



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una  
institución educativa pública primaria, Lima, 2022.

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Díaz Casahuilca, María Isabel ([orcid.org/0000-0001-7029-1999](https://orcid.org/0000-0001-7029-1999))

**ASESOR:**

Dr. Valqui Oxolon, José Mercedes ([orcid.org/0000-0003-0849-9080](https://orcid.org/0000-0003-0849-9080))

**CO-ASESORA:**

Dra. Lujan Campos, Yrma ([orcid.org/0000-0002-9962-5806](https://orcid.org/0000-0002-9962-5806))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2023**

### Dedicatoria

A mis padres, que me guiaron por el buen camino, brindándome su apoyo y palabras de alientos en todo momento.

A mi hijo, quien me motivo durante este proceso, por su apoyo y comprensión para seguir creciendo profesionalmente.

### Agradecimiento

A Dios, que me guarda, me protege, y guía día a día en esta gallarda labor.

A la Universidad César Vallejo, en especial a los docentes, que forjaron este grado.

## Índice de contenidos

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	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variable y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método, análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIA	38
ANEXOS	44
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de las variables	
Anexo 3: Instrumento de medición de las variables	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: Cartas	
Anexo 6: certificados	
Anexo 7: Autorización de la I.E.	
Anexo 8: Otros	

## Índice de tablas

Tabla1.	Población:	16
Tabla2.	Juicio de expertos	17
Tabla3.	Prueba de confiabilidad	18
Tabla4.	Nivel - Liderazgo Educativo	20
Tabla5.	Nivel – Comunidades de Aprendizaje	21
Tabla6.	Prueba de normalidad.	22
Tabla7.	Correlación entre $V_1$ y $V_2$	23
Tabla8.	Correlación entre $D_1 - V_1$ con $D_1 - V_2$	24
Tabla9.	Correlación entre $D_2 - V_1$ con $D_2 - V_2$	25
Tabla10	Correlación entre $D_3 - V_1$ con $D_3 - V_2$	26
Tabla 11	Correlación entre $D_4 - V_1$ con $D_4 - V_2$	27
Tabla12.	Correlación entre $D_5 - V_1$ con $D_5 - V_2$	28

## Índice de figuras

Figura1.	Porcentajes Liderazgo educativo	20
Figura2.	Porcentajes Comunidades de aprendizaje	21

## Resumen

La presente investigación con la finalidad de determinar la relación significativa entre Liderazgo Educativo y Comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa del nivel primaria, Lima 2022. Se desarrolló una investigación básica de carácter descriptivo, con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional, la población fue constituida por 70 docentes del nivel primaria. En este estudio se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y dos cuestionarios uno para cada variable con 20 preguntas considerando la escala Likert. A la información obtenida se aplicó una prueba de correlación Rho de Spearman donde los datos pertenecen a las pruebas no paramétricas, evidenciando una significancia menor a 0,01; con un  $r = 0,847$  por lo tanto, existe bastante evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa, lo cual indica que existe relación positiva muy fuerte entre las variables. Por tal motivo es necesario realizar trabajos en comunidades de aprendizaje con un liderazgo educativo profesional en las Instituciones Educativas para lograr alcanzar el desarrollo de las competencias, habilidades y destrezas de los estudiantes.

Palabras clave: Liderazgo Educativo, comunidades de aprendizaje, Instituciones Educativas.

## **Abstract**

The present investigation with the purpose of determining the significant relationship between Educational Leadership and Learning Communities in an Educational Institution of the primary level, Lima 2022. A basic investigation of a descriptive nature was developed, with a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design and correlational, the population was constituted by 70 teachers of the primary level. In this study, the survey was used as a data collection technique and two questionnaires, one for each variable with 20 questions considering the Likert scale. A Spearman's Rho correlation test was applied to the information obtained where the data belong to the non-parametric tests, evidencing a significance of less than 0.01; with  $r = 0.847$ , therefore, there is enough statistical evidence to accept the alternative hypothesis, which indicates that there is a very strong positive relationship between the variables. For this reason, it is necessary to carry out work in learning communities with professional educational leadership in Educational Institutions in order to achieve the development of student competencies, abilities and skills.

**Keywords:** Educational Leadership, learning communities, educational institutions



## I. INTRODUCCIÓN

La humanidad ha enfrentado una pandemia, esta se extendió por los países del mundo el síndrome respiratorio severo agudo denominada coronavirus (SARS-CoV-2), ocasionando preocupación para asegurar una formación educativa de calidad en los maestros de nuestro país y el mundo. La virtualidad en la educación, ha impactado en todas las instituciones educativas, siendo los más afectados aquellos de bajos recursos económicos. En el contexto internacional recientes investigaciones pudieron identificar, solo el 40% de directivos cuentan con formación adecuada para liderar dentro de su centro de trabajo, de acuerdo al informe de TALIS. Conocer los sentimientos y motivaciones de docentes está asociado al liderazgo educativo, con la finalidad de generar una mirada interior, explorando su auto conocimiento y a partir de esta situación se produzca una reflexión trascendente y se logre un firme compromiso de transformación. Este orden de ideas a través de la educación se puede transformar la cultura, por ende, la educación cambia si los docentes muestran compromiso profesional. Es necesario que los líderes tomen conciencia para orientar a docentes en sus conductas, actitudes, primero en sí mismo y luego con los demás.

Según Harris y Jones (2017) mencionan, comunidades de aprendizaje profesionales de aprendizaje tienen diferentes definiciones no obstante hay aprobaciones internacionales donde refieren que las comunidades de aprendizajes profesionales son personas agrupadas que aportan sus experiencias obtenidas de su práctica docente. En nuestro contexto esta práctica se viene desarrollando en redes educativas, allí comparten, interiorizan y debaten sobre las estrategias y procesos didácticos aplicados en actividades de aprendizaje esto permitirá que el sistema educativo mejore.

La investigación plantea lo importante del liderazgo educativo para formar comunidades de aprendizajes dentro de Instituciones Educativas como parte del desarrollo y mejoramiento de la labor docente, esto permitirá que los maestros logren alcanzar las competencias pertinentes de sus estudiantes. Maya (2019), en su investigación da a conocer, la existencia de un liderazgo directivo, eficaz, colaborativo y democrático dará como resultado la perfección educativa. Las comunidades de aprendizaje, transforman las sociedades y la cultura de una institución educativa donde generar, procesar y distribuir la información de

acuerdo a la diversidad de actividades que realizan. Elboj (2013) esta experiencia de cambio diseña acciones de labor educativa al establecer comunidades de aprendizaje, se encuentra una gran variedad de lugares, un barrio, redes de profesores, reuniones familiares. Es vital un liderazgo educativo dentro de las comunidades de aprendizaje para alcanzar enseñanzas de calidad a través de orientaciones, prácticas pedagógicas y didácticas, pueden impactar positivamente sobre el aprendizaje de nuestros estudiantes, de manera directa o indirecta; por ello debemos trabajar en comunidades de Aprendizaje para lograr desarrollar competencias en nuestros estudiantes, esto permitirá acortar las brechas en la realidad educativa nacional tanto en la zona rural con la urbana.

En el contexto institucional se ha observado un trabajo individualista en los docentes resistiéndose a realizar actividades en equipo, posiblemente debido a la ausencia de un efectivo liderazgo, que no ha permitido la articulación de los docentes para realizar un trabajo colegiado, frente a esta necesidad se debe establecer comunidades de aprendizaje. Schlegel. (2021) aborda, comunidades de aprendizaje son un puente en la mejora de la educación siendo una alternativa en la solución a las necesidades de los contextos educativos.

Al respecto, planteo el problema de investigación. ¿Qué relación existe entre liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022? Del mismo modo 5 problemas específicos: ¿Qué relación existe entre dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo educativo con dimensión colaboración de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima 2022?, ¿Qué relación existe entre dimensión obtención y asignación de recursos en forma estratégica del liderazgo educativo con dimensión metas claras y compartidas de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022?, ¿Qué relación existe entre dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo de liderazgo educativo con dimensión foco en los aprendizajes de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022?, ¿Qué relación existe entre dimensión promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente de liderazgo educativo con dimensión cultura o clima escolar de comunidades de aprendizaje en una institución educativa

pública primaria, Lima, 2022?, ¿Qué relación existe entre dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo educativo con dimensión dialogo reflexivo de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022?

Teóricamente el estudio en curso se justifica en aportaciones relacionadas a comunidades de aprendizaje y liderazgo educativo que es un campo en reciente investigación, razón por la cual esperamos contribuir a tener un fundamento teórico enriquecedor más amplio, esto servirá de base para un mejor ejercicio del liderazgo educativo y docente. Como justificación metodológica, el estudio pretende contribuir en las investigaciones efectuadas a nivel internacional como nacionales, sobre el liderazgo educativo como elemento esencial para establecer comunidades de aprendizaje en el interior de diferentes Instituciones Educativas, en cuanto a la recolección de evidencia, el instrumento será adaptado según las características de la población. Justificación practica este estudio, permitirá aplicar los conocimientos adquiridos durante su desarrollo, fortaleciendo así su arsenal pedagógico. En la educación existe la necesidad de intercambiar experiencias, conocimientos debido a que el campo educativo es dinámico y de amplia cobertura.

Por tanto, establecer comunidades de aprendizaje adquiere cada vez mayor importancia al interior de las instituciones educativas, con el transcurrir del tiempo se tiene que hacer frente a los múltiples cambios que han ido generando un avance cuantitativo y cualitativo en la formación de las personas, esta situación demanda la implementación de procesos o estrategias más eficientes, uno de ellos es liderazgo educativo en relación con comunidades de aprendizaje. La actual investigación permitirá que los directivos apliquen un adecuado liderazgo educativo como eje central de su gestión asociados a las comunidades de aprendizaje así lograremos un cambio, de la realidad educativa en la escuela.

En este contexto objetivo general, determinar la relación que existe entre liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima 2022. Así definimos objetivos específicos, determinar la relación que existe entre dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo educativo con dimensión colaboración de comunidades de aprendizaje

en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Determinar la relación que existe entre dimensión obtención y asignación de recurso en forma estratégica del liderazgo educativo con dimensión metas claras y compartidas de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Determinar la relación que existe entre dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo de liderazgo educativo con dimensión foco en aprendizajes de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública, Lima, 2022. Determinar la relación que existe entre dimensión promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente del liderazgo educativo con dimensión cultura o clima escolar de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Determinar la relación que existe entre dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo educativo con dimensión dialogo reflexivo de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo educativo con dimensión colaboración de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Existe relación significativa entre dimensión obtención y asignación de recursos en forma estratégica del liderazgo educativo con dimensión metas claras y compartidas de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Existe relación significativa entre dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo de liderazgo educativo con dimensión foco en aprendizajes de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Existe relación significativa entre dimensión promoción y atención del aprendizaje y crecimiento profesional del liderazgo educativo con dimensión cultura o clima escolar de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Existe relación significativa entre dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo educativo con dimensión dialogo reflexivo de comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el marco internacional, Martínez (2021) México, su investigación Comunidades de aprendizaje y gestión del conocimiento en universidades, emplearon una investigación no experimental correlacional, enfoque cuantitativo, aplicaron encuestas usando la herramienta de formulario Google. La muestra considero 5% margen de error y 95% su nivel de confianza se encuestó a 242 docentes-investigadores. Concluye, crear comunidades de aprendizaje dinámicas permitirá aprender unos de otros compartiendo experiencias que mejore el estudio técnico, el crecimiento profesional y superior de calidad. El estudio aporta en el sustento teórico necesario en relación a la variable Comunidades de aprendizaje, ya que muestra resultados verificables.

Raftoulis (2021), Murcia en su tesis denominada Liderazgo educativo y competencia digital: un estudio cuantitativo con directores de instituciones de aprendizaje permanente. tuvo como finalidad analizar el vínculo entre el liderazgo educativo y competencias digitales de 187 directores de escuelas de formación profesional, se aplicó un estudio de enfoque cuantitativo a través de un cuestionario. Dentro de los resultados se halló que existe una diferencia en la percepción del uso de competencias digitales de docentes que tienen entre 11 y 20 años de experiencia educativa y los que llevan 21 y 30 años. Es importante destacar que el autor les da relevancia a las dimensiones de colaboración, establecimiento y cumplimiento de metas, y uso adecuado de recursos disponibles coincidiendo con el presente trabajo e investigación, lo cual genera un gran aporte.

Hunter (2020) Kentucky, en su tesis relationship between teacher perceptions of professional learning communities and shared supportive leadership realiza una exploración sobre prácticas de liderazgo, se desarrollan dentro de comunidades de aprendizajes profesionales tiene la finalidad de saber la percepción de los maestros ante estas nuevas prácticas, se aplicó la metodología de enfoque cuantitativo aplicando encuestas de Evaluación de comunidad de aprendizaje, la cual se aplicó a todos los docentes de cinco escuelas del condado de Madison. Es importante resaltar que las dimensiones aplicadas en la tesis coinciden con los indicadores y dimensiones que se

presentan en el presente trabajo, lo cual aporta considerablemente en la investigación.

Pérez (2019) Guayaquil, en su investigación Innovación liderazgo educativo y su influencia en las relaciones sociales de estudiantes postgrado, se llevó a cabo un estudio corte transversal descriptivo, exploratorio y correlacional, aplicaron dos cuestionarios para recoger datos, para la indagación estadística utilizaron el sistema Orange versión 3.22.0 y el software GEPHI. Se seleccionaron estudiantes con perfil profesional educativo docente como la población a estudiar, rango de edad 31 a 50 años. Los resultados hallados del estudio permitieron demostrar la influencia directa de innovación y liderazgo educativo referente a los procesos académicos y habilidades sociales en estudiantes.

Morales (2019), en su investigación Liderazgo Educativo aplicada en la universidad de Guayaquil mencionan, una efectiva administración de la educación influirá en mejorar la actividad docente logrando aprendizaje significativo, enfoque de investigación cuantitativa, se basó en una muestra intencional, aplicaron una prueba psicométrica denominada Sistema de evaluación institucional a los docentes directivos para medir la variable liderazgo educativo, los resultados obtenidos permitirán retroalimentar habilidades, fortalezas y nivelarlos en el ámbito del conocimiento, concluye que los líderes educativos son pieza clave en el proceso enseñanza aprendizaje, deben desarrollar planes de mejora continua basados en principios y un adecuado acompañamiento, motivación y orientación a docentes directivos perfeccionara su labor.

Vaillant, D. (2019), en su trabajo de tesis Directivos y comunidades de aprendizaje docente: un campo en construcción, expone que existe un desafío directivo para trabajar la dimensión comunitaria y colaborativa de manera que las decisiones sirvan para favorecer el aprendizaje a través de la práctica docente. De otro lado plantea, las comunidades de aprendizaje se conviertan en espacios de oportunidades para mejorar las capacidades de los docentes. El estudio enfoque cuantitativo empleo un cuestionario para obtener opinión de los directores sobre el sistema educativo y el entorno de aprendizaje, concluye,

comunidades de aprendizaje profesional tienen un enorme potencial para fortificar el conocimiento y ganar confianza para innovar.

Sancán (2018) Ecuador, tesis Liderazgo educativo y desempeño laboral, el objetivo era determinar las relaciones entre ambas variables, con diseño de investigación descriptivo correlacional no experimental, enfoque cuantitativo, aplicaron una encuesta a 30 maestros de la institución educativa Enrique Gil Calderón-Guayaquil. Aplicaron un cuestionario diferente para ambas variables, corroboraron la significatividad de la investigación obteniendo un coeficiente de 0,963; indicando alta significatividad y directa al 0,01. Aplicaron la correlación de Pearson que indica relación muy alta, respecto al desempeño laboral demostró que perjudica el aprendizaje de estudiantes. Luego del análisis. Termina, que hay relación significativa entre las variables, alcanzo una confiabilidad de ,790 Alfa de Crombach.

Malpica (2018) España, artículo denominado Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional, aplicaron el diseño de investigación mixta, de enfoque cuantitativo y cualitativo, tiene como fin considerar las innovaciones pedagógicas en comunidades de aprendizaje, accedieron a la plataforma Teachers Pro, docentes de diferentes niveles procedentes de diferentes países latinoamericanos, respondiendo a dos cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas; obteniendo un 78,25% en que los docentes aprenden algo nuevo, un 70,78% su formación profesional revelo cosas sobre ellos mismos, entre otros. La información obtenida contribuye de forma positiva a un funcionamiento institucional y consolidación de hábitos colectivos en docentes.

En el ámbito nacional Peña (2022), tesis Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente de una Institución Educativa Ancash , su propósito es señalar la relación presente entre ambas variables, donde los docentes deben compartir sus experiencias alcanzadas a través de los años; el perfeccionamiento de las diferentes comunidades de aprendizaje profesional en relación con sus dimensiones evidenciara que el desempeño docente va mejorar de forma moderada, involucrando activamente a estudiantes, fomentar el razonamiento y valorar el aumento en los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes, propiciar espacios de consideración y proximidad; enfoque

cuantitativo, correlacional descriptivo básico, no experimental, población censal 27 docentes de primaria, aplicaron un cuestionario de correlación Rho de Spearman adquirieron valor  $r = 0,545$  significancia de 0.047, determinaron la existencia positiva moderada y significativa entre las variables. Concluye que deben incrementar la formación de estas comunidades de estudio dentro de las Instituciones Educativas, de esa manera el desempeño de los docentes mejorará notablemente.

Rojas (2021), tesis Acompañamiento pedagógico y competencias emocionales en comunidades de aprendizaje, objetivo general indagar la incidencia existente entre acompañamiento pedagógico, competencias emocionales y comunidades de aprendizaje, se empleó el método hipotético deductivo, descriptivo correlacional transversal, enfoque cuantitativo. El ejemplar censal fue aplicada a 138 docentes de una Institución Educativa Lima. En consecuencia, determinaron que existe incidencia predictiva para las dos variables de estudio existe 81,6%, grado de significancia  $p < 0,05$ . Se concluye, los resultados pueden ser generalizados en diversas Instituciones Educativas, del mismo modo el estudio tuvo limitaciones por encontrarse en pandemia, sugieren aplicarlo en un escenario pos-pandemia.

Narváez (2020), Tesis Liderazgo educativo y relaciones interpersonales Loja 2020. Se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental – correlacional transversal, aplicaron un cuestionario como instrumento el alfa de Cronbach alcanzando una confiabilidad de  $\alpha = 0,80$  y un  $\alpha = 0,82$  para validar la variable liderazgo educativo en una muestra de 35 docentes, también la información fue analizada con el programa SPSS Statistic 25. Concluye que entre las variables liderazgo educativo y las relaciones interpersonales existe coherencia significativa. El estudio aporta el sustento teórico necesario en relación a la variable Liderazgo educativo, ya que ha tenido resultados verificables.

Muñoz Silva (2019), tesis de doctorado Comunidades de aprendizaje y gestión institucional de la - UGEL N°10 - Huaral, propone un planteamiento pedagógico como estrategia que busca mejorar la calidad educativa a través de transformación de la mentalidad y participación igualitaria con equipos interactivos. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental, tipo básico, de corte transversal, utilizó el método análisis de datos;



además, aplicó un cuestionario a una población de 200 trabajadores. En el trabajo contrastaron sus hipótesis usando la correlación de Spearman, obteniendo una investigación con resultados de excelencia, concluye, el manejo de comunidades de aprendizaje mejorara la administración institucional, escolar y de los aprendizajes. Finalmente, determinaron que ambas variables guardan una estrecha relación.

Ordinola (2019), tesis Liderazgo educativo y calidad de servicio, aplicada en las diferentes IE nivel inicial, ciudad de Sullana, tuvo como propósito plantear acciones estratégicas contundentes para mejorar el liderazgo educativo y mejorar la calidad de los servicios. Investigación no experimental con enfoque cuantitativo, se recogió información empleando dos cuestionarios para cada variable, la estadística fue descriptiva con porcentajes y frecuencias que aceptando la hipótesis donde ambas variables se relacionan directamente. El nivel de correlación entre variables es muy alto (0,958), Concluyen en que el liderazgo educativo influye notablemente en mejorar la calidad de servicio educativo, donde ambas variables concuerdan entre los niveles muy bueno y bueno

Pérez Blas (2018), en la tesis se aplicó el enfoque cuantitativo, orientado a fijar la validez entre ambas variables liderazgo pedagógico y comunidades de aprendizaje en las I.E. de San Juan de Lurigancho, de enfoque cuantitativo, se tuvo como muestra a 165 docentes entre los tres niveles. Con la finalidad de precisar y delimitar el ámbito investigativo, este trabajo de investigación aplicada, con diseño no experimental correlacional. Aplicaron una encuesta como instrumento, sobre liderazgo pedagógico y comunidades de aprendizaje, dicho documento se valoró mediante escala de Likert y se aseguró su validez y confiabilidad, por consiguiente, la estructuración de los resultados de la encuesta, aplicando coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall concluye, las variables se relacionan considerablemente.

La investigación se basa en la teoría de liderazgo de Idalberto Chiavetano (2014), el influir en dos o más personas frente a una situación concreta permitirá el logro de objetivos a través de procesos de comunicación, forma eficaz para innovar y fortalecer organizaciones para dirigir las al éxito. Liderazgo educativo y

comunidades de aprendizaje se aplican con éxito en países desarrollados principalmente en Europa.

En relación a las bases teóricas, consideramos los conceptos; variable liderazgo educativo, de acuerdo a la herramienta estratégica Marco del buen desempeño directivo (2014), un líder educativo influye positivamente en sus docentes inspirando en ellos movilizar acciones para la mejora y lograr estándares superiores de enseñanza-aprendizaje.

Álvaro (2016) liderazgo educativo, un líder confiable y ético tiene la capacidad de impulsar, de animar y cuidar el bienestar cognitivo, emocional y moral que son factores notables que impulsan de forma positiva la dinámica en las aulas educativas con el fin que prospere la calidad de la enseñanza, este liderazgo debe tener sensibilidad social vinculado a los sentimientos y emociones, ser capaz de conectar con los otros y sentir como propio el bienestar de sus docentes y estudiantes. Contar con la iniciativa de la comunidad educativa, fomentar diálogos participativos donde sientan que sus ideas y opiniones son valoradas permitirá el logro de un proyecto colectivo.

Harris (2015) liderazgo educativo, la clave está en equipos humanos que crean sinergias en relación a visiones educativas, desarrollar actividades en equipos, estimular y apoyar al profesorado influye en la eficacia de su labor para que los centros educativos mejoren, así mismo invertir en el crecimiento de sus propios líderes. Un liderazgo educativo se admite como la práctica del perfeccionamiento, a partir de ello identificamos liderazgo educativo como un proceso de influencia está centrado en el aprendizaje y formación de los estudiantes. Pérez (2019)

Bolívar (2014) estima que el liderazgo focalizado en los aprendizajes, busca prosperar la práctica del mismo, esto sucede cuando se acuerdan metas ampliamente consensuadas en sentido común a la organización institucional, por otro lado, la práctica efectiva de liderazgo educativo brinda condiciones ventajosas en los aprendizaje y perfeccionamiento profesional que viabilizan una mejora en la práctica docente. Estas dimensiones fueron dadas por Viviane Robinson el año, 2007, son cinco: dimensión establecimiento de metas y expectativas, dimensión obtención y asignación de recursos en forma estratégica, dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza

y del currículo, dimensión promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente, dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo.

Robinson (2011), en referencia a dimensión establecimiento de metas y expectativas, labor clave del liderazgo educativo comprometerse en conjunto con todo el personal, dividir las metas planteadas y enfatizar en lo académico como prioridad. Las metas marcadas señalan el rumbo que deberá seguir la Institución Educativa, así también permitirá consolidar expectativas sobre su desempeño y resultados. Albornoz (2021) mencionan tres características para el cumplimiento de esta dimensión, formalizar la importancia de las metas, estas deben ser claras y concisas para el docente, lograr las metas - objetivos para el aprendizaje de estudiantes al igual para los docentes.

Bolívar (2010), dimensión obtención y asignación de recursos en forma estratégica, conoce información relevante de los recursos educativos y económicos con que se cuenta. Requiere priorizar medios, recursos y tiempo, asignar como meta principal, los recursos, permitiendo tener una mejor visión de aquellos que aún se vienen obteniendo, es asumir una visión integral y conjunta del mejoramiento escolar, que contribuya a desarrollar capacidades críticas e innovadoras en movilización de recursos.

Para dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, debe primar en seleccionar estrategias adecuadas de acompañamiento a docentes, evaluación y retroalimentación, implica brindar cuantioso fundamento en evaluación de la enseñanza a través de acompañamiento y monitoreo pedagógico frecuente en las aulas, asesorando y orientando mediante una asistencia técnica cualitativa y cuantitativa oportuna y adecuada a los docentes. En consecuencia, se necesita enfatizar la calidad en el desempeño docente, principalmente en el aprendizaje, así mismo asegurar la coherencia y secuencia entre las clases, áreas curriculares y las diferentes comunidades educativas. Bolívar (2010)

Para dimensión promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente, busca lograr competencias y estándares de aprendizaje. Los directivos deben motivar y estimular el desempeño de sus docentes. El Directivo está llamado a ejercer un liderazgo que no solo promueva el crecimiento profesional

formal e informal de sus docentes, sino que participe directamente con ellos para alcanzarlo, En consecuencia, mientras mayor grado de experiencia tenga el líder mayor será el grado de influencia en los docentes a su cargo. Anderson (2018) para lograr un desarrollo profesional y acceder a mejorar nuestra práctica pedagógica el líder educativo debe gestionar, de esa manera lograr el compromiso y participación de los docentes.

Robinson (2007), dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo, se debe dar condiciones propicias para lograr aprendizajes esperados. Implica, cuidar los espacios de tiempo asignados para las actividades de aprendizaje reduciendo interrupciones y presiones externas, garantizando un ambiente organizado dentro de las aulas y fuera de ellas, generando vínculos de mayor confianza y normas de convivencia que fortalezcan los compromisos asumidos. Es ese sentido el docente debe organizar su aula disponiendo de los espacios necesarios, sobre todo aquellos que le permitan trabajar las reales y urgentes necesidades de sus estudiantes con el propósito de contribuir positivamente en sus aprendizajes y optimizar el tiempo; solo así se tendrá mayor orden tanto fuera y dentro del aula con lo cual se propicia un ambiente de confianza y armonía de manera que, solo así se garantizará el cumplimiento de los compromisos asumidos. Sin embargo, es necesario mencionar que todo compromiso involucra dos partes, por tanto, en dicho cumplimiento se requiere la cooperación activa y consciente de los estudiantes y el maestro.

Teoría sobre la variable comunidades de aprendizaje, según Bolívar (2017) una escuela que aprende asegura un aprendizaje organizativo, mostrando la capacidad de participar en grupos de interaprendizaje, compartiendo vivencias y experiencias, tomando el error como aprendizaje. Blitz (2016) define, las comunidades de aprendizaje están comprendidos por conjunto de docentes que se reúnen de manera periódica a colaborar sistemáticamente brindando apoyo recíproco con el fin de avanzar y mejorar la didáctica, enseñanza – aprendizaje de los estudiantes. Cabezas (2021) propone las siguientes dimensiones de la variable Comunidades de Aprendizaje, colaboración, metas claras y compartidas, foco en aprendizajes, cultura o clima escolar y diálogo reflexivo.

De acuerdo a Cabezas (2021) la dimensión base de todas es la colaboración, hace referencia, los docentes deben compartir sus experiencias

que contribuye en desarrollar capacidades y competencias, cada uno aprende del otro. El trabajo colaborativo realizado de manera crítica y reflexiva, permitirán cumplir con los objetivos y metas establecidas del aprendizaje – enseñanza, las comunidades de aprendizaje en esta dimensión tiene como objetivo incentivar al profesorado a realizar un trabajo en equipo fortaleciendo el crecimiento profesional de sus participantes. La Universidad Americana de Europa (2019) refiere que la colaboración dentro de comunidades de aprendizaje es esencial para el progreso óptimo del aprendizaje. La dimensión colaboración propicia la participación plural, contribuye en crear un lenguaje común, fortalece el análisis crítico y propositivo frente a conflictos como oportunidades de fortalecimiento y aprendizaje

Blitz (2016), dimensión metas claras y compartidas, la comunidad educativa debe estructurar, encaminar hacia la consolidación de metas específicas las cuales contribuyen y coadyuvar al mejoramiento del aprendizaje de estudiantes y docentes. Con metas claras, ajustadas al contexto y realidad de la institución educativa, será posible superar las dificultades y lograr los objetivos trazados

Aparicio (2019), dimensión foco en aprendizajes, pertenece a la comunidad en conjunto, los diálogos y decisiones deben orientarse al desarrollo y crecimiento del aprendizaje en los estudiantes. Observar las sesiones de aprendizaje entre docentes, orienta a desarrollar y compartir estrategias de apertura y mejora los grupos de interaprendizaje reflexionando y aprendiendo unos de otros enriqueciendo lo aprendido. Es importante generar los encuentros, discusiones de enseñanza interdependientes entre docentes, la cercanía física con directivos los cuales deben generar las estructuras para la comunicación.

Ministerio de Educación - Minedu (2017) dimensión cultura o clima escolar, se encuentra dentro de las instituciones educativas, esto tiene un efecto directo e indirecto en la efectividad organizacional del centro educativo, la capacidad de crear nuevos valores, realizar cambios significativos. La labor en equipo muestra flexibilidad en la búsqueda de soluciones, una cultura organizacional innova busca emplear nuevas estrategias, métodos de enseñanza fomentando programas educativos con espíritu investigador a los cambios en el ambiente educativo. Mendoza (2020). La interacción entre la comunidad educativa necesita establecer normas, práctica de valores, hábitos, roles y costumbres,

buscan promocionar el avance continuo en las instituciones educativas, Donoso (2020).

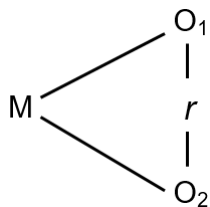
Manrique (2020) en la dimensión diálogo reflexivo, estrategia refiere a conversaciones centradas en las experiencias de aprendizaje que desarrollan los docentes, parte de una situación observada en un integrante del equipo, también al relatar situaciones de uno mismo, progresa en un contexto formativo donde se escucha y atiende al participante, estas deben ser ejercitadas intencionalmente, así formar hábitos intelectuales para ser aplicadas ante diversas situaciones. Muñoz (2022), se producen diálogos reflexivos en interacciones de un trato igualitario enriqueciendo el aprendizaje en valores. El dialogo es primordial en la construcción del conocimiento. Destaca la importancia del diálogo reflexivo, del mismo modo permite compartir dudas, dificultades, experiencias vividas, sensaciones, conocimientos formados, inquietudes y necesidades; tanto docente y estudiante tienen diferente perspectiva de una situación, la responsabilidad de guiar la reflexión es del docente (Urdaneta, 2014)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El caso a investigar se diseña bajo propuesta metodológica del enfoque cuantitativo, estrategia de acumulación y estudio de información para responder interrogantes planteadas a la investigación, demostrar hipótesis además confiar en la estadística así formalizar con precisión estándares de conducta en una determinada población (Hernández, Fernández & Baptista 2003)

Dado que nuestro objetivo de investigación será determinar la relación entre liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima 2022. Recurrimos a un diseño de tipo básica descriptiva, de corte transversal, no experimental, las variables estudiadas no son manipuladas, recolectan la información en un día; sosteniendo como propósito explicar variables y observar su interrelación y repercusión en un determinado momento según (Cohen & Gómez, 2019). Por su trascendencia la investigación será descriptiva – correlacional, establecemos la relación entre ambas variables. Esquema de investigación:



M = Muestra.

O1 = Liderazgo educativo.

O2 = Comunidades de aprendizaje.

R = Relación entre liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje.

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Definición conceptual

Variable 1. Liderazgo educativo es pertinente para conformar escuelas que se organicen y dirijan con base en los aprendizajes. Un liderazgo influyente, inspira y moviliza la labor de comunidades educativas. Marco del Buen Desempeño Directivo, MBDD (2014).

Variable 2: De acuerdo a Bolívar (2017) comunidades de aprendizaje, campo donde se realizan debates de manera conjunta y mancomunada, logran reflexionar, con la meta de alcanzar un trabajo en equipo colaborativo, así fomentar el aprendizaje entre sus pares.

#### Definición operacional

Variable 1. Liderazgo educativo, resultado de aplicar el cuestionario liderazgo educativo, operacionalizado en cuanto a sus 5 dimensiones; primera Establecimiento de metas y expectativas, segunda Obtención y asignación de recursos en forma estratégica; tercera Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, cuarta Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente, quinta Asegurar un entorno ordenado y de apoyo. (Anexo 1)

Variable 2. Comunidades de aprendizaje, se desea investigar y aplicar el cuestionario CAP en las 5 dimensiones; primera dimensión Colaboración, segunda dimensión Metas claras y compartidas, tercer dimensión Foco en aprendizajes, cuarta dimensión Cultura o clima escolar, quinta dimensión Diálogo reflexivo. (Anexo 2, 3)

### 3.3 Población y muestra

Hernández, Fernández, & Bapista (2017) la población, agrupación de todos los individuos que pretendemos estudiar, con las mismas peculiaridades, nuestra población de estudio está conformada por maestros del turno mañana y turno tarde en una Institución Educativa del Cercado de Lima, que son un total de 70.

La muestra, es el subconjunto de una población con características requeridas para el trabajo de investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017). La actual investigación no presenta muestra ya que se aplica el cuestionario al total de los docentes antes mencionados.



Tabla 1

*Población: Institución Educativa del nivel primaria – Lima*

I.E. - Primaria	Población
Turno mañana	40
Turno tarde	30
Total	70

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Salgado y Levano (2018), sostienen que la técnica recopilación de datos a utilizar en la investigación será una encuesta, tiene como fin recoger, procesar y analizar un conjunto de información obtenida de la población asociada a las variables de estudio.

Constará de una serie de consignas con escala de Likert, usada para conseguir información precisa de los sujetos a estudiar. Según Hernández (2014), sustenta en un grupo de ítems donde se pide al participante elegir una de las categorías de la escala.

Validez:

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014), la autenticidad del instrumento dada por personas idóneas con experiencia indica el grado, la validez y credibilidad del mismo. Se requirió al criterio para validar el instrumento, enseguida se aplicó la encuesta a 70 docentes. (Anexo 5, 6)

Tabla 2

*Juicio de expertos*

Expertos	Instrumentos
Dr. Flores Chávez Milagro Johanna	Aplicable
Dr. Zulueta Sánchez Yolanda Genoveva	Aplicable
Mg. Miranda Laura Ruth	Aplicable

*Nota: Certificados de validez de cada instrumento*

Confiabilidad:

Para Frías (2022) la confiabilidad es la consistencia interna del instrumento, el cual arroja resultados de forma frecuente a solo un objetivo. El instrumento de variables Liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje paso la prueba de confiabilidad mediante cálculos de Coeficiente Alfa de Cronbach, considerando el grado de confiabilidad mínimo de 80,00% (0,80) y en un conjunto de 70 docentes. De la prueba obtuvimos el siguiente resultado.

Tabla 3

*Resultados de la prueba de confiabilidad por medio del cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach*

Cantidad de docentes	Cantidad de elementos evaluados	Valor calculado
70 docentes	40 ítems	0,977

Fuente. Creación propia / Resultado obtenido SPSS

Se indica en la tabla 3, el grupo obtuvo un coeficiente de (0,977), aventajando al mínimo establecido (0.80), por ello se confirma que el instrumento tuvo una confiabilidad admisible para realizar la recolección de datos.

### 3.5 Procedimientos

El recojo de información se realizó gestionando la autorización a dirección de la Institución Educativa, República de Canadá, a través del documento de autorización para publicar su identidad (Anexo 7). El procedimiento iniciará con la elaboración de los instrumentos de investigación usando el programa de formularios Google Drive, será enviado a los participantes mediante el WhatsApp.

### 3.6 Método de análisis de datos

Hernández (2018) para analizar el estudio descriptivo se hace de manera independiente a las preguntas para describir lo que se está investigando.

Los datos obtenidos permiten describir la información alcanzada al aplicar el instrumento, utilizaremos cuadros y graficas para ordenar los datos obtenidos y realizar la interpretación correspondiente esto se procesaron empleando el software SPSS.

### 3.7 Aspectos éticos

El estudio está alineada al código de ética y reglamento de la universidad, se mantendrá en anonimato los nombres de los participantes. Además, se considerará la anuencia informado, respeto a los participantes, confidencialidad como aspectos éticos.

Durante la investigación, se parafraseo la información que se ha obtenido respetando los derechos de autor, se usó las citas APA7 de manera pertinente. En ese sentido la investigación permitirá enriquecer los avances sobre estos temas.

#### IV. RESULTADOS

##### ANÁLISIS DESCRIPTIVOS.

Los resultados subsecuentes indican el análisis descriptivo de 70 docentes, donde se certifican los diferentes niveles como: alto, medio y bajo.

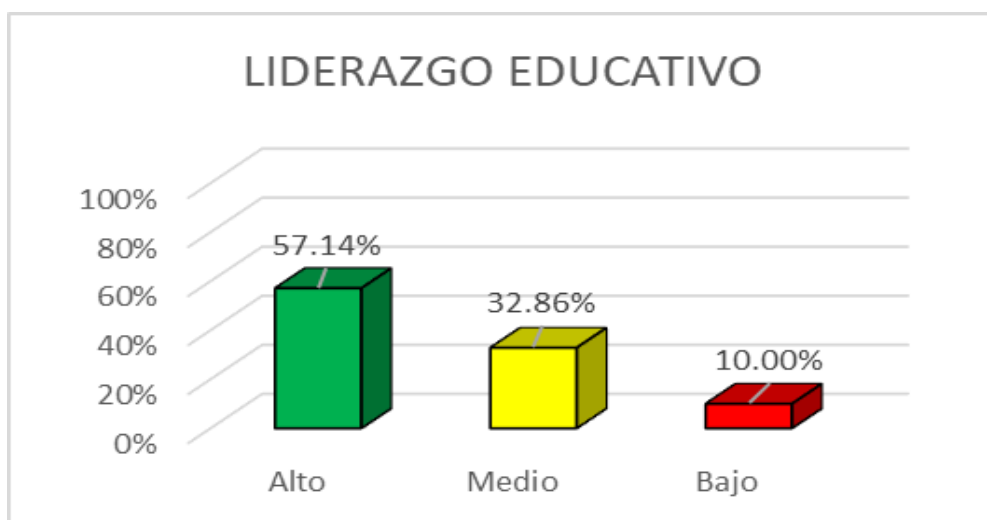
Tabla 4

##### *Nivel de Liderazgo Educativo*

Nivel	Rango	<i>f</i>	%
Alto	86 - 100	40	57
Medio	68 - 85	23	33
Bajo	50 - 67	7	10
Total		70	100

Figura 1

##### *Porcentaje nivel de Liderazgo Educativo*



Se observó de la tabla 4 y figura 1, referente al liderazgo educativo, el 57,14% de docentes observaron que se encuentra un rango alto, el 32,86% denotaron que se encuentra un nivel medio y el 10% señalaron que están en un rango bajo. Por ende, ante los resultados obtenidos podemos colegir que el rango del liderazgo educativo es alto, conforme a la percepción de los entrevistados.

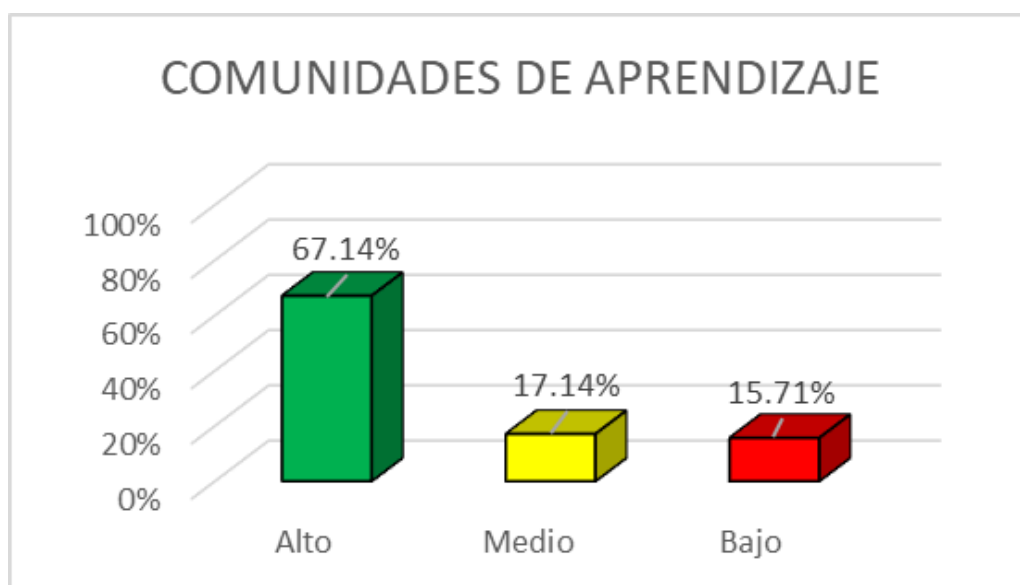
Tabla 5

*Niveles de Comunidades de Aprendizaje*

	Rango	<i>f</i>	%
Alto	85 - 100	47	67
Medio	67 - 84	12	17
Bajo	49 - 66	11	16
Total		70	100

Figura 2

*Porcentaje nivel de Comunidades de Aprendizaje*



Se observó, tabla 5 y figura 2, referente a la variable comunidades de aprendizaje, 67,14% de los docentes manifestaron que hay un nivel alto, el 17,14% denotaron que está a un rango medio y el 15,71% denotaron un rango bajo. Por tanto, ante los resultados alcanzados podemos colegir que el grado de comunidades de aprendizaje es alto, conforme a la percepción de los encuestados.

## ANÁLISIS INFERENCIAL

### Prueba de normalidad

Tabla 6

*Contraste de normalidad, según Kolmogorov-Smirnov, para Liderazgo Educativo y Comunidades de Aprendizaje.*

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov gl	Sig.
Liderazgo Educativo	,128	70	,006
Comunidades de Aprendizaje	,167	70	<,001

Nota: Análisis estadístico SPSS\_V.26 (2022)

De la tabla 6, al tener niveles de significancia  $< 0,05$ , para las dos variables. Los datos conseguidos afirman que no siguen una distribución normal; por ello, corresponden a las pruebas no paramétricas. En esta situación, la prueba estadística a utilizarse fue la Rho de Spearman.

## Hipótesis general

Ho. No existe relación entre liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa primaria, Lima 2022.

Ha: Existe relación entre el liderazgo educativo y las comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa primaria, Lima 2022.

Tabla 7

### *Relación entre Liderazgo Educativo y Comunidades de Aprendizaje*

			Liderazgo Educativo	Comunidades de Aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo Educativo	Coeficiente de Correlación	1,000	,847**
		Significancia (bilateral)		<,001
		N	70	70
	Comunidades de Aprendizaje	Coeficiente de Correlación	,847**	1,000
		Significancia (bilateral)	<,001	
		N	70	70

\*\* Correlación significativa en el nivel 0,01.

## Interpretación

Revelo tabla 7, la significancia es inferior a 0,01; en otras palabras, por debajo de 0,05; en consecuencia, existe suficiente evidencia para desestimar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, esto revela que exista una relación positiva muy fuerte entre variables “Liderazgo educativo” y “Comunidades de aprendizaje” en una Institución Educativa primaria, Lima, 2022.

Prueba de hipótesis 1.

Tabla 8

Relación entre Establecer metas y expectativas y Colaboración.

			Establecer metas y expectativas	Colaboración
Rho de Spearman	Establecer metas y expectativas	Coefficiente de Correlación	1,000	,597**
		Significancia (bilateral)		<,001
		N	70	70
	Colaboración	Coefficiente de Correlación	,597**	1,000
		Significancia (bilateral)	<,001	
		N	70	70

\*\* Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

Evidenciamos de la tabla 8, una significancia inferior a 0,01; en otras palabras, un valor que no supera al 0,05; por consiguiente, existe suficiente evidencia para negar nuestra hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, precisando correlación positiva considerable entre dimensión Establecer metas y expectativas y dimensión Colaboración, dado que el valor obtenido fue 0,597.



Prueba de hipótesis 2

Tabla 9

Relación entre Obtención y asignación de recursos en forma estratégica y Metas claras y compartidas.

			Obtención y asignación de recursos en forma estratégica	Metas claras y compartidas
Rho de Spearman	Obtención y asignación de recursos en forma estratégica	Coeficiente de Correlación	1,000	,532**
		Significancia (bilateral)		<,001
		N	70	70
	Metas claras y compartidas	Coeficiente de Correlación	,532**	1,000
		Significancia (bilateral)	<,001	
		N	70	70

\*\* Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

Evidenciamos que la tabla 9, hay significancia inferior a 0,01; en otras palabras, un valor que no supera al 0,05; por consiguiente, existe suficiente evidencia estadística para desestimar nuestra hipótesis nula y admitir nuestra hipótesis alternativa, determinando que hay correlación positiva considerable entre dimensión Obtención, asignación de recursos en forma estratégica, metas claras y compartidas dimensión de variable comunidades de aprendizaje, puesto que el valor obtenido fue 0,532.

Prueba de hipótesis 3

Tabla 10

Relación entre Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y foco en aprendizajes.

			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Foco en aprendizajes
Rho de Spearman	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Coeficiente de Correlación	1,000	,780**
		Significancia (bilateral)		<,001
		N	70	70
	Foco en aprendizajes	Coeficiente de Correlación	,780**	1,000
		Significancia (bilateral)	<,001	
		N	70	70

\*\* Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Evidenciamos tabla 10, una significancia inferior 0,01; en otras palabras, un valor que no supera al 0,05; es por ello, que existe suficientes pruebas estadísticas para desestimar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, en resumen, percibe correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y dimensión foco en aprendizajes variable Comunidades de Aprendizaje, ya que el valor obtenido fue 0,780.

Prueba de hipótesis 4

Tabla 11

Relación entre Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente y Cultura o clima escolar.

			Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente	Cultura o clima escolar
Rho de Spearman	Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente	Coeficiente de Correlación	1,000	,670**
		Significancia (bilateral)		<,001
		N	70	70
	Cultura o clima escolar	Coeficiente de Correlación	,670**	1,000
		Significancia (bilateral)	<,001	
		N	70	70

\*\* Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

La tabla 11 evidencia, significancia inferior a 0,01; en otras palabras, un valor que no supera al 0,05; es por ello, que existe pruebas suficientes para desestimar nuestra hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, en resumen, percibe correlación positiva fuerte entre dimensiones "Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente" y "Cultura o clima escolar de variable comunidades de aprendizaje", ya que el valor obtenido fue 0,670.

Prueba de hipótesis 5

Tabla 12

Relación entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y Diálogo reflexivo.

			Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Diálogo reflexivo
Rho de Spearman	Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Coeficiente de Correlación	1,000	,847**
		Significancia (bilateral)		<,001
		N	70	70
	Diálogo reflexivo	Coeficiente de Correlación	,847**	1,000
		Significancia (bilateral)	<,001	
		N	70	70

\*\* Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

La tabla 12 evidencia, significancia inferior a 0,01; en otras palabras, un valor que no supera al 0,05; por consiguiente, existen pruebas suficientes para desestimar nuestra hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, en resumen, percibe correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones asegurar un entorno ordenado y de apoyo y dimensión dialogo reflexivo de variable Comunidades de Aprendizaje. el valor obtenido fue 0,847.

## V. DISCUSIÓN

El reciente estudio investigó las relaciones entre las variables liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje; partiendo de respuestas dadas por 70 docentes entrevistados. De los resultados encontrados en la tabla 7 y del análisis realizado se obtuvo que existe una correlación positiva muy fuerte, ya que el coeficiente de Spearman fue 0,847. Además, el valor de significancia es  $<0,01$ , esto desestima nuestra hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa.

Los resultados alcanzados coinciden con la investigación de enfoque cuantitativo realizado por Peña (2022) en el cual se investigó la relación existente entre las dos variables comunidades de aprendizaje y desempeño docente en la I.E. 89506 de Coischo, a partir de las respuestas brindadas por los 27 docentes a través de encuesta comunidades de aprendizaje profesional (CAP) y la encuesta desempeño docente (CDD). De los resultados hallados y del análisis efectuado se obtuvo que existe una correlación positiva considerable, pues el coeficiente de correlación de Spearman fue 0,545. Además, el valor de significancia es  $0,047 < 0,01$  debido a esto se rehúsa la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna es decir; el aumento de comunidades de aprendizaje contribuye en mejorar el desempeño docente.

Del mismo modo, Hunter (2020) en su tesis denominada *relationship between teacher perceptions of professional learning communities and shared supportive leadership*, realiza una exploración de las diferentes prácticas de liderazgo que se realizan dentro de comunidades de aprendizaje profesional con la finalidad de saber la percepción de los maestros ante estas nuevas prácticas, así pues se aplicó la metodología de enfoque cuantitativo aplicando la encuesta “Evaluación de comunidad de aprendizaje”, aplicándola a docentes de cinco escuelas intermedias del condado de Madison. Es importante recalcar que el cuestionario *Professional Learning Communities Assessment–Revised*, el cual se empleó, coincide en un gran porcentaje con las mismas dimensiones e indicadores del presente trabajo de investigación como: liderazgo compartido y solidario, valores compartidos y misión, práctica personal compartida, aprendizaje colaborativo y aplicación, condiciones de apoyo (relaciones y estructuras).

De los resultados hallados se resalta que las instituciones educativas encuestadas brindan las condiciones de apoyo para asumir papeles de liderazgo y aprendizaje colectivo.

La primera hipótesis de investigación busca hallar las relaciones que existen entre dimensión Establecimiento de metas y expectativas del liderazgo educativo y dimensión “Colaboración” de la variable Comunidades de aprendizaje; a partir de las respuestas dadas por los 70 docentes entrevistados. De los resultados encontrados en la tabla 8 y del análisis realizado se obtuvo que existe una correlación positiva considerable, pues el coeficiente de correlación fue 0,597. Además, el grado de significancia bilateral es  $<0,01$ , en consecuencia, se desestima nuestra hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna; dicho de otro modo, existe una relación importante entre establecimiento de metas y expectativas y dimensión colaboración en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Esto coincide con estudios realizados por Malpica (2018) denominado Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional, en este abordan ambas dimensiones mencionadas.

Con respecto a la primera dimensión el autor resalta la importancia de establecer metas que sean acordes y coherentes al centro educativo, para de esta forma ponerlas en práctica mediante la planificación estratégica, y en relación a la segunda dimensión, se menciona que el sistema educativo debe ser flexible partiendo del compromiso y la colaboración entre sus integrantes contribuyendo así positivamente a un manejo institucional y solidificación de hábitos de docentes colectivos.

Del mismo modo, coincide con la tesis de enfoque cuantitativo realizado por Raftoulis (2021), denominada Educational leadership and digital competence: a quantitative study with directors of lifelong learning institutions in Greece, tuvo como fin analizar la relación entre las variables liderazgo educativo y competencia digital, para lo cual se aplicó una encuesta a 187 directores de formación profesional en Grecia. Es así como, para la obtención de estas competencias se requiere aspectos claves como establecimiento de metas, las cuales deben ser realizadas de forma consciente por el director considerando la misión que tiene la institución educativa para evitar tiempo, esfuerzo y energía

vanamente al no ser realistas y en relación a la dimensión colaboración se menciona que los líderes educativos deben tener habilidades y/o características personales como la comunicación y colaboración, las cuales van a influir en fomentar las aspiraciones de la institución.

Segunda hipótesis de la investigación busca hallar las relaciones que existen entre la dimensión Obtención y asignación de recursos en forma estratégica de variable Liderazgo educativo y la dimensión “Metas claras y compartidas” de la variable “Comunidades de aprendizaje”; a partir de las respuestas dadas por los 70 docentes entrevistados. De los resultados encontrados en la tabla 9 y del análisis realizado se obtuvo que hay una correlación positiva considerable, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0,532. Además, el valor de significancia bilateral es  $<0,01$ , en consecuencia, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa; en otras palabras, existe relación significativa entre obtención y asignación de recursos en forma estratégica y metas claras y compartidas en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022.

Esta hipótesis coincide con lo que menciona el artículo El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones, Bolívar (2010); en el cual se investiga ambas variables. Respecto a la primera variable se acredita que, a través de obtención y asignación de recursos, podemos conocer información relevante sobre los recursos educativos y económicos con los que cuenta la institución y en relación a la segunda se enfatiza en que la organización debe establecer e incentivar a trabajar metas comunes para generar un buen desempeño y darles prioridad a nuevas exigencias.

La tercera hipótesis de la investigación busca hallar las relaciones que existen entre dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo de la variable Liderazgo educativo y la dimensión “Foco en aprendizajes variable “Comunidades de aprendizaje”; a partir de las respuestas dadas por los 70 docentes entrevistados. De los resultados encontrados en la tabla 10 y de la indagación realizada, se obtuvo que la correlación entre variables es positiva muy fuerte”, en consecuencia, el

coeficiente correlación de Spearman fue 0,780. Además, el valor de significancia bilateral es  $<0,01$ , esto señala desestimar nuestra hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa; en otras palabras, hay una relación significativa entre la Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y Foco en aprendizajes en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022.

Dichos resultados coinciden con el estudio realizado por Muñoz (2019) en el cual se investigó las relaciones entre variable “Comunidades de aprendizaje” y dimensión “Gestión de aprendizajes” de variable “Gestión Institucional”, a partir de las respuestas dadas por los 136 maestros entrevistados. De los resultados hallados y de los análisis efectuados se obtuvo que existe una correlación efectiva alta, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0,751. Además, el grado de significancia bilateral  $0.000 < 0.01$ , esto indica tomar la hipótesis alternativa y rehusamos la hipótesis nula; en otras palabras, las comunidades de aprendizaje tienen estrecha relación con gestionar los aprendizajes en el ámbito de los centros educativos de Huaral Lima Provincias, 2019.

Por lo tanto, se confirma la tesis de Cardona (2018) en la cual propone, una óptima gestión del aprendizaje se da mediante la implementación de proyectos educativos integrales y formativos, los cuales se configuran en tres fases; estas son, direccionamiento, planeación, ejecución y socialización. En consecuencia, se deduce que para llevar a cabo una eficiente planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, es indispensable gestionar dichas fases considerando al aprendizaje como el foco principal. Así los estudiantes lograrán las competencias establecidas en el Curriculum de educación básica regular el cuál aborda competencias, capacidades y desempeños de los estudiantes.

La cuarta hipótesis de la investigación busca hallar las relaciones que existen entre dimensión Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente de variable liderazgo educativo y la dimensión Cultura o clima escolar de la variable Comunidades de aprendizaje; a partir de las respuestas dadas por los 70 docentes entrevistados. De los resultados encontrados en la tabla 11 y del análisis realizado se obtuvo que hay una correlación positiva fuerte, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0,670.



Además, el valor de significancia es  $<0,01$ , el cual indica desestimar la hipótesis nula y admite la hipótesis alternativa; es decir, hay una relación significativa entre la promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente y la cultura o clima escolar de una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Esto coincide con el estudio realizado por Pérez (2018) en el cual se investigó las relaciones entre dimensión Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y variable Comunidades de aprendizaje, a partir de las respuestas dadas por los 165 maestros entrevistados. De los resultados encontrados en la tabla 31 y del análisis realizado se obtuvo que existe una correlación fuerte, el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall fue 0.727. Además, el grado de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$ , indica que desestima nuestra hipótesis nula y admite la hipótesis alterna; es decir, el promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros influye significativamente en comunidades de aprendizaje en los centros educativos, Red 11.

Quinta hipótesis de la investigación busca hallar las relaciones que existen entre la dimensión Asegurar un entorno ordenado y de apoyo de variable Liderazgo educativo y Diálogo reflexivo dimensión de variable Comunidades de aprendizaje; a partir de estas respuestas dadas por los 70 docentes entrevistados. De los resultados encontrados en la tabla 12 y del análisis realizado se obtuvo que hay una correlación positiva muy fuerte, debido al coeficiente de correlación de Spearman fue 0,847. Además, el valor de significancia bilateral es  $<0,01$ , esto indica desestimar nuestra hipótesis nula y se admita la hipótesis alternativa; en otras palabras, hay relación significativa entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y dialogo reflexivo en una institución educativa pública primaria, Lima, 2022. Esto coincide con el estudio realizado por Morales (2019), quien a través de su estudio denominado “El liderazgo educativo en Guayaquil” realiza una revisión de la literatura abordando las dos dimensiones en mención. El autor señala que un líder educativo ha pasado a ser una prioridad en los centros educativos, desempeña un papel fundamental en la mejora del rendimiento escolar al influir en las competencias y capacidades de los profesores, este debe garantizar un entorno estudiantil organizado, donde el apoyo y reconocimiento sea una de sus principales

funciones, además que debe tener cualidades de escucha activa y diálogo reflexivo.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado que hay una relación positiva muy fuerte y significativa entre liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje; con grado de significancia  $<0,01$  y una correlación  $Rho= 0,847$ . Así mismo considerar que, un buen liderazgo educativo influye en la formación de comunidades de aprendizaje dentro de los centros educativos.

Segunda: Se determinó que la variable liderazgo educativo en la Institución donde se aplicó la investigación, se encuentra en nivel medio de acuerdo al 57.15% de docentes entrevistados. A nivel de sus dimensiones establecer metas y expectativas, obtención y asignación de recursos, promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente, asegurar un entorno ordenado y de apoyo se encuentra a un nivel elevado.

Tercera: Se determinó que el nivel de comunidades de aprendizaje, se halla en nivel alto con 67.14% según la percepción de los docentes encuestados. De acuerdo a sus dimensiones colaboración, metas claras y compartidas, foco en aprendizajes, cultura o clima escolar y diálogo reflexivo es alto, El trabajar en comunidades de aprendizaje con docentes en la institución educativa asegura logros esperados en las competencias en cada estudiante.

Cuarta: Se determinó una significancia existente menor a 0,01 entre las dimensiones establecer metas y expectativas con dimensión colaboración y una correlación  $Rho=,597$ , es decir se aprecia correlación positiva entre ambas dimensiones de las diferentes variables. El desarrollar y contribuir en los trabajos en equipos con un objetivo común permitirá el logro de una meta clara y fija dentro de las instituciones educativas.

Quinta: Se ha determinado que existe una correlación positiva media entre la dimensión Obtención y asignación de recursos en forma estratégica y dimensión metas claras y compartidas, ya que el valor obtenido es, 0,532. Es el líder educativo, quien asume una visión integradora de progreso de la institución educativa, juntamente con las comunidades de aprendizaje se logrará el desarrollo de capacidades críticas e innovadoras para la obtención de recursos.

Sexta: Se determinó que hay una relación positiva muy fuerte entre la dimensión planificación, coordinación y evaluación de las enseñanzas y de currículo y dimensión foco en aprendizajes con una correlación  $Rho = 0,780$ . El directivo y docentes deben seleccionar estrategias adecuadas para interactuar con los estudiantes de manera personalizada, dándoles seguridad en poder autorregular de manera pertinente su aprendizaje.

Séptima: Se determinó que hay fuerte correlación positiva y significativa entre dimensión promoción y participación en aprendizaje y desarrollos profesionales docentes y dimensión cultura o clima escolar, ya que el valor obtenido fue  $Rho = 0,670$ , con nivel de significancia menor ,001. El directivo está llamado a ejercer un liderazgo que no solo promueva el desarrollo profesional formal e informal de sus docentes, sino que participe directamente con ellos para alcanzarlo, dentro de un ambiente proactivo.

Octava: Se determinó que hay correlación positiva y significativa entre dimensión asegurar entornos ordenado y de apoyo con la dimensión diálogo reflexivo con una correlación  $Rho=0,847$ , con un valor de significancia menor ,001. El generar ambientes tranquilos permitirá escuchar y atender a la comunidad de aprendizaje generando diálogos reflexivos en interacciones de un trato igualitario enriqueciendo el aprendizaje.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos de los centros educativos se sugiere, brindar una cercanía física y de confianza a las comunidades de aprendizaje, los cuales deben generar las estructuras para la comunicación asertiva, propiciar ambientes donde se realice encuentros, discusiones de enseñanza interdependientes entre docentes donde se absuelvan las diferentes situaciones que se enfrenta.

Segunda: Al director, debe planear y ejecutar programas educativos, incentivar al docente un espíritu investigador a los cambios dentro de la comunidad de aprendizaje, de esa manera promocionar la mejora continua en el centro educativo, otorgándoles seguridad y poner en práctica estrategias de enseñanza – aprendizaje.

Tercera: Se recomienda a los maestros participar en grupos de interaprendizaje (GIA) dentro de sus comunidades de aprendizaje para fomentar el trabajo colaborativo y el intercambio de experiencias para el mejoramiento de su práctica pedagógica.

Cuarta: Se recomienda a los directivos establecer comunidades de aprendizajes centrada en valores, empatía, colaboración para el desarrollo de las competencias de forma eficaz respondiendo a los intereses de todos los estudiantes.

Quinta: Se recomienda a directivos y profesores trabajen las actividades educativas en comunidades de aprendizaje ya que son inclusivas, todos los estudiantes deben estar involucrados, el docente debe estar motivado aplicando el dialogo reflexivo así lograra el desarrollo de las competencias.

Sexta: Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa local, formar comunidades de aprendizaje, esto permitirá compartir experiencias, estrategias, logros, dificultades de diferentes contextos, por ende, el desempeño docente ira mejorando esto permitirá obtener buenos resultados, así como llegar al nivel de logro de las competencias en los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Albornoz Barreto, J. D., & Mejía Garzón, A. L. (2021) *Incidencia del liderazgo directivo en la promoción del vínculo Docente-Estudiante como un Factor asociado a la calidad* (tesis de Maestría). Universidad de La Sabana. [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/50217/TESIS I~1.PDF?sequence=1](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/50217/TESIS%20I~1.PDF?sequence=1)
- Aparicio, C. & Sepúlveda, F. (2019). Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores. *Estudios Pedagógicos*, 44(3), 55-73. doi:10.4067/S0718-07052018000300055.
- Álvaro M., (2016) *Liderazgo educativo en la calidad de la enseñanza*. [https://books.google.com.pe/books/about/Liderazgo\\_educativo\\_en\\_la\\_calidad\\_de\\_la.html?id=QSvytwEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Liderazgo_educativo_en_la_calidad_de_la.html?id=QSvytwEACAAJ&redir_esc=y)
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34-52.
- Bravo, C. (2017). *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>
- Blitz, C. L., & Schulman, R. (2016). Measurement Instruments for Assessing the Performance of Professional Learning Communities. REL 2016-144. *Regional Educational Laboratory Mid-Atlantic*.
- Bolívar, Antonio; Bolívar, María Rosel. (2013) Construir la capacidad de mejora escolar: liderazgo distribuido en una comunidad profesional de aprendizaje. *Educ@rnos, Guadalajara*, v. 10, p. 11-34, 2013.
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo para el aprendizaje. *Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*.

- Bolívar A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: *Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad.*
- Bolívar Botía, A. (2010). *Liderazgo para el aprendizaje. Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3111367>.
- Bolívar, A. (2012). Comunidades Profesionales de Aprendizaje. *Instrumentos de Diagnóstico y Evaluación.* <https://es.scribd.com/document/339329775/Comunidades-rofesionalesde-Aprendizaje-Instrumentos-Rosel-Bolívar>.
- Bolívar, A. (2014). Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional. *Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela. Universidad de Concepción (Chile),* 61-103. [https://www.researchgate.net/.../313793757\\_Liderazgo\\_educativo\\_y\\_desarrollo\\_profesi](https://www.researchgate.net/.../313793757_Liderazgo_educativo_y_desarrollo_profesi).
- Cabezas, V., Gómez, C., Orrego, V., Medeiros, M. P., Palacios, P., Nogueira, A., ... & Peri, A. (2021). Comunidades de Aprendizaje Profesional Docente en Chile: *Dimensiones y fases de desarrollo. Estudios pedagógicos (Valdivia),* 47(3), 141-165.
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Editorial Teseo.
- Chalán Salazar, V. M. (2022). *Comunidades virtuales de aprendizaje para el desarrollo profesional docente: Revisión Sistemática (Tesis de doctorado).* Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86695/Chal%C3%A1n\\_SVM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86695/Chal%C3%A1n_SVM-SD.pdf?sequence=1)
- Chiavenato, I. (2014) *Introducción a la teoría general de la administración.* (8a. ed.) México: Mc Graw Hill.

- Díaz, M. (2019). Estadística inferencial aplicada. [https://books.google.com.pe/books?id=CvPCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=CvPCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Donoso Miranda, P. (2020). Comunidades Profesionales de Aprendizaje. *Revista Chilena de Pedagogía*, 1(2), 107-131. doi:10.5354/2452-5855.2020.58078 [ [Links](#) ]
- Elboj Saso, C., & Oliver Pérez, E. (2013). Las comunidades de aprendizaje: Un modelo de educación dialógica en la sociedad del conocimiento. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.
- Frías-Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. D. Frías-Navarro, *Recomendaciones para redactar el informe de investigación y lectura crítica*. España: Universidad de Valencia. Retrieved from <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>.
- Harris, D., & West-Burnham, J. (2015). *Diálogos sobre liderazgo educativo* (Vol. 11). Ediciones SM España.
- Hernández, F. Y. B., Fernández, C., & Baptista, M. (2003). Procesos de la Investigación Cuantitativa. [http://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/197667/mod\\_resource/content/0/Hernandez%20Sampieri%20Metodolog%20de%20la%20Investigaci%20n](http://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/197667/mod_resource/content/0/Hernandez%20Sampieri%20Metodolog%20de%20la%20Investigaci%20n), 206.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra. [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú. Hero, J. (2019). *The Impact of Technology Integration in Teaching Performance*. *Revista Internacional de Ciencias IJSBAR*, 48(1), 101-114. <https://bit.ly/3AnIsEu>
- Hernández Saltos, M. E. (2021). La comunidad de aprendizaje en el desarrollo de capacidades emprendedoras. *Revista Científica Sinapsis*.



- Hunter, A. (2020). *The relationship between teacher perceptions of professional learning communities and shared and supportive leadership*. [Tesis para optar el título de Doctora en Liderazgo y Estudios de Política]. Kentucky University.  
<https://encompass.eku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1658&context=etd>
- Leithwood, K.; Louis, K. S. (2011). *Linking Leadership to Student Learning*. San Francisco: Jossey-Bass, 2011.
- Malpica Basurto, F., & Navareño Pinadero, P. (2018). Innovación pedagógica reflexiva en comunidades profesionales de aprendizaje y su impacto en la formación docente institucional. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*, 4(1), 14-23.  
<https://doi.org/10.24310/innoeduca.2018.v4i1.4835>
- Maya, E., Aldana Zavala, J., & Isea Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114 - 129.  
<https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Manrique, L., Marquina, O., Quispe, F., Hurtado, K., Castillo, I., & Jaramillo, A. (2020). *Estrategias para la práctica reflexiva*. Dirección de Estudios y Decanato. <http://facultad.pucp.edu.pe/educacion/publicaciones/estado-del-arte/P>
- Martínez-Lazcano, V., & Prieto-Barboza, E. A. (2021). Comunidad de aprendizaje y gestión del conocimiento en universidades. *Pädi Boletín Científico De Ciencias Básicas E Ingenierías Del ICBI*, 9(Especial), 1-9.
- Merçon, J. (2021) *Comunidades de aprendizaje transdisciplinarias: cuidando lo común DIDAC*, (78 JUL-DIC), 72-79  
[https://doi.org/10.48102/didac.2021..78\\_JUL-DIC.75](https://doi.org/10.48102/didac.2021..78_JUL-DIC.75)
- Mendoza Velazco, D. J., Cejas Martínez, M. F., Navarro Cejas, M., Flores Hinostroza, E. M., & Castillo Pinos, K. M. (2020). Efectividad pedagógica en la cultura organizacional escolar y la comunidad de aprendizaje profesional. *Uniciencia* Vol. 35(2), e14490. L:  
<https://www.revistas.una.ac.cr/uniciencia>.

- Minedu (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*.  
[http://www.minedu.gob.pe/deinteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeño\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/deinteres/xtras/marco_buen_desempeño_directivo.pdf)
- Minedu (2017). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico. Módulo 4. Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Ministerio de Educación*. 1.a edición mayo 2017
- Morales Vergara, I., Torres Ruilova, B. O., & Rendon Jaluff, I. A. (2018). El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil. *Conrado*, 14(63), 109-116.
- Muñoz Silva, R. E. (2021). *Comunidades de aprendizaje y la gestión institucional en la UGEL N° 10 Huaral-2019* (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59724/Mu%C3%B1oz\\_SRE-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59724/Mu%C3%B1oz_SRE-SD.pdf?sequence=1)
- Muñoz Cano, S. (2022) *Comunidades de aprendizaje: una nueva perspectiva en la educación*. <https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/comunidades-de-aprendizaje-2/>
- Narváez Galván, E. F. (2020). *Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51302/Narv%C3%A1ez\\_GEF%20-%20SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51302/Narv%C3%A1ez_GEF%20-%20SD.pdf?sequence=1)
- Ordinola Zapata Vda de Li, D. (2019). *Liderazgo educativo y calidad de servicio en las instituciones educativas del nivel inicial del cercado de Sullana, 2019*. Universidad César Vallejo. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Peña Roque, A. J. (2022). *Comunidades de aprendizaje profesional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 de Coishco, Ancash, 2021*. (Tesis de maestría)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84546/Pe%C3%B1a\\_RAJ-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84546/Pe%C3%B1a_RAJ-SD.pdf?sequence=1)

- Pérez Blas. (2018). *Liderazgo pedagógico y comunidades de aprendizaje en Instituciones Educativas, Red 11, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25691/PEREZ\\_BP.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25691/PEREZ_BP.pdf?sequence=1)
- Pérez, D. C., & Borges, G. C. (2021). Modelos de liderazgo educativo: fundamentos para la mejora de los resultados de aprendizaje. *A&H Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*, (13), 161-178.
- Pérez, F. D., & Fuentes, D. E. (2019). Innovación y liderazgo educativo y su influencia en las relaciones sociales y académicas de estudiantes universitarios de posgrado. *SATHIRI*, 14(2), 138-150.
- Robinson, V. M. J. (2007). *School leadership and student outcomes: identifying what works and why*. Winmalee, NSW: Australian Council for Educational Leaders.
- Raftoulis, G. (2021). *Educational Leadership and Digital Competence: a quantitative study with directors of Lifelong Learning Institutions in Greece*. [Tesis para optar el título de Doctor]. Universidad de Murcia. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/115165/1/Georgios%20Raftoulis%20finalCON-RESUMEN.pdf>
- Salgado-Lévano, C. (2018). Manual de investigación: Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa (1.a ed.). *Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat*. <https://pdfcoffee.com/040-mastertesis-manual-de-investigacion-teoria-y-practica-para-hacer-la-tesis-segun-la-metodologia-cuantitativa-cecilia-salgado-levano-2018pdf-4-pdf-free.html>
- Sancán Rodríguez, K. A. (2019). *Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la Escuela Enrique Gil Calderón - Guayaquil, Ecuador 2018*. Universidad César Vallejo.
- Sanmartín, O. (2015). Los cinco grandes problemas del profesorado español. *El Mundo*.

Universidad Americana de Europa. (2019). *Trabajo colaborativo: ¿en qué consiste?* UNADE. <https://unade.edu.mx/trabajo-colaborativo/>

Vaillant, D. (2019). Directivos y comunidades de aprendizaje docente: un campo en construcción (Directors and teacher learning communities: a field under construction). *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 87-106. - [reveduc.ufscar.br](http://reveduc.ufscar.br)

Urdaneta, M. (2014). Diálogo para la reflexión: compartiendo la experiencia de aula desde el Proyecto Pedagógico. *Innovaciones Educativas*, 16 (21), 43-49. [doi.org/10.22458/ie.v16i21.902](https://doi.org/10.22458/ie.v16i21.902).

# ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Matriz de consistencia							
<b>Título:</b> Liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022. <b>Autor:</b> María Isabel Díaz Casahuilca							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima 2022?  <b>Problemas Específicos:</b> <b>Variable – Liderazgo Educativo y Comunidades de Aprendizaje.</b>  ¿Qué relación existe entre dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo educativo con dimensión colaboración de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima 2022?  ¿Qué relación existe entre dimensión obtención y asignación de recursos en forma estratégica del liderazgo educativo con dimensión metas claras y compartidas de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022?  ¿Qué relación existe entre	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022.  <b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo educativo con dimensión colaboración de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima 2022  Determinar la relación que existe entre dimensión obtención y asignación de recursos en forma estratégica del liderazgo educativo con dimensión metas claras y compartidas de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022  Determinar la relación que	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022.  <b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo educativo con dimensión colaboración de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima 2022  Existe relación significativa entre dimensión obtención y asignación de recursos en forma estratégica del liderazgo educativo con dimensión metas claras y compartidas de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022  Existe relación significativa entre dimensión planificación,	<b>Variable 1: Liderazgo Educativo</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Dimensión establecer metas y expectativas.	Resultados obtenidos por los estudiantes. Priorización de metas de aprendizaje	1 – 4	Escala Likert 5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi Nunca 1 Nunca	Alto Medio Bajo
			Dimensión obtención y asignación de recursos en forma estratégica.	Claridad de bienes: personas, medios y tiempo Habilidad en la asignación de recursos	5 – 8		
Dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Estructura la organización, para hacer posible la mejora de los aprendizajes. Acompañamiento y Retroalimentación	9 - 13					
Dimensión Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente.	Desarrollo profesional Generar sinergia	14 – 16					
Dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	Condiciones favorables para la enseñanza– aprendizaje Normas claras y pertinentes.	17 - 20					

<p>dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo de liderazgo educativo en los aprendizajes de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre dimensión promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente de liderazgo educativo con dimensión cultura o clima escolar de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo educativo con dimensión diálogo reflexivo de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022?</p>	<p>existe entre dimensión enseñanza y del currículo de planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo de liderazgo educativo con dimensión foco en los aprendizajes de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre dimensión promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente de liderazgo educativo con dimensión cultura o clima escolar de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo educativo con dimensión diálogo reflexivo de comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022.</p>					
<b>Variable 2: Comunidades de Aprendizaje</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
Dimensión Colaboración	Construir una cultura colaborativa Toma de decisiones	1 – 5	Escala Likert 5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces	Alto Medio Bajo		
Dimensión metas claras y						

		compartidas.	Metas claras	6 – 9	2 Casi Nunca	
		Dimensión foco en aprendizajes.	Trabajo compartido		1 Nunca	
		Dimensión cultura o clima escolar.	Desempeño docente	10 – 14		
			Interés por trabajo en equipo			
			Innovación y toma de decisiones	15 – 17		
			Orientación a los resultados			
		Dimensión dialogo reflexivo.	Espacio de dialogo	18 - 20		



## Anexo 2: Operacionalización de las variables

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Básica - cuantitativa</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Método:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b>  70 docentes del nivel primaria</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b>  50 docentes del nivel primaria</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo Educativo</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario.</p> <p>Autor: Adaptado por María Isabel Díaz Casahuilca Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Institución Educativa - Lima Forma de Administración: Virtual</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Comunidades de Aprendizaje</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario.</p> <p>Autor: Adaptado por María Isabel Díaz Casahuilca Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Institución Educativa - Lima Forma de Administración: Virtual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b>  Análisis descriptivo de la variable relacionados con sus dimensiones lo cual conlleva a obtener y procesar datos.  Tablas de frecuencia y figuras de barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se contrastará las hipótesis.  Significancia Bilateral  Tabla Rho de Spearman.</p>

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO EDUCATIVO**

DIM	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	1.1. RESULTADOS OBTENIDOS	1	Los estudiantes evidencian altos niveles de logro en sus aprendizajes.	Cuestionario con escala  Índices  Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		2	Los resultados de los aprendizajes en los estudiantes se deben a la aplicación de instrumento de seguimiento y control por parte del directivo.	
	1.2. PRIORIZACIÓN DE METAS DE APRENDIZAJE	3	El directivo establece metas de aprendizaje y lidera el trabajo con la comunidad educativa.	
		4	El directivo difunde las metas y resultados de los aprendizajes de los estudiantes, al final de cada bimestre o trimestre, entre la comunidad educativa.	
OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA.	2.1 CLARIDAD DE BIENES: PERSONAS, MEDIOS Y TIEMPO	5	El directivo realiza las gestiones ante las instancias correspondientes para contar con los materiales educativos necesarios al iniciar las labores educativas.	
		6	El directivo elabora un cronograma para la ejecución y seguimiento en la asignación de los recursos económicos y materiales en el mejoramiento escolar.	
	2.2 HABILIDAD EN LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS.	7	El directivo realiza la gestión correspondiente para contar con el presupuesto asignado para mantenimiento de infraestructura y servicios.	
		8	El directivo organiza con criterio pedagógico los recursos económicos y materiales existentes en la institución.	
PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL APRENDIZAJE	3.1 ESTRUCTURA LA ORGANIZACIÓN PARA HACER POSIBLE LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJE	9	El directivo planifica jornadas pedagógicas para reflexionar con los docentes sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.	
		10	El directivo revisa periódicamente con los docentes la articulación del PEI y del PCI	
	3.2 ACOMPAÑAMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN	11	El directivo realiza el acompañamiento a la práctica de sus docentes de forma periódica, en el aula.	
		12	El directivo brinda retroalimentación a través de la orientación y reflexión sobre la práctica pedagógica de los docentes.	
3.3 CONCERTACIÓN Y REVISIÓN DEL CURRÍCULO CON LOS DOCENTES	13	El directivo revisa periódicamente con los docentes las experiencias de aprendizaje en relación al currículo nacional.		
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN APRENDIZAJE Y DESARROLLO	4.1 DESARROLLO PROFESIONAL	14	El directivo es visto por los docentes como referentes pedagógicos por su formación y experiencia en el campo.	
	4.2 INVOLUCRAMIENTO DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	15	El directivo se involucra frecuentemente en el proceso de enseñanza –aprendizaje con los docentes y estudiantes.	
	4.3 GENERAR SINERGIA	16	El Directivo emplea estrategias innovadoras para obtener mayor grado de eficacia al interior de la comunidad educativa.	
ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO	5.1 CONDICIONES FAVORABLES PARA LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	17	El directivo garantiza el uso del tiempo efectivo de clases en el aula.	
	5.2 NORMAS CLARAS Y PERTINENTES	18	El directivo asegura que el Reglamento Interno esté actualizado de forma pertinente.	
	5.3 DOCENTES VALORADOS EN SU LABOR PEDAGÓGICA POR LA COMUNIDAD EDUCATIVA Y LOCAL	19	El directivo reconoce las buenas prácticas docentes y las socializan dentro y fuera de la comunidad.	
		20	El directivo genera espacios para el trabajo colegiado por grados y ciclos.	

Fuente: Adaptado de Pérez (2018)

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE

DIM	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
COLABORACIÓN	1.1. CONSTRUIR UNA CULTURA COLABORATIVA	1	El directivo genera espacios para la realización del trabajo colaborativo.	Cuestionario con escala
		2	El directivo impulsa la formación de comunidades de aprendizaje para fortalecer la práctica pedagógica.	
		3	El directivo promueve el trabajo en equipos de interaprendizaje.	
	1.2 TOMA DE DECISIONES	4	El directivo convoca la participación de los integrantes de su Institución Educativa en la toma de decisiones.	Índices
		5	El directivo busca consensos con su personal normas de convivencia para establecer y estimular un ambiente colaborativo.	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
METAS CLARAS Y COMPARTIDAS	2.1 METAS CLARAS	6	El directivo se involucra en el logro de metas y objetivos institucionales, tomando en cuenta los resultados obtenidos en los aprendizajes	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
	2.2 TRABAJO COMPARTIDO.	7	El directivo orienta y desarrolla su trabajo a través de metas concretas	
		8	El directivo consolida el logro de los aprendizajes mediante un trabajo compartido de estudiantes – docentes y padres de familia.	
FOCO EN APRENDIZAJES	3.1 DESEMPEÑO DOCENTE	9	El directivo fomenta la participación a través del trabajo compartido.	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		10	El directivo estimula la buena práctica docente dentro de la comunidad de aprendizaje obteniendo mejores resultados educativos.	
		11	El directivo gestiona la calidad de los procesos pedagógicos mediante el desarrollo de las competencias pedagógicas de los docentes de la comunidad educativa.	
	12	El directivo acompaña y monitorea el desempeño docente fortaleciendo sus competencias pedagógicas		
3.2 INTERES POR EL TRABAJO EN EQUIPO	13	En la elaboración de los instrumentos de gestión, la comunidad educativa recoge la cultura originaria de los estudiantes.	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca	
	14	La comunidad de aprendizaje prioriza que todos los estudiantes logren aprendizajes satisfactorios.		
CULTURA O CLIMA ESCOLAR	4.1 INNOVACIÓN Y TOMA DE DECISIONES	15	El directivo promueve que los integrantes de la comunidad educativa expresen sus ideas y opiniones en libertad.	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
	4.2 ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	16	El directivo incentiva la práctica de hábitos y valores que favorecen un buen clima institucional.	
		17	El directivo establece las normas de convivencia institucionales con la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa.	
DIALOGO REFLEXIVO	5.1 ESPACIO DE DIALOGO	18	El directivo genera espacios de dialogo reflexivo para cohesionar al personal de la Institución Educativo.	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		19	El directivo fomenta el debate de ideas y la toma de decisiones con la participación activa de los integrantes de la comunidad docente.	
		20	El directivo favorece el dialogo reflexivo en el acompañamiento y monitoreo de sus docentes.	

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 3: Instrumento de medición de las variables

## CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO EDUCATIVO

Estimado docente, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre Liderazgo Educativo, al mismo tiempo precisar que la encuesta es íntegramente anónima y sus resultados son de carácter confidencial.

No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción, siendo necesario responder la totalidad de las preguntas, agradecería marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponda según su percepción.

5. Siempre (S) - 4. Casi siempre (CS) - 3. A veces (AV) – 2. Casi nunca (CN) - Nunca 1. (N)

#### Datos generales:

Género: Masculino ( ) Femenino ( )

N.º	Ítems	categorías				
		N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS</b>						
01	Los estudiantes evidencian altos niveles de logro en sus aprendizajes.					
02	Los resultados de los aprendizajes en los estudiantes se deben a la aplicación de instrumento de seguimiento y control por parte del directivo.					
03	El directivo lidera el establecimiento de metas de aprendizaje en el trabajo con la comunidad educativa.					
04	El directivo difunde las metas y resultados de los aprendizajes de los estudiantes, al final de cada bimestre o trimestre, entre la comunidad educativa.					
<b>DIMENSIÓN: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA</b>						
05	El directivo realiza las gestiones ante las instancias correspondientes para contar con los materiales educativos necesarios al iniciar las labores educativas.					
06	El directivo elabora un cronograma para la ejecución y seguimiento en la asignación de los recursos económicos y materiales en el mejoramiento escolar.					
07	El directivo realiza la gestión correspondiente para contar con el presupuesto asignado para mantenimiento de infraestructura y servicios.					
08	El directivo organiza con criterio pedagógico los recursos económicos y materiales existentes en la institución.					
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACION DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO</b>						
09	El directivo planifica jornadas pedagógicas para reflexionar con los docentes sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.					
10	El directivo revisa periódicamente con los docentes la articulación del PEI y del PCI					
11	El directivo realiza el acompañamiento a la práctica de sus docentes de forma periódica, en el aula.					
12	El directivo brinda retroalimentación a través de la orientación y reflexión sobre la práctica pedagógica de los docentes.					
13	El directivo revisa periódicamente con los docentes las experiencias de aprendizaje en relación al currículo nacional.					

<b>DIMENSIÓN: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
14	El directivo es visto por los docentes como referentes pedagógicos por su formación y experiencia en el campo.					
15	El directivo se involucra frecuentemente en el proceso de enseñanza – aprendizaje con los docentes y estudiantes.					
16	El Directivo emplea estrategias innovadoras para obtener mayor grado de eficacia al interior de la comunidad educativa.					
<b>DIMENSIÓN: ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
17	El directivo garantiza el uso del tiempo efectivo de clases en el aula.					
18	El directivo asegura que el Reglamento Interno esté actualizado de forma pertinente.					
19	El directivo reconoce las buenas prácticas docentes y las socializan dentro y fuera de la comunidad.					
20	El directivo genera espacios para el trabajo colegiado por grados y ciclos.					

**Gracias por su colaboración**

## CUESTIONARIO SOBRE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE

Estimado docente, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre las comunidades de aprendizaje, al mismo tiempo precisar que la encuesta es íntegramente anónima y sus resultados son de carácter confidencial.

No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción, siendo necesario responder la totalidad de las preguntas, agradecería marcar con un aspa "X" en el recuadro que corresponda según su percepción.

5. Siempre (S) - 4. Casi siempre (CS) - 3. A veces (AV) – 2. Casi nunca (CN) - Nunca 1. (N)

### Datos generales:

Género: Masculino ( ) Femenino ( )

N.º	Items	categorías				
		N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSION: COLABORACION</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
01	Los estudiantes evidencian altos niveles de logro en sus aprendizajes.					
02	Los resultados de los aprendizajes en los estudiantes se deben a la aplicación de instrumento de seguimiento y control por parte del directivo.					
03	El directivo lidera el establecimiento de metas de aprendizaje en el trabajo con la comunidad educativa.					
04	El directivo difunde las metas y resultados de los aprendizajes de los estudiantes, al final de cada bimestre o trimestre, entre la comunidad educativa.					
<b>DIMENSION: METAS CLARAS Y COMPARTIDAS</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
05	El directivo realiza las gestiones ante las instancias correspondientes para contar con los materiales educativos necesarios al iniciar las labores educativas.					
06	El directivo elabora un cronograma para la ejecución y seguimiento en la asignación de los recursos económicos y materiales en el mejoramiento escolar.					
07	El directivo realiza la gestión correspondiente para contar con el presupuesto asignado para mantenimiento de infraestructura y servicios.					
08	El directivo organiza con criterio pedagógico los recursos económicos y materiales existentes en la institución.					
<b>DIMENSION: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACION DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
09	El directivo planifica jornadas pedagógicas para reflexionar con los docentes sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.					
10	El directivo revisa periódicamente con los docentes la articulación del PEI y del PCI					
11	El directivo realiza el acompañamiento a la práctica de sus docentes de forma periódica, en el aula.					
12	El directivo brinda retroalimentación a través de la orientación y reflexión sobre la práctica pedagógica de los docentes.					
13	El directivo revisa periódicamente con los docentes las experiencias de aprendizaje en relación al currículo nacional.					
<b>DIMENSION: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>

14	El directivo es visto por los docentes como referentes pedagógicos por su formación y experiencia en el campo.					
15	El directivo se involucra frecuentemente en el proceso de enseñanza – aprendizaje con los docentes y estudiantes.					
16	El Directivo emplea estrategias innovadoras para obtener mayor grado de eficacia al interior de la comunidad educativa.					
<b>DIMENSION: ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
17	El directivo garantiza el uso del tiempo efectivo de clases en el aula.					
18	El directivo asegura que el Reglamento Interno esté actualizado de forma pertinente.					
19	El directivo reconoce las buenas prácticas docentes y las socializan dentro y fuera de la comunidad.					
20	El directivo genera espacios para el trabajo colegiado por grados y ciclos.					

**Gracias por su colaboración**

## Ficha técnica

### Cuestionario de Liderazgo Educativo

#### I. Datos Informativos:

- Autor: Pablo Antoni Pérez Blas.
- Adaptación: María Isabel Díaz Casahuilca
- Tipo de instrumento: Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración: Individual
- Duración aproximadamente: 20 minutos
- Modalidad: Internet
- responsable de la aplicación: Investigador

---

**Nombre:** Cuestionario de medición de Liderazgo Educativo

---

**Autores previos:** Original de Pérez Blas (2018) determinar el nivel de Liderazgo educativo.

**Dimensiones:** D1: Establecimiento de metas = 4ítems; D2: Obtención y asignación de recursos en forma estratégica = 4ítems; D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del currículum = 5 ítems; D4: Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente = 3 ítems; D5 Dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo= 4 ítems.

**Cantidad de ítems:** 20 reactivos

**Escala de medición:** Escala de Likert en 5 niveles: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

---



## Ficha técnica

### Cuestionario de Comunidades de Aprendizaje

#### I. Datos Informativos:

- Autor: María Isabel Díaz Casahuillca
- Tipo de instrumento: Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración: Individual
- Duración aproximadamente: 20 minutos
- Modalidad: Internet
- responsable de la aplicación: Investigador

---

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario de medición de Comunidades de Aprendizaje</b>
<b>Autor:</b>	Original de Díaz Casahuillca María Isabel (2022).
<b>Dimensiones:</b>	D1: Colaboración = 5 ítems; D2: Metas claras y compartidas = 4 ítems; D3: Foco en aprendizajes = 5 ítems; D4: Cultura o clima escolar= 3 ítems; D5 Diálogo reflexivo= 3 ítems.
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 reactivos
<b>Escala de medición:</b>	Escala de Likert en 5 niveles: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

---







Anexo 6: Cartas para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos.



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Milagro Yohana Flores Chavez.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **LIDERAZGO EDUCATIVO Y COMUNIDADES DE APRENDIZAJE EN UNA INSTITUCIONES EDUCATIVA PRIMARIA, LIMA - 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

MARIA ISABEL DIAZ CASAHUILLCA  
D.N.I 40962659

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Zulueta Sánchez, Yolanda.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **LIDERAZGO EDUCATIVO Y COMUNIDADES DE APRENDIZAJE EN UNA INSTITUCIONES EDUCATIVA PRIMARIA, LIMA - 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



-----  
**MARIA ISABEL DÍAZ CASAHUILLCA**  
D.N.I 40962659

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Miranda Laura Ruth.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

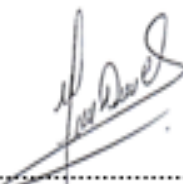
El título de mi proyecto de investigación es: **LIDERAZGO EDUCATIVO Y COMUNIDADES DE APRENDIZAJE EN UNA INSTITUCIONES EDUCATIVA PRIMARIA, LIMA - 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MARIA ISABEL DIAZ CASAHUILLCA**

D.N.I 40962659

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **VARIABLE: Liderazgo Educativo**

Harris (2015) La clave está en equipos humanos que crean sinergias en relación a visiones educativas, desarrollar actividades en equipos, estimular y apoyar al profesorado influye en la eficacia de su labor para que los centros educativos mejoren, así mismo invertir en el crecimiento de sus propios líderes.

### **DIMENSIÓN 1: Establecimiento de metas y expectativas**

Las metas marcadas señalan el rumbo que deberá seguir la Institución Educativa, así también permitirá consolidar expectativas sobre su desempeño y resultados.

### **DIMENSION 2: Obtención y asignación de recursos en forma estratégica.**

Requiere priorizar medios, recursos y tiempo, asignar como meta principal, los recursos, permitiendo tener una mejor visión de aquellos que aún se vienen obteniendo, es asumir una visión integral y conjunta del mejoramiento escolar, que contribuya a desarrollar capacidades críticas e innovadoras para obtener recursos.

### **DIMENSION 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo**

Prima en seleccionar estrategias adecuadas de acompañamiento a docentes, la evaluación y retroalimentación, implica brindar mayor apoyo y evaluación de la enseñanza a través del acompañamiento y monitoreo pedagógico frecuente en las aulas, asesorando y orientando mediante una asistencia técnica cualitativa y cuantitativa oportuna y adecuada a los docentes.

### **DIMENSIÓN 4: Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo profesional docente.**

El Directivo está llamado a ejercer un liderazgo que no solo promueva el desarrollo profesional formal e informal de sus docentes, sino que participe directamente con ellos para alcanzarlo, En consecuencia, mientras mayor grado de experiencia tenga el líder mayor será el grado de influencia en los docentes a su cargo.

### **DIMENSIÓN 5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo**

Brindar condiciones propicias para el logro de los aprendizajes. Implica, cuidar los espacios de tiempo asignados para las actividades de aprendizaje reduciendo interrupciones y presiones externas, garantizando un ambiente ordenado dentro y fuera del aula, generando relaciones de mayor confianza y normas de convivencia que fortalezcan los compromisos asumidos.

### **VARIABLE: Comunidades de aprendizaje**

Según Bolívar (2017) una escuela que aprende asegura un aprendizaje organizativo, mostrando la capacidad de participar en grupos de interaprendizaje, compartiendo vivencias y experiencias, tomando el error como aprendizaje.



### **DIMENSIÓN 1: Colaboración**

El trabajo colaborativo realizado de manera crítica y reflexiva, permitirán cumplir con los objetivos y metas establecidas del aprendizaje – enseñanza, las comunidades de aprendizaje en esta dimensión tiene como objetivo incentivar al profesorado a realizar un trabajo en equipo fortaleciendo el desarrollo profesional de sus participantes metas marcadas señalan el rumbo que deberá seguir la Institución Educativa, así también permitirá consolidar expectativas sobre su desempeño y resultados.

### **DIMENSION 2: Metas claras y compartidas**

Requiere priorizar medios, recursos y tiempo, asignar como meta principal, los recursos, permitiendo tener una mejor visión de aquellos que aún se vienen obteniendo, es asumir una visión integral y conjunta del mejoramiento escolar, que contribuya a desarrollar capacidades críticas e innovadoras para obtener recursos.

### **DIMENSION 3: foco en aprendizajes**

Pertenece a la comunidad en conjunto, los diálogos y decisiones deben orientarse al desarrollo y crecimiento del aprendizaje en los estudiantes. Los alumnos tendrán un mejor desarrollo y operarán con más éxito dentro de la sociedad, serán individuos capaces de aprender a lo largo de la vida y practicarán una convivencia social exitosa.

### **DIMENSIÓN 4: Cultura o clima escolar**

La cultura es un factor educativo, el director requiere el apoyo de los conocimientos y la energía de toda la comunidad educativa, ya que la cultura es un generador de cambio y educación continua. la capacidad de crear nuevos valores, realizar cambios significativos al interior de la institución educativa.

### **DIMENSIÓN 5: Dialogo reflexivo.**

Estrategia refiere a conversaciones centradas en las experiencias de aprendizaje que desarrollan los docentes, estas deben ser ejercitadas intencionalmente, así formar hábitos intelectuales para ser aplicadas ante diversas situaciones.

## Anexo 7: Certificados



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS</b>							
1	Los estudiantes evidencian altos niveles de logro en sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
2	Los resultados de los aprendizajes en los estudiantes se deben a la aplicación de instrumento de seguimiento y control por parte del directivo.	✓		✓		✓		
3	El directivo lidera el establecimiento de metas de aprendizaje en el trabajo con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	El directivo difunde las metas y resultados de los aprendizajes de los estudiantes, al final de cada bimestre o trimestre, entre la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El directivo realiza las gestiones ante las instancias correspondientes para contar con los materiales educativos necesarios al iniciar las labores educativas.	✓		✓		✓		
6	El directivo elabora un cronograma para la ejecución y seguimiento en la asignación de los recursos económicos y materiales en el mejoramiento escolar.	✓		✓		✓		
7	El directivo realiza la gestión correspondiente para contar con el presupuesto asignado para mantenimiento de infraestructura y servicios.	✓		✓		✓		
8	El directivo organiza con criterio pedagógico los recursos económicos y materiales existentes en la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El directivo planifica jornadas pedagógicas para reflexionar con los docentes sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	El directivo revisa periódicamente con los docentes la articulación del PEI y del PCI	✓		✓		✓		
11	El directivo realiza el acompañamiento a la práctica de sus docentes de forma periódica, en el aula.	✓		✓		✓		
12	El directivo brinda retroalimentación a través de la orientación y reflexión sobre la práctica pedagógica de los docentes.	✓		✓		✓		
13	El directivo revisa periódicamente con los docentes las experiencias de aprendizaje en relación al currículo nacional.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El directivo es visto por los docentes como referentes pedagógicos por su formación y experiencia en el campo.	✓		✓		✓		
15	El directivo se involucra frecuentemente en el proceso de enseñanza –aprendizaje con los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
16	El Directivo emplea estrategias innovadoras para obtener mayor grado de eficacia al interior de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El directivo garantiza el uso del tiempo efectivo de clases en el aula.	✓		✓		✓		
18	El directivo asegura que el Reglamento Interno esté actualizado de forma pertinente.	✓		✓		✓		
19	El directivo reconoce las buenas prácticas docentes y las socializan dentro y fuera de la comunidad.	✓		✓		✓		
20	El directivo genera espacios para el trabajo colegiado por grados y ciclos.	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMUNIDADES DE APRENDIZAJE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: COLABORACIÓN</b>							
1	El directivo genera espacios para la realización del trabajo colaborativo en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	El directivo impulsa la formación de comunidades de aprendizaje para fortalecer la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
3	El directivo promueve el trabajo en equipos de interaprendizaje.	✓		✓		✓		
4	El directivo convoca la participación de los integrantes de su Institución Educativa en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
5	El directivo busca consensos con su personal normas de convivencia para establecer y estimular un ambiente colaborativo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: METAS CLARAS Y COMPARTIDAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El directivo se involucra en el logro de metas y objetivos institucionales, tomando en cuenta los resultados obtenidos en los aprendizajes	✓		✓		✓		
7	El directivo orienta y desarrolla su trabajo a través de metas concretas en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8	El directivo consolida el logro de los aprendizajes mediante un trabajo compartido de estudiantes – docentes y padres de familia.	✓		✓		✓		
9	El directivo fomenta la participación a través del trabajo compartido.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: FOCO EN APRENDIZAJES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El directivo estimula la buena práctica docente dentro de la comunidad de aprendizaje obteniendo mejores resultados educativos.	✓		✓		✓		
11	El directivo gestiona la calidad de los procesos pedagógicos mediante el desarrollo de las competencias pedagógicas de los docentes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
12	El directivo acompaña y monitorea las comunidades de aprendizaje para fortaleciendo sus competencias pedagógicas	✓		✓		✓		
13	En la elaboración de los instrumentos de gestión, la comunidad educativa recoge la cultura originaria de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	La comunidad de aprendizaje prioriza que todos los estudiantes logren aprendizajes satisfactorios.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4: CULTURA O CLIMA ESCOLAR</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El directivo promueve que los integrantes de la comunidad educativa expresen sus ideas y opiniones en libertad.	✓		✓		✓		
16	El directivo incentiva la práctica de hábitos y valores que favorecen un buen clima institucional.	✓		✓		✓		
17	El directivo establece las normas de convivencia institucionales con la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: DIALOGO REFLEXIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El directivo genera espacios de dialogo reflexivo para cohesionar al personal de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
19	El directivo fomenta el debate de ideas y la toma de decisiones con la participación activa de los integrantes de la comunidad docente.	✓		✓		✓		
20	El directivo favorece el dialogo reflexivo en el acompañamiento y monitoreo de sus docentes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Zulueta Sánchez Yolanda Genoveva DNI: 09473340

Especialidad del validador: Administración de la Educación.

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

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

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

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

14 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante  
Especialidad Educación Primaria

Los ítems planteados son aplicables

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Miranda Laura Ruth DNI: 43569955

Especialidad del validador: Administración de la Educación.

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

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

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

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

25 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador: FLORES CHAVEZ MILAGROS JOHANA      DNI: 08143468

Especialidad del validador: EDUCACIÓN PRIMARIA.

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

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

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

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

30 de noviembre del 2022.



---

**Firma del Experto Informante**  
**Especialidad Educación Primaria**

## Anexo 8: Autorización de la I.E.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 13 de abril de 2023

Carta P. 0034-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

MAG.

MARCO ANTONIO GARCIA VALDERRAMA

DIRECTOR

IE 1153 "REPÚBLICA DE CANADÁ"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a DIAZ CASAHUILLCA, MARIA ISABEL; identificada con DNI N° 40962659 y con código de matrícula N° 7002758317; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**LIDERAZGO EDUCATIVO Y COMUNIDADES DE APRENDIZAJE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PRIMARIA, LIMA, 2022.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador DIAZ CASAHUILLCA, MARIA ISABEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 0339135
I.E. 1153 "República de Canadá"	
Nombre del Titular o Representante legal: Marco Antonio García Valderrama	
Nombres y Apellidos María Isabel Díaz Casahuilca	DNI: 40962659

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ ] no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública del nivel primario, Lima, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos María Isabel Díaz Casahuilca	DNI: 40962659

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, octubre 2022

  
Firma    
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, JOSE MERCEDES VALQUI OXOLON, 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 educativo y comunidades de aprendizaje en una Institución Educativa pública primaria, Lima, 2022.", cuyo autor es DIAZ CASAHUILLCA MARIA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JOSE MERCEDES VALQUI OXOLON <b>DNI:</b> 10743897 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 09- 01-2023 12:40:05

Código documento Trilce: TRI - 0513197