Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

18. Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

19. Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

20. Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

21. Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

22. Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

23. Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

24. Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

25. La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

26. Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

27. El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Anexo 3. Validaciones mediante juicio experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Visionario							
1	Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común.	x		x		x		
2	Procuro desarrollar mis actividades profesionales dentro del contexto de la visión y misión de la institución	x		x		x		
3	Comprendo los cambios del contexto y me adapto con facilidad	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Tutorial	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Trato de ayudar a mis colegas a descubrir sus talentos y fortalezas	x		x		x		
5	Procuro motivar a mis colegas para que aprovechen las oportunidades de capacitación o desarrollo profesional	x		x		x		
6	Reconozco y apoyo a mis colegas cuando alguno propone proyectos valiosos para la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Afiliativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Procuro estar pendiente del trabajo de mis colegas para apoyarlos si es necesario	x		x		x		
8	Conozco bien a mis colegas y tengo un vínculo muy fuerte con ellos.	x		x		x		
9	Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad persona	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Democrático	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Pido opiniones y sugerencias antes de tomar una decisión importante	x		x		x		
11	Delego funciones para compartir el trabajo y responsabilidades	x		x		x		
12	Acepto puntos de vistas diferentes en una reunión de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Timonel	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Procuro controlar lo planificado en mi trabajo profesional	x		x		x		
14	Superviso que las actividades de mi equipo o comisión se realicen según lo planificado.	x		x		x		
15	Verifiqué el cumplimiento de las metas de mi equipo y tomo acciones correctivas si es necesario	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: Liderazgo puro	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Delego actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas	x		x		x		
17	Planifico cuidadosamente las acciones o actividades que realizare y vigilo su cumplimiento	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Roberto Santiago Bellido García

DNI: 08883139

Especialidad del validador: Metodología de Investigación Científica

ORCID: 0000-0002-1417-3477

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador
Especialidad Docencia

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Liderazgo participativo							
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	Si x	No	Si x	No	Si x	No	
2	Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	x		x		x		
3	Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios.	x		x		x		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras.	x		x		x		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2. Visión y valores compartidos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	x		x		x		
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	x		x		x		
8	Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante.	x		x		x		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	x		x		x		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3. Trabajo colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase.	x		x		x		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	x		x		x		
13	Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	x		x		x		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	x		x		x		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	x		x		x		

17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4. Practica pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.	x		x		x		
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	x		x		x		
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	x		x		x		
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5. Condiciones de apoyos relaciones		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	x		x		x		
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	x		x		x		
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6. Condiciones de apoyo estructura		Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	x		x		x	x	
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo.	x		x		x	x	
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	x		x		x	x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Roberto Santiago Bellido García**

DNI: **08883139**

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

ORCID: **0000-0002-1417-3477**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador
Especialidad Docencia Universitaria

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Visionario							
1	Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común.	x		x		x		
2	Procuro desarrollar mis actividades profesionales dentro del contexto de la visión y misión de la institución	x		x		x		
3	Comprendo los cambios del contexto y me adapto con facilidad							
	DIMENSIÓN 2: Tutorial	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Trato de ayudar a mis colegas a descubrir sus talentos y fortalezas	x		x		x		
5	Procuro motivar a mis colegas para que aprovechen las oportunidades de capacitación o desarrollo profesional	x		x		xx		
6	Reconozco y apoyo a mis colegas cuando alguno propone proyectos valiosos para la institución	x		x				
	DIMENSIÓN 3: Afiliativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Procuro estar pendiente del trabajo de mis colegas para apoyarlos si es necesario	x		x		x		
8	Conozco bien a mis colegas y tengo un vínculo muy fuerte con ellos.	x		x		x		
9	Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad persona	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Democrático	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Pido opiniones y sugerencias antes de tomar una decisión importante	x		x		x		
11	Delego funciones para compartir el trabajo y responsabilidades	x		x		x		
12	Acepto puntos de vistas diferentes en una reunión de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Timonel	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Procuro controlar lo planificado en mi trabajo profesional	x		x		x		
14	Superviso que las actividades de mi equipo o comisión se realicen según lo planificado.	x		x		x		
15	Verificó el cumplimiento de las metas de mi equipo y tomo acciones correctivas si es necesario	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: Liderazgo puro	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Delego actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas	x		x		x		
17	Planifico cuidadosamente las acciones o actividades que realizare y vigilo su cumplimiento	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __ Se observan que los indicadores corresponden y permiten medir la variable indicada. Y el instrumento es aplicable ya que hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ... **Adela Victoria Hinostroza Bruno** **DNI: 081394326**

Especialidad del validador:..... **Gestión y administración de la educación**
.....

Lima, 31 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Adela Victoria Hinostroza Bruno

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Liderazgo participativo							
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	Si x	No	Si x	No	Si x	No	
2	Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	x		x		x		
3	Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios.	x		x		x		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras.	x		x		x		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2. Visión y valores compartidos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	x		x		x		
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	x		xx		x		
8	Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante.	x		x		x		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	x		x		x		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3. Trabajo colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase.	x		x		x		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	x		x		x		
13	Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	x		x		x		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	x		x		x		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	x		x		x		
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	x		x		x		

DIMENSIÓN 4. Practica pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No
18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.	x		x		x	
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	x		x		x	
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	x		x		x	
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	x		x		x	
DIMENSIÓN 5. Condiciones de apoyos relaciones		Si	No	Si	No	Si	No
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	x		x		x	
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	x		x		x	
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x	
DIMENSIÓN 6. Condiciones de apoyo estructura		Si	No	Si	No	Si	No
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	x		x		x	
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo.	x		x		x	
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __El instrumento presenta suficiencia para su aplicación .

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ... Adela Victoria Hinostrza Bruno DNI: 08139426

Especialidad del validador:.....Gestión y administración de la educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 31 de mayo del 2022

Mg. Adela Victoria Hinostrza Bruno
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Visionario							
1	Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común.	x		x		x		
2	Procuró desarrollar mis actividades profesionales dentro del contexto de la visión y misión de la institución	x		x		x		
3	Comprendo los cambios del contexto y me adapto con facilidad	xx		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Tutorial	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Trato de ayudar a mis colegas a descubrir sus talentos y fortalezas	x		x		x		
5	Procuró motivar a mis colegas para que aprovechen las oportunidades de capacitación o desarrollo profesional	x		x		x		
6	Reconozco y apoyo a mis colegas cuando alguno propone proyectos valiosos para la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Afiliativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Procuró estar pendiente del trabajo de mis colegas para apoyarlos si es necesario	x		x		x		
8	Conozco bien a mis colegas y tengo un vínculo muy fuerte con ellos.	x		x		x		
9	Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad personal	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Democrática	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Pido opiniones y sugerencias antes de tomar una decisión importante	x		x		x		
11	Delego funciones para compartir el trabajo y responsabilidades	x		x		x		
12	Acepto puntos de vistas diferentes en una reunión de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Timonel	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Procuró controlar lo planificado en mi trabajo profesional	x		x		x		
14	Superviso que las actividades de mi equipo o comisión se realicen según lo planificado.	x		x		x		
15	Verificó el cumplimiento de las metas de mi equipo y tomo acciones correctivas si es necesario	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: Liderazgo puro	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Delego actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas	x		x		x		
17	Planifico cuidadosamente las acciones o actividades que realizare y vigilo su cumplimiento	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se observa suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Juana Isabel Sanchez Flores.** DNI:08612983

Especialidad del validador: **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.**

30 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Juana Isabel Sánchez Flores

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Liderazgo participativo							
1	Participas en las reuniones para toma de decisiones sobre asuntos relevantes de la escuela.	Si x	No	Si x	No	S xi	No	
2	Se asume la responsabilidad compartida y el compromiso por el aprendizaje del estudiante sin imposición de poder y autoridad.	x		x		x		
3	Te ofrecen oportunidades para iniciar cambios.	x		x		x		
4	El director comparte la responsabilidad y recompensa en las acciones innovadoras.	x		x		x		
5	El liderazgo es promovido y mantenido entre los docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2. Visión y valores compartidos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los valores compartidos apoyan las normas de comportamiento que guían las decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje.	x		x		x		
7	Las decisiones se toman de acuerdo con los valores de la escuela.	x		x		x		
8	Compartes la visión para mejorar la escuela y centrarse en el aprendizaje del estudiante.	x		x		x		
9	Las decisiones se toman de acuerdo con la visión de la escuela.	x		x		x		
10	Las políticas y los programas están alineados con la visión de la escuela.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3. Trabajo colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajas con tus colegas para encontrar el conocimiento, las competencias, las estrategias y aplicar el nuevo aprendizaje en su clase.	x		x		x		
12	Existen relaciones colegiadas entre tus colegas que reflejan el compromiso con los esfuerzos para mejorar la escuela.	x		x		x		
13	Planificas y trabajas para encontrar junto a tus colegas soluciones para enfrentar las diversas necesidades del estudiante.	x		x		x		
14	Todos aprenden juntos y aplican nuevos conocimientos para resolver problemas.	x		x		x		
15	El desarrollo profesional se centra en la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x		
16	Los docentes están comprometidos con programas que mejoran el aprendizaje.	x		x		x		
17	Realizas en colegiado el análisis de fuentes de información para evaluar la efectividad de las prácticas de enseñanza.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4. Practica pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	

18	Existe oportunidad para que observes a tus colegas y brindes retroalimentación.	x		x		x		
19	Proporcionas información a tus colegas sobre las prácticas de enseñanza.	x		x		x		
20	Revisan conjuntamente el trabajo del estudiante para compartir y mejorar las prácticas de enseñanza.	x		x		x		
21	Existe la oportunidad de aplicar el aprendizaje en equipos y compartir los resultados de sus prácticas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5. Condiciones de apoyos relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Existen relaciones de afecto basadas en la confianza y el respeto entre el personal y los estudiantes.	x		x		x		
23	Se muestra un esfuerzo sostenido y unificado para que el cambio forme parte de la cultura de la escuela.	x		x		x		
24	Las relaciones entre los docentes favorecen el análisis de la información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6. Condiciones de apoyo estructura	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tecnología es apropiada y los materiales de enseñanza están disponibles para el trabajo pedagógico.	x		x		x		
26	Se proporciona tiempo suficiente para realizar el trabajo en equipo.	x		x		x		
27	El horario escolar promueve el aprendizaje colectivo y la práctica compartida.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Sánchez Flores Juana Isabel.** **DNI: 08612983**

Especialidad del validador: **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de mayo del 202



Mg. Juana Isabel Sánchez Flores

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: consentimiento informado



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

Consentimiento informado

Yo, _____
Identificado/a con DNI _____, domiciliado/a en
_____, con teléfono _____ y correo:

Certifico que he leído y comprendido a mi mayor capacidad la información, sobre la investigación docente: “Liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022”, que ejecuta la Universidad Cesar Vallejo a través de la escuela de posgrado.

Autorizo mi participación en la referida investigación, así mismo, autorizo a la autora de la referida investigación a divulgar cualquier información incluyendo los archivos virtuales y físicos, en texto e imágenes, durante la fecha de investigación y posterior a ella. Se me ha explicado la importancia y los alcances de la investigación. La investigadora me ha informado, que en fecha posterior puede ser necesaria mi participación en el seguimiento de la investigación o en nuevas investigaciones, para lo cual también otorgo mi consentimiento.

He comprendido las explicaciones que me han facilitado en lenguaje claro y sencillo y asimismo se me ha permitido realizar todas las observaciones y me ha aclarado todas las dudas que le he planteado. También he comprendido que en cualquier momento y sin dar ninguna explicación, puedo revocar el consentimiento que ahora presto.

Lima, Junio, 2022

Nombres y apellidos

DNI:

Anexo 5. Base de dato de la prueba piloto y confiabilidad

Liderazgo participativo																		
	Visionario			Tutorial			Afiliativo			Democrático			Timonel			Liderazgo puro		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	
2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	
6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	3	4	3	3	
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
10	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	
12	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
14	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
15	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
16	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	
17	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	
18	3	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	
19	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
20	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	

Comunidad profesional de aprendizaje																											
	Liderazgo participativo				Visión y valores compartidos						Trabajo colaborativo							Practica pedagógica				Apoyos y relaciones de apoyo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
7	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
10	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	
11	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	
12	5	5	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
14	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	
15	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	
16	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	
17	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	2	3	2	4	5	4	4	4	5	5	
18	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	5	
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	

Resultado de la confiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	68,8000	29,642	,564	,789
VAR00002	68,3000	30,116	,656	,788
VAR00003	68,5500	33,313	,049	,818
VAR00004	68,9000	29,042	,565	,788
VAR00005	68,6500	28,345	,600	,785
VAR00006	68,3500	31,187	,446	,798
VAR00007	68,7500	30,092	,468	,795
VAR00008	69,1500	28,661	,462	,795
VAR00009	68,3500	29,713	,593	,788
VAR00010	68,3000	31,274	,352	,802
VAR00011	68,6000	30,989	,351	,802
VAR00012	68,2500	31,987	,319	,804
VAR00013	68,3500	31,503	,389	,801
VAR00014	68,6500	29,187	,554	,789
VAR00015	68,6500	29,397	,525	,791
VAR00016	69,2500	34,934	-,166	,855
VAR00017	68,5500	28,576	,610	,784

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	27



Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	113,0500	132,892	,168	,933
VAR00002	113,0500	129,524	,485	,931
VAR00003	113,4000	130,042	,290	,933
VAR00004	113,5000	120,263	,648	,928
VAR00005	113,5000	122,053	,781	,926
VAR00006	113,3500	127,187	,548	,930
VAR00007	113,1000	122,411	,813	,926
VAR00008	113,1000	127,674	,521	,930
VAR00009	113,1000	126,516	,743	,928
VAR00010	113,1500	126,766	,699	,928
VAR00011	113,2500	127,250	,534	,930
VAR00012	113,4000	124,253	,610	,929
VAR00013	113,2500	125,250	,535	,930
VAR00014	113,4500	127,839	,524	,930
VAR00015	113,1000	126,411	,619	,929
VAR00016	113,3000	123,379	,727	,927
VAR00017	113,6500	123,608	,677	,928
VAR00018	113,9500	119,945	,542	,931
VAR00019	113,6500	124,029	,586	,929
VAR00020	113,8000	120,379	,707	,927
VAR00021	113,7000	125,800	,563	,929
VAR00022	113,1500	125,924	,560	,929
VAR00023	113,5000	126,579	,553	,930
VAR00024	113,4500	126,366	,551	,930
VAR00025	113,6000	124,253	,553	,930
VAR00026	113,6000	123,832	,493	,931
VAR00027	113,4000	126,779	,410	,932

Anexo 6. Base de dato de la muestra de estudio

	Liderazgo participativo																							
	Visionario			Tutorial			Afiliativo			Democrático			Timonel			Liderazgo puro								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17							
1	4	5	5	14	4	4	5	13	4	3	4	11	5	2	4	11	5	5	5	15	5	5	10	74
2	4	5	4	13	5	5	4	14	3	3	5	11	4	5	5	14	5	4	4	13	5	5	10	75
3	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	85
4	3	4	5	12	4	3	4	11	3	3	5	11	4	2	4	10	4	4	5	13	3	3	6	63
5	2	3	3	8	3	4	4	11	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	4	10	4	4	8	57
6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	5	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	8	67
7	2	5	5	12	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	9	77
8	3	4	5	12	4	5	4	13	4	4	5	13	5	4	4	13	5	4	4	13	3	4	7	71
9	3	4	5	12	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	3	4	4	11	3	5	8	72
10	3	5	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	5	14	4	4	4	12	4	5	9	72
11	5	4	4	13	5	5	5	15	5	3	5	13	4	3	5	12	5	4	4	13	1	4	5	71
12	4	4	5	13	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	4	13	4	5	9	79
13	3	5	4	12	3	5	4	12	3	3	4	10	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	8	65
14	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	10	80
15	5	4	4	13	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	5	13	5	5	4	14	4	5	9	77
16	3	4	4	11	3	3	5	11	2	3	5	10	3	3	4	10	4	2	3	9	4	4	8	59
17	3	4	5	12	4	4	5	13	3	4	5	12	4	4	5	13	5	4	4	13	3	3	6	69
18	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	6	53
19	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	84
20	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	10	4	3	4	11	4	4	3	11	3	4	7	63
21	3	5	5	13	3	3	4	10	4	4	4	12	4	5	5	14	5	3	3	11	3	5	8	68
22	4	5	5	14	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	1	5	6	79
23	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	9	81
24	5	5	4	14	4	5	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	82
25	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	4	10	4	4	5	13	5	5	5	15	4	5	9	71
26	4	5	5	14	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	4	4	8	80
27	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	5	11	5	4	4	13	5	3	4	12	3	3	6	66
28	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	5	3	5	13	4	4	3	11	4	3	7	66
29	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	1	5	6	79
30	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	70
31	4	4	4	12	4	3	5	12	4	3	4	11	5	4	5	14	4	4	5	13	3	4	7	69
32	5	5	5	15	4	5	5	14	4	3	4	11	3	4	5	12	4	4	4	12	4	4	8	72
33	4	4	4	12	3	4	4	11	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	7	65
34	4	4	3	11	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	8	71
35	3	4	5	12	4	3	4	11	3	3	3	9	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	8	65
36	4	5	5	14	4	5	4	13	5	4		9	5	4	4	13	4	5	4	13	4	5	9	71
37	4	5	5	14	3	3	5	11	4	5	5	14	5	3	5	13	5	3	3	11	3	4	7	70
38	3	4	4	11	3	4	5	12	3	3	5	11	5	4	5	14	5	5	4	14	4	5	9	71
39	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	5	13	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	10	81
40	4	5	4	13	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13	5	5	10	76
41	3	3	4	10	3	4	4	11	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	3	11	3	3	6	61
42	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	9	82
43	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	4	12	4	5	9	71
44	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	3	13	5	5	5	15	4	5	5	15	5	5	10	83
45	4	5	4	13	4	3	3	10	4	2	3	9	3	4	3	10	4	3	4	11	4	4	8	61
46	5	5	3	13	3	5	5	13	4	3	5	12	5	5	5	15	4	4	4	12	3	5	8	73
47	4	5	5	14	3	3	5	11	3	1	5	9	3	3	3	9	5	5	5	15	3	5	8	66
48	4	4	5	13	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	8	74
49	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	84
50	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	5	3	3	11	3	4	7	65
51	4	5	3	12	3	3	4	10	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	76
52	4	3	4	11	5	4	5	14	3	4	5	12	4	4	5	13	4	4	3	11	3	3	6	67
53	3	3	3	9	4	3	4	11	3	3	4	10	3	4	4	11	4	3	3	10	3	4	7	58
54	4	4	3	11	5	5	4	14	4	5	5	14	5	3	4	12	4	5	4	13	4	4	8	72
55	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	4	14	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	9	80
56	5	4	5	14	4	5	5	14	5	3	5	13	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	10	80
57	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13	4	5	5	14	3	4	7	73
58	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	51
59	5	5	5	15	5	4	5	14	4	4	5	13	5	2	5	12	5	5	4	14	1	5	6	74
60	4	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	11	4	3	3	10	4	4	3	11	2	2	4	56
61	5	5	4	14	4	4	5	13	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	3	11	3	5	8	68
62	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15	3	5	8	80
63	4	5	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	82
64	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	1	5	6	79
65	4	4	3	11	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	9	78
66	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	9	79
67	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13	5	5	5	15	4	5	9	77
68	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5	10	79
69	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	84
70	4	5	4	13	4	2	5	11	5	4	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	8	68
71	3	4	4	11	3	4	5	12	5	4	4	13	3	3	4	10	4	4	5	13	4	4	8	67
72	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	85
73	4	4	3	11	3	4	4	11	3	3	4	10	3	4	4	11	4	4	3	11	4	3	7	61
74	4	5	5	14	3	5	5	13	4	3	5	12	5	3	5	13	5	3	3	11	3	5	8	71
75	3	3	4	10																				

Comunidad profesional de aprendizaje																																		
Liderazgo participativo					Visión y valores compartidos					Trabajo colaborativo							Practica pedagógica				iones de apoyos rel			iones de apoyo est										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27								
1	4	4	3	2	3	16	4	3	3	4	3	17	5	4	5	5	5	4	4	32	2	3	4	3	12	4	3	3	10	2	2	4	8	95
2	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	3	3	5	29	3	5	4	5	17	5	4	5	14	5	4	4	13	122
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	134
4	3	2	3	5	4	17	4	4	4	4	4	20	5	4	3	3	4	4	3	26	3	3	4	4	14	5	3	4	12	4	4	4	12	101
5	5	4	4	4	3	20	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	3	4	3	29	3	3	3	3	12	5	4	3	12	3	2	4	9	103
6	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	3	15	4	4	4	12	3	3	4	10	103
7	3	3	3	3	5	17	5	5	3	3	3	19	3	3	4	4	3	5	3	25	4	5	3	4	16	5	5	5	10	2	4	4	10	97
8	5	4	3	5	4	21	4	5	4	5	4	22	3	4	5	5	5	4	4	30	4	4	3	3	14	4	5	3	12	5	4	3	12	111
9	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	20	5	5	5	15	3	5	3	11	121
10	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24	3	4	4	5	5	5	5	31	5	4	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	14	124
11	5	5	2	2	5	19	3	4	4	4	5	20	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	4	4	18	5	4	4	13	1	3	3	7	109
12	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	4	4	29	5	4	5	4	18	4	4	4	12	4	5	5	14	116
13	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	3	4	4	4	5	5	4	29	2	3	2	3	10	3	3	4	10	4	3	3	10	107
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	18	5	5	5	15	5	4	5	14	131
15	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	3	22	5	5	5	5	5	5	4	34	3	5	5	5	18	5	5	5	15	5	5	5	15	127
16	5	5	3	2	2	17	4	4	4	4	4	20	3	5	3	3	3	3	3	23	1	3	1	2	7	4	4	4	12	2	3	4	9	88
17	4	5	3	3	3	18	4	3	5	5	5	22	3	3	5	5	3	4	3	26	3	4	4	3	14	5	4	4	13	5	5	4	14	107
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	3	12	4	3	3	10	3	3	3	9	83
19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	134
20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3	4	11	105
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	4	33	3	3	4	3	13	5	5	3	13	4	4	4	12	121
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	3	4	12	130
23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	4	33	5	5	4	5	19	5	5	5	15	4	4	3	11	127
24	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	4	21	5	4	5	4	5	4	4	31	5	5	4	5	19	4	4	4	12	3	4	5	12	118
25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	15	132
26	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	5	5	33	4	4	5	5	18	5	5	5	15	5	4	4	13	126
27	4	4	4	2	3	17	3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	4	3	4	25	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	90
28	4	5	4	5	4	22	5	5	3	4	4	21	5	4	4	4	5	4	3	29	2	4	3	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	115
29	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	4	33	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	4	5	13	123
30	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	4	4	32	4	4	5	4	17	5	4	4	13	5	5	5	15	122
31	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	24	4	4	3	4	5	5	4	29	4	4	4	3	15	5	4	4	13	5	5	5	15	118
32	5	5	3	2	3	18	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	4	4	33	3	3	4	4	14	4	4	4	12	3	3	4	10	111
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	3	25	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	3	11	104
34	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	5	5	5	32	5	5	4	4	18	3	4	4	11	5	5	5	15	122
35	5	5	5	4	4	24	4	5	4	4	4	21	4	3	3	4	3	4	4	25	5	5	4	4	18	5	4	4	13	4	3	3	10	111
36	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	5	4	33	4	4	4	4	16	5	4	5	13	3	5	5	13	120
37	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	4	22	4	3	3	4	4	5	3	26	2	3	2	4	11	5	3	4	13	4	5	5	14	109
38	5	4	4	3	3	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	3	27	1	3	2	3	9	4	4	4	12	3	2	4	9	95
39	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	17	5	4	5	14	5	5	5	15	130
40	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	19	5	5	4	14	4	5	5	14	131
41	3	4	2	3	3	15	4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	4	3	2	20	1	1	1	2	5	4	3	3	10	2	3	3	8	78
42	5	5	5	3	3	21	4	4	5	3	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35	1	4	5	4	14	5	4	4	13	4	1	1	6	109
43	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	5	34	4	4	5	4	17	5	5	5	15	5	4	4	13	128
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	5	5	14	133
45	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	3	15	4	3	4	11	3	4	4	11	101
46	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	4	3	23	1	3	3	1	8	3	3	3	9	3	3	3	9	86
47	5	4	3	5	3	20	5	5	5	3	5	23	5	5	3	4	4	5	5	31	3	3	4	4	14	1	3	5	9	5	3	5	13	110
48	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	4	33	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	3	4	11	120
49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	19	5	5	5	15	3	5	5	13	131
50	5	3	4	3	4	19	4	4	3	5	4	20	4	4	3	4	3	3	3	24	4	5	4	4	17	4	4	4	12	5	4	4	13	105
51	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	4	29	4	5	5	4	18	5	4	4	13	4	4	4	12	113
52	5	4	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	5	4	33	4	5	3	4	16	5	4	5	15	4	4	5	13	125
53	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	5	4	3	28	2	4	3	4	13	5	4	4	13	3	2	3	8	106
54	4	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	3	4	13	4	4	4	12	3				

	PERU	Ministerio de Educación	UGEL 02	 I.E.I. N° 358 "NIÑO JESÚS DE PRAGA"	" AÑO DEL FORTELECIMINETO DE LA SOBERANIA NACIONAL "
---	-------------	-------------------------------	----------------	---	---

AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La directora de la Institución Educativa: IEI N° 358 " Niño Jesús de Praga quien suscribe,

Autoriza a CECILIA BARRIOS APOLINARIO, identificada con DNI 10045189, estudiante de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION, en la Universidad "CESAR VALLEJO", para desarrollar el trabajo de investigación titulado "***Liderazgo participativo en la comunidad de aprendizaje en las instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022***". La investigación se realizará del 10 al 30 de junio del 2022.

La recolección de datos será anónima y de manera virtual mediante un formulario google, los docentes cumplirán con el llenado del formulario y será remitido a una base de datos.

San Martín de Porres, junio 2022




LCE. SALOME HINOSTROZA AZAMUALPA
DIRECTORA


AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La directora de la Institución Educativa: “Mi Pequeño Mundo y las Estrellitas” quien suscribe,

Autoriza a CECILIA BARRIOS APOLINARIO, identificado con DNI 10045189, estudiante de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION, en la Universidad “CESAR VALLEJO”, para desarrollar el trabajo de investigación titulado “Liderazgo *participativo en la comunidad de aprendizaje en las instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022*”. La investigación se realizará del 10 al 30 de junio del 2022.

La recolección de datos será anónima y de manera virtual mediante un formulario google, los docentes cumplirán con el llenado del formulario y será remitido a una base de datos.

San Martin de Porres, junio 2022



Ruth E. Farro Mundaca
DIRECTORA



Institución Educativa Inicial N.º 0387
“**NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES**”
R.D. 2138-86 – COD. MODULAR 0703934
“*Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional*”



AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La directora de la Institución Educativa: “0387 **NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES**” quien suscribe,

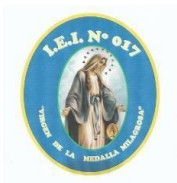
Autoriza a CECILIA BARRIOS APOLINARIO, identificado con DNI 10045189, estudiante de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION, en la Universidad “CESAR VALLEJO”, para desarrollar el trabajo de investigación titulado “ **Liderazgo participativo en la comunidad de aprendizaje en las instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022**” . La investigación se realizará del 10 al 30 de junio del 2022.

La recolección de datos será anónima y de manera virtual mediante un formulario google, los docentes cumplirán con el llenado del formulario y será remitido a una base de datos.

San Martín de Porres, junio 2022



Lic. Cecilia Barrios A.
DIRECTORA 0387



“Cuna Jardín. 017 Virgen de la Medalla Milagrosa”

Av. Antúnez de Mayolo cuadra 9 – Calle las Hiladas U Urb. Mercurio.

Código modular 0880443

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La directora de la Institución Educativa: “Cuna Jardin 017 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA. ” quien suscribe,

Autoriza a CECILIA BARRIOS APOLINARIO, identificado con DNI 10045189, estudiante de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION, en la Universidad “CESAR VALLEJO”, para desarrollar el trabajo de investigación titulado “ **Liderazgo participativo en la comunidad de aprendizaje en las instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022**” . La investigación se realizará del 10 al 30 de junio del 2022.

La recolección de datos será anónima y de manera virtual mediante un formulario google, los docentes cumplirán con el llenado del formulario y será remitido a una base de datos.

San Martin de Porres, junio 2022





Mg. Adela Victoria HINOSTROZA BRUNO
Directora (e)





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BELLIDO GARCIA ROBERTO SANTIAGO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en instituciones educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022", cuyo autor es BARRIOS APOLINARIO CECILIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BELLIDO GARCIA ROBERTO SANTIAGO DNI: 08883139 ORCID 0000-0002-1417-3477	Firmado digitalmente por: RSBELLIDOG el 08-08- 2022 12:29:07

Código documento Trilce: TRI - 0402661