



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una  
I.E. de la UGEL 05 – 2024

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Lazaro Conopuma, Flor Yanina (orcid.org/0009-0008-9771-6481)

**ASESORES:**

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, LIZANDRO CRISPIN ROMMEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05 – 2024", cuyo autor es LAZARO CONOPUMA FLOR YANINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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, 23 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LIZANDRO CRISPIN ROMMEL <b>DNI:</b> 09554022 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1091-225X	Firmado electrónicamente por: RLIZANDROC el 03- 08-2024 01:23:24

Código documento Trilce: TRI - 0831756



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LAZARO CONOPUMA FLOR YANINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05 – 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
FLOR YANINA LAZARO CONOPUMA <b>DNI:</b> 42969376 <b>ORCID:</b> 0009-0008-9771-6481	Firmado electrónicamente por: FLAZAROCO el 23-07- 2024 01:01:05

Código documento Trilce: TRI - 0831755

## **DEDICATORIA**

Esta tesis es dedicado con mucho esfuerzo y amor al maestro de maestro llamado Jesús que siempre me cuida y guía mis pasos y a mi familia que son mi motivación para salir adelante y ser una profesional competente en la sociedad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al Dr. Lizandro Crispín, Rommel y a la Dra. Flor Mildred Gonzales Barbarán por brindarme su enseñanza, orientación y paciencia durante el desarrollo de la tesis durante todo este tiempo de aprendizaje en mi querida Universidad César Vallejo.

## Índice de contenidos

	pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	26
III. RESULTADOS .....	29
IV. DISCUSIÓN .....	37
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES .....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS .....	50

## Índice de tablas

Tabla 1 Liderazgo participativo .....	29
Tabla 2 Dimensiones de liderazgo participativo .....	30
Tabla 3 Sentido de pertenencia .....	31
Tabla 4 Dimensiones de sentido de pertenencia .....	32
Tabla 5 Liderazgo participativo y Sentido de pertenencia .....	33
Tabla 6 Liderazgo participativo y dimensión psicológica social.....	33
Tabla 7 Liderazgo participativo y dimensión afectiva .....	34
Tabla 8 Liderazgo participativo y dimensión física .....	35
Tabla 9 Prueba de normalidad .....	36
Tabla 10 Prueba de hipótesis general y específicas. ....	36

## Resumen

El estudio investigó la relación entre el liderazgo participativo del director y el sentido de pertenencia en una Institución Educativa de la UGEL 05 - 2024. Con una muestra de 110 docentes, se aplicaron dos instrumentos para evaluar el liderazgo participativo y el sentido de pertenencia. Utilizando un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo, se analizaron los datos recopilados para determinar las correlaciones entre las variables. Los resultados destacaron una correlación positiva significativa entre el liderazgo participativo y los aspectos psicológico-social, afectivo y físico. Se encontró que el liderazgo participativo del director contribuye al bienestar emocional, la integración social, la satisfacción, el compromiso y la motivación de los estudiantes, docentes y personal administrativo. Además, se observó que un estilo de liderazgo participativo mejora la cohesión y la colaboración dentro de la institución, reforzando el sentido de pertenencia de todos los miembros de la comunidad educativa.

Palabras clave: Liderazgo participativo, sentido de pertenencia, psicológico social.



## **Abstract**

The study investigated the relationship between the principal's participative leadership and the sense of belonging in an educational institution within UGEL 05 - 2024. With a sample of 110 teachers, two instruments were applied to assess participative leadership and the sense of belonging. Using a correlational design and a quantitative approach, the collected data were analyzed to determine the correlations between the variables. The results highlighted a significant positive correlation between participative leadership and the psychological-social, affective, and physical aspects. It was found that the principal's participative leadership contributes to the emotional well-being, social integration, satisfaction, commitment, and motivation of students, teachers, and administrative staff. Additionally, a participative leadership style was observed to enhance cohesion and collaboration within the institution, strengthening the sense of belonging of all members of the educational community.

Keywords: Participative leadership, sense of belonging, psychological-social.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La compleja interacción entre el liderazgo participativo del director y el sentido de pertenencia en una institución educativa (IE) dentro del ámbito de la UGEL 05 en el año 2024 constituye una realidad problemática que demanda una atención minuciosa y estratégica. Esta problemática se manifiesta en múltiples niveles, abarcando desde las dinámicas globales de la educación hasta las particularidades locales que influyen en la experiencia educativa de estudiantes, docentes y personal administrativo.

A nivel internacional, se reconoce cada vez más la importancia del liderazgo participativo en las instituciones educativas como un catalizador para el cambio y la mejora continua. Estudios realizados por expertos como Hargreaves y Fullan (2012) han demostrado que el liderazgo distribuido, que involucra a todos los miembros de la comunidad escolar en la toma de decisiones, promueve un ambiente de colaboración y compromiso, lo que a su vez impacta positivamente simultáneamente en términos de rendimiento académico y bienestar emocional.

En el ámbito nacional, existe un vínculo directo entre la calidad de la educación y la efectividad del liderazgo escolar. Informes de organizaciones como la UNESCO (2016) resaltan que los directores que adoptan un enfoque participativo en la gestión escolar tienden a generar un mayor sentido de pertenencia entre los actores de la comunidad educativa, lo que se traduce en una reducción de la deserción escolar y un aumento en los índices de aprovechamiento académico.

Sin embargo, al descender al nivel local, específicamente en el contexto de la UGEL 05 en el año 2024, surgen desafíos y realidades particulares que influyen en la dinámica del liderazgo escolar y el sentido de pertenencia en las IE. Estudios como el realizado por Rodríguez y Sánchez (2023) en esta región han identificado que las escuelas lideradas por directores que fomentan la participación activa de todos los miembros de la comunidad escolar experimentan un mayor sentido de pertenencia y compromiso. No obstante, factores como la falta de recursos, la brecha digital y las diferencias socioeconómicas pueden obstaculizar la implementación efectiva de prácticas de liderazgo participativo y, por ende, afectar el sentido de pertenencia en las IE.

En esta realidad problemática, es crucial considerar la integración de variables como la cultura organizacional, las políticas educativas y las características socioeconómicas de la comunidad. El liderazgo participativo y el sentido de pertenencia en una IE no pueden entenderse de manera aislada; más bien, constituyen componentes interrelacionados que requieren un abordaje holístico y contextualizado.

El tema del liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una IE de la UGEL 05 - 2024 es un tema multifacético que requiere de estrategias y políticas educativas que promuevan la participación activa de todos los miembros de la comunidad escolar y que se adapten a las características y necesidades específicas del contexto local. Ello se debe a que se trata de una cuestión polifacética. A través de un enfoque eficaz, no sólo ayudará a la mejora de la calidad de la educación, sino que también contribuirá al fortalecimiento del tejido social y comunitario que rodea a la institución educativa.

Ante esta realidad se ha considerado establecer como problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05 – 2024? En relación con problemas específicos, se planteará lo siguiente: 1 ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo participativo del director y el aspecto psicológico social en una I.E. de la UGEL 05 – 2024? 2 ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo participativo del director y el aspecto afectivo en una I.E. de la UGEL 05 – 2024? 3 ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo participativo del director y el aspecto físico en una I.E. de la UGEL 05 – 2024? Estos problemas específicos se centraron en comprender cómo el liderazgo participativo tiene incidencias en el sentido de pertenencia e impacta en diversas capacidades de los estudiantes, como la generación de propuestas o estrategias, aptitudes técnicas, el desempeño en equipo y medir el rendimiento en relación con sus resultados.

Con el fin de fomentar un sentimiento de pertenencia entre todos los miembros de la comunidad escolar, la razón teórica de esta investigación se basa en la necesidad de promover el liderazgo participativo en las instituciones educativas. Esto se hace con el fin de cultivar un sentimiento colectivo de pertenencia. Se sustenta en teorías como el constructivismo de Ausubel y la teoría socio cultural del aprendizaje de Vygotsky, que enfatizan la importancia de la interacción y colaboración en el proceso educativo para generar un ambiente de aprendizaje significativo y fomentar

la identificación con la institución.

Desde una perspectiva práctica, este estudio cobra relevancia al reconocer la necesidad de fortalecer el sentido de pertenencia en el ámbito educativo, especialmente en el área de Educación para el trabajo. Esto se alinea con los esfuerzos del Ministerio de Educación (Minedu, 2016) que anima a los estudiantes a desempeñar un papel activo en la sociedad, a fin de prepararlos mejor para su eventual transición al mundo laboral.

En cuanto a la justificación metodológica, se emplearon métodos e instrumentos validados para garantizar la obtención de resultados confiables en el impacto que tiene el liderazgo participativo en el sentido de pertenencia que existe dentro de la comunidad escolar. A través de este enfoque metodológico se logró una comprensión integral de los elementos que intervienen en la formación de un ambiente inclusivo y participativo en el ámbito educativo.

Finalmente, la investigación tiene una justificación epistemológica al contribuir al desarrollo del conocimiento sobre la importancia del liderazgo participativo en la promoción del sentido de pertenencia en los centros donde se imparte educación básica. Esto representa un avance significativo en la comprensión de cómo los líderes escolares pueden influir en el clima escolar y en la experiencia educativa de los estudiantes, fortaleciendo así su compromiso con la institución y su comunidad educativa.

Se ha considerado: Determinar la relación entre el liderazgo participativo del director y el sentido de pertenencia en una I.E de la UGEL 05 – 2024.

Con relación a los objetivos específicos, se plantea lo siguiente: 1: Determinar la relación entre el liderazgo participativo del director y el aspecto psicológico-social en una IE de la UGEL 05 – 2024, considerando cómo las prácticas de liderazgo influyen en el bienestar emocional y la integración social de los miembros de la comunidad escolar. 2: Determinar la relación entre el liderazgo participativo del director y el aspecto afectivo en una IE de la UGEL 05 – 2024, evaluando cómo el estilo de liderazgo del director impacta en la satisfacción, el compromiso y la motivación de los estudiantes, docentes y personal administrativo. 3: Determinar la relación entre el liderazgo participativo del director y el aspecto físico en una IE de la UGEL 05 – 2024, explorando cómo las acciones y decisiones del director influyen en el ambiente físico y la infraestructura escolar, incluyen salvaguardar el bienestar y la

seguridad de todas y cada una de las personas que forman parte de la comunidad escolar. Esto implica garantizar que los alumnos, los instructores y el personal se encuentren en circunstancias seguras y saludables, así como fomentar un ambiente propicio para el bienestar general.

La hipótesis general planteada es que existe una relación entre el liderazgo participativo del director y el sentido de pertenencia en una I,E de la UGEL 05 – 2024. Con relación a las hipótesis específicas, se plantearon las siguientes: hipótesis específica1: el liderazgo participativo del director se relaciona con la dimensión psicológico-social en la IE de la UGEL 05 – 2024, en cuanto a la hipótesis específica 2: el liderazgo participativo del director se relaciona con la dimensión afectiva en una IE de la UGEL 05 – 2024, en la hipótesis específica 3: el liderazgo participativo del director se relaciona con la dimensión física en una IE de la UGEL 05 – 2024.

Estas hipótesis proporcionan un marco para explorar y analizar la relación entre el liderazgo participativo del director y el sentido de pertenencia en una IE específica de la UGEL 05 – 2024, permitiendo evaluar cómo diferentes aspectos del liderazgo escolar pueden influir en la experiencia educativa y el clima escolar.

En cuanto a los antecedentes de la Investigación, Núñez (2023) La investigación se realizó con la intención de determinar si existe o no correlación entre el liderazgo gerencial participativo y el clima de convivencia en Cajamarca. En el transcurso de esta investigación se utilizó una técnica basada en un enfoque descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 114 participantes, entre ellos docentes, directivos, padres de familia y estudiantes, seleccionados de una población total de 161 miembros. Los resultados obtenidos indicaron una correlación significativa (0.92) entre el liderazgo directivo participativo y el clima de convivencia escolar. Además, se observó una dispersión positiva de las dimensiones relacionadas con el liderazgo participativo en la institución educativa, con una suma total de 25, y del clima de convivencia escolar, con una suma total de 22.75. Estos resultados condujeron a la formulación de una propuesta para mejorar el liderazgo pedagógico y fortalecer el clima de convivencia escolar, con el fin de innovar en la gestión del aprendizaje de los estudiantes.

Diestra (2023) El foco de esta investigación, y el propósito principal fue investigar el vínculo entre el liderazgo participativo y el nivel de satisfacción que tienen los padres de familia con el servicio educativo que brinda la institución. La intención de este estudio fue investigar las formas en que el compromiso activo de los líderes

educativos incide en la forma en que los padres de familia perciben la calidad y eficacia del sistema educativo. Se adoptó un enfoque metodológico básico, utilizando métodos cuantitativos, un enfoque hipotético-deductivo, y un diseño de investigación correlacional no experimental. La muestra incluyó a 120 padres de familia, seleccionados aleatoriamente de manera probabilística, de los cuales 92 participaron en el estudio. Se utilizó una encuesta como herramienta de recolección de datos, respaldada por dos cuestionarios validados por expertos y evaluados por su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.953 para el cuestionario de liderazgo participativo y 0.946 para el cuestionario de satisfacción con el servicio educativo. Los análisis revelaron una correlación significativa de 0.606 con una significancia de 0.000 entre el liderazgo participativo y la satisfacción con el servicio educativo, indicando una relación directa y sustancial. En conclusión, se encontró que un liderazgo participativo más sólido se asocia positivamente con una mayor satisfacción respecto al servicio educativo, y viceversa.

Magallanes (2022) Una de las principales intenciones de este estudio era evaluar la relación entre el liderazgo participativo y la eficacia de la cooperación, tal como la perciben los educadores que trabajan en instituciones educativas situadas en el interior de la nación. Se optó por un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo correlacional sin experimentación y de corte transversal. La muestra incluyó a 110 docentes, quienes fueron encuestados utilizando cuestionarios validados y confiables. Los resultados indicaron que el 45.5% de los encuestados percibieron rasgos de liderazgo en el liderazgo participativo, mientras que el 43.6% consideraron que el trabajo en equipo era regular. Se encontró una relación significativa ( $r=0.463$ ) y moderadamente positiva entre el liderazgo participativo y el trabajo en equipo. Además, el valor  $p$  ( $p=0.000$ ) fue inferior a 0.05, lo que respaldó la hipótesis de estudio y refutó la hipótesis nula.

Flores (2023) Los trabajadores de una red de salud fueron los sujetos de este estudio, y el propósito de la investigación fue investigar si existe o no una relación entre el sentido de pertenencia y la administración de procedimientos. En la investigación realizada se utilizó una técnica cuantitativa y un diseño correlacional que no incluyó experimentos. Para evaluar estas características se utilizaron tanto la Guía de Inspección de Buenas Prácticas de Dispensación de DIGEMID (2022) como la herramienta de Sentido de Pertenencia creada por Hagerty et al. (1992). La muestra consistió en 99 trabajadores seleccionados mediante un muestreo intencional no

probabilístico. Para realizar el análisis de los resultados se utilizaron las aplicaciones SPSS-25 y Microsoft Excel. Según los datos, existe una relación estadísticamente significativa entre la sensación de pertenencia y los procesos de dispensación (Rho de Spearman =.936,  $p = .000$ ). Se concluyó que a medida que aumenta la participación, las habilidades y la interacción en el ambiente laboral, se observan mejoras en las prácticas de dispensación.

Núñez (2022) En el contexto de un establecimiento educativo que depende de la autoridad de San Martín de Porres, el objetivo principal de esta investigación fue indagar sobre la conexión que existe entre los líderes y administradores educativos. La muestra para el estudio estuvo constituida por cuarenta educadores que voluntariamente participaron en la aplicación de los instrumentos de investigación durante su utilización. En el diseño de la investigación, de carácter correlacional, fundamental y no experimental, se utilizó un enfoque cuantitativo y una técnica hipotética. Para realizar el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS. Además, se utilizó la prueba de Kolmogorov para evaluar la normalidad de los datos, lo que condujo finalmente a la utilización del coeficiente de fiabilidad Rho de Spearman. Los resultados revelaron un valor de  $p = 0.001 < 0.05$ , lo que sugiere una relación significativa entre liderazgo y gestión educativa. Esta relación es positiva, lo que indica que a mayor liderazgo, mayor es la gestión educativa. Además, se encontró que la relación es alta ( $r = 0.795$ ) y el 70% de los encuestados la consideraron favorable en la institución educativa.

Torres (2020) Se llevó a cabo una investigación aplicada descriptiva con un diseño correlacional no experimental para evaluar el vínculo entre el liderazgo participativo y el desempeño de los docentes de una institución educativa. El estudio se diseñó mediante el uso de una metodología correlacional. La muestra se eligió por conveniencia y estuvo formada por todos los profesores y directivos, con un total de diecisiete participantes. Se administraron cuestionarios sobre el liderazgo participativo y el rendimiento de los profesores. Se constató la existencia de un vínculo de intensidad moderada entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la institución, como demuestran los resultados ( $X^2 = 0,617$ ,  $p = 0,034$ ,  $\alpha = 0,05$ ). Se observó que el rasgo de liderazgo fue la cualidad más destacada, con una participación del 59% (10 personas), mientras que el desempeño docente mayormente se ubicó en el nivel 4, destacado, con un 53% de participantes (9 personas). No se encontraron relaciones significativas entre las diferentes

dimensiones del liderazgo y el desempeño docente de forma individual ( $p > 0.05$ ). En conclusión, se demostró que existe una correlación entre el liderazgo participativo y el rendimiento de los profesores. Este hallazgo pone de relieve la importancia de varios aspectos del liderazgo, como la orientación, la cooperación, la democracia, el liderazgo directivo y el liderazgo en general.

Barrios (2022) En el contexto de las instituciones educativas que forman parte de la red educativa institucional, el eje del estudio fue investigar la influencia que tiene el liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje. Se realizó un estudio básico con un enfoque explicativo y cuantitativo, utilizando un diseño transversal-correlacional sin experimentación. La población incluyó a 90 docentes de estas instituciones. Para recopilar datos, se empleó una encuesta y dos cuestionarios validados por expertos y con alta confiabilidad, según el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron que el liderazgo participativo tiene una influencia del 50.4% en la comunidad profesional de aprendizaje, según la regresión logística. De ello se deduce que el liderazgo participativo influye sustancialmente en la comunidad profesional de aprendizaje que existe al interior de las instituciones educativas que están bajo la jurisdicción de la REI 13, San Martín de Porres entre los años 2022 y 2023.

En los estudios internacionales, se cita a Gonzales et al. (2023) Los avances tecnológicos y la situación de pandemia han destacado el papel crucial de la mediación virtual en el ámbito de la educación superior, permitiendo a las instituciones adaptarse a nuevos desafíos y cambios en el entorno educativo. La implementación generalizada de la educación virtual a raíz de la pandemia por Covid-19 ha afectado tanto al sentido de pertenencia como al compromiso estudiantil, especialmente en instituciones que previamente se habían destacado por su enfoque en la educación a distancia. Este estudio se centra en comprender el perfil de los escolares de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) en este contexto particular, así como en analizar el vínculo sobre el compromiso estudiantil y el sentido de pertenencia. Se trabajó con una muestra de 312 estudiantes de la UNAD, utilizando un enfoque positivista y un diseño descriptivo-inferencial, con un registro prospectivo, transversal y no experimental. Para recopilar datos, se emplearon dos instrumentos: uno para evaluar el compromiso estudiantil y otro para detectar los factores que tienen un impacto en el sentido de pertenencia. Los resultados revelaron que en el perfil de los escolares de educación a distancia en comparación con los de educación



presencial son diferentes. Se sugiere la realización de estudios adicionales centrados en el sentido de pertenencia y el compromiso estudiantil, particularmente en la educación superior a distancia, un área que aún no ha sido ampliamente explorada.

Corono (2020) Desde el punto de vista de los estudiantes de licenciatura en México, la finalidad de esta investigación fue realizar una indagación sobre el sentimiento de pertenencia. Para cumplir con este objetivo, se realizó un estudio cuantitativo por medio de un cuestionario que evaluó el sentimiento de pertenencia en relación con cuatro aspectos distintos: psicológico-social, emocional, intelectual y físico. Según los resultados, los componentes académico y social requieren la realización de determinadas actividades para mejorar los niveles de autoconfianza de los estudiantes y facilitar su integración laboral. Las experiencias formativas de los estudiantes se enriquecen cuando se crean conexiones significativas a través del examen de su sentimiento de pertenencia, lo que conduce al establecimiento de relaciones significativas en sí mismas.

Jiménez y Vargas (2020) El propósito fue explorar la relación entre el sentido de pertenencia de los estudiantes de licenciatura en la Universidad de La Salle México y su percepción del clima social en el campus universitario. Se consideró que esta relación refleja la construcción de la comunidad universitaria. Para llevar a cabo el estudio, se emplearon dos escalas que fue diseñada específicamente para esta investigación. Ambas escalas fueron administradas a una muestra de estudiantes de licenciatura de diversas facultades de la Universidad La Salle, con un total de 1674 participantes seleccionados de manera no probabilística. Los resultados indicaron una percepción positiva del clima social universitario entre los estudiantes, influenciada en gran medida por su fuerte sentido de pertenencia a la institución. Esta combinación de un sentido de pertenencia sólido y un clima social favorable consolida el valor de la comunidad universitaria, aspecto clave para el éxito académico y formativo de los estudiantes en el entorno lasallista.

Villanueva y Palomares (2023) en su estudio de sentido de pertenencia, fue esencial fortalecer el sentido de pertenencia del estudiante hacia la institución, ya que puede verse afectado por diversos factores, incluida la falta de dominio de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Este artículo examina los efectos de un diagnóstico realizado en el Programa LEID para evaluar el nivel de apropiación de las TIC por parte de los estudiantes. Se presenta una descripción del grado de competencia tecnológica de los estudiantes, seguida de un análisis detallado

de los resultados obtenidos en el diagnóstico. Se empleó un enfoque de investigación mixta, con un énfasis descriptivo y correlacional, utilizando principios cualitativos y no experimentales, con un enfoque inductivo. Por lo mismo, se exteriorizan conclusiones y recomendaciones para abordar las brechas identificadas en los hallazgos de esta investigación.

Rodríguez et al (2021) Con la finalidad de explorar la conexión emocional que los estudiantes chilenos, desde séptimo grado básico hasta tercer grado medio, tienen con sus escuelas, este artículo emplea un enfoque cuantitativo para identificar los patrones que influyen en este sentido de pertenencia utilizando la habilidad de árboles de clasificación. El sentido de pertenencia hacia la escuela es un aspecto crucial para el desarrollo integral de los estudiantes, afectando no solo su desempeño académico, sino también su bienestar emocional y sus relaciones dentro de la comunidad escolar. Los hallazgos muestran que no todos los estudiantes desarrollan un vínculo sólido y perdurable con su escuela, pero aquellos que experimentan niveles más altos de satisfacción escolar, percepción de apoyo por parte de los docentes y valoración de la calidad educativa tienden a tener un sentido de pertenencia y conexión más fuertes. Las conclusiones resaltan cómo estos factores impactan positivamente en la experiencia escolar, promoviendo una mayor implicación de los estudiantes y generando satisfacción personal durante su tiempo en la escuela.

El autor Ortrun (2011) explica los fundamentos teóricos del liderazgo participativo como técnicas que se esfuerzan por dirigir a las personas y orientar sus habilidades hacia la consecución de los objetivos institucionales a través de una comunicación eficaz. Esto se refiere al hecho de que estos enfoques tienen éxito. Por su parte, Yelise et al. (2020) describen estos procesos como el resultado de las interacciones entre los miembros de un equipo laboral, donde todos colaboran para desempeñar sus papeles en beneficio de la organización. En una línea similar, Gento et al. (2020) describen el liderazgo participativo como una forma de reformar una organización. Este enfoque implica que los trabajadores trabajen juntos con su compromiso para completar las tareas que les han sido encomendadas en beneficio de la propia empresa. Según Barrueta (2020), el principal objetivo del liderazgo participativo es incluir a todos los trabajadores en la toma de decisiones, motivarlos para que participen activamente y fomentar una comunicación abierta entre directivos y empleados. Este es el objetivo principal del estilo de liderazgo. Esto contribuye a aumentar la satisfacción laboral y, en consecuencia, este enfoque no requiere un

control excesivo, especialmente cuando todos los colaboradores son profesionales y están capacitados, aunque puedan tener algunas debilidades. Sin embargo, puede haber demoras en la toma de decisiones en el equipo, por lo que el líder debe fomentar el intercambio de ideas para resolver problemas complejos. Por lo tanto, las actitudes del equipo deben ser siempre motivadoras y positivas, lo que resultará en una mejora en la producción.

El liderazgo democrático o participativo se caracteriza por suscitar la participación de los dependientes en la toma de decisiones, aunque la autoridad última sigue estando en manos del líder. Es deber de los líderes explicar sus decisiones a los subordinados y resolver disputas de manera colaborativa. En este estilo de liderazgo, las decisiones se toman con la mayor participación posible. Estas cualidades son aspectos positivos que permiten a una persona desempeñar diversos roles dentro de una organización con eficiencia. Sin embargo, también es esencial contar con un respaldo técnico y financiero adecuado, así como tener un liderazgo participativo que sistematice los ejercicios de la organización, como señala López (2020). Entre las características del liderazgo democrático, se destaca la destreza de escuchar activamente, valorando las opiniones de los equipos como compendios clave para la toma de decisiones. Además, los líderes democráticos modelan el comportamiento deseado y ayudan a desarrollar habilidades específicas para un desempeño efectivo en el trabajo. Poseen un espíritu emprendedor, carisma y un claro sentido de liderazgo, y son conscientes de sus fortalezas y debilidades, lo que es esencial para comprender a los demás y tener claridad sobre los objetivos y metas a alcanzar, según Guerrero et al. (2021) Indican que cada individuo alberga un potencial de liderazgo democrático único que requiere ser cultivado para manifestarse. Por ende, para que un líder tenga éxito en su gestión, es crucial contar con las ideas y contribuciones de los subordinados. Los líderes democráticos actúan como mentores, inspirando y motivando al grupo, siempre teniendo en cuenta las participaciones de los individuos miembros de la organización, como sugieren Incio y Capuñay (2020).

Según Añazco et al. (2018) los líderes democráticos deben ser proactivos al abordar los problemas de sus colaboradores y buscar soluciones conjuntas. En esencia, un líder democrático eficaz permite la participación activa del equipo en la toma de decisiones, fomentando así el trabajo en equipo y evitando actuar de manera individual, lo que conduce a una mayor participación y productividad grupal. La 19

diversidad de opiniones y enfoques de pensamiento resulta en soluciones más creativas respaldadas por todo el equipo. Por otro lado, Villalva y Fierro (2017), junto con Caillier (2020), destacan la importancia crucial del liderazgo democrático en el crecimiento y la innovación organizacional. Este tipo de liderazgo implica una gestión efectiva de la empresa, que incluye una sólida organización, planificación y control, así como la generación de confianza y la integración del equipo para enriquecer la organización con diversas perspectivas. A pesar de ello, como han señalado Molina et al. (2020) y Fretes (2020), un gran número de empresas se han enfrentado a retos como resultado de un liderazgo democrático inadecuado. Este tipo de liderazgo se caracteriza por una organización inadecuada, falta de planificación y control, así como por la ausencia de estrategias que promuevan la colaboración y el intercambio de ideas.

De acuerdo con Vergara y Warren (2019) el liderazgo participativo se considera esencial para aprovechar la inteligencia colectiva y fomentar diálogos significativos, lo que aumenta el compromiso del personal al involucrarlos en la toma de decisiones. Enfatizan en la capacidad del grupo para organizarse por sí mismo y abordar temas relevantes que satisfagan sus necesidades. Por otro lado, Arreola et al. (2019) argumentan que el liderazgo participativo influye en la estructura del trabajo al proporcionar orientación sobre procesos técnicos y legales para estandarizar las operaciones. Además, describen cómo los roles del equipo se alinean con los objetivos institucionales, guiando sus esfuerzos y actividades, seguidos de una evaluación de las acciones y decisiones tomadas en función de las necesidades identificadas.

Según Ortrun (2011) el liderazgo participativo se desglosa en seis dimensiones clave. En primer lugar, se encuentra el liderazgo visionario, donde los líderes encarnan los valores institucionales y promueven la adhesión al cambio. Esta dimensión requiere habilidades predictivas basadas en datos históricos para tomar decisiones que aseguren la eficacia y consideren los riesgos futuros (Robbins y Coulter, 2018; De Salinas et al., 2022).

La segunda dimensión, el liderazgo tutor, implica que el líder fomente el crecimiento de habilidades entre sus colaboradores para cumplir con sus responsabilidades. En el ámbito educativo, los directivos desempeñan un papel vital al respaldar el desarrollo profesional de los maestros y brindar retroalimentación constante (Ortrun, 2011; Rojas, 2020).

La dimensión afiliativa del liderazgo, según Ortrun (2011) se centra en establecer conexiones emocionales con los colaboradores para comprender sus motivaciones individuales y brindarles el apoyo necesario para alcanzar sus metas. Estos líderes fomentan un entorno caracterizado por la confianza y la transparencia, creando una atmósfera en la que los miembros del equipo se sienten cómodos expresando sus opiniones y experiencias con la intención de contribuir al avance del equipo (Ballesteros, 2021).

En cuanto al liderazgo democrático, que constituye la cuarta dimensión, implica inspirar y compartir objetivos comunes con los seguidores, fomentando la colaboración y la participación de cada miembro del equipo. Estos líderes motivan y comprometen a su equipo con las metas organizacionales, distribuyendo el poder de manera equitativa y promoviendo un ambiente de confianza y responsabilidad compartida (Palafox-Soto, 2021; Sesé y Gómez, 2021).

La quinta dimensión del liderazgo, según Ortrun (2011) se centra en el papel del líder como timonel. Este tipo de líder supervisa de cerca para garantizar que los procesos se desarrollen conforme a las estrategias establecidas, asegurando así que las actividades contribuyan al éxito de la empresa. Son líderes detallistas y comprometidos con la calidad, lo que los lleva a realizar un seguimiento continuo para asegurar el cumplimiento de los estándares (Goleman y Boyatzis, 2016). Aunque su enfoque es efectivo, a veces pueden ser percibidos como autoritarios, lo que podría no ser siempre la opción más adecuada (Cabeza y León, 2017).

Por otro lado, la sexta dimensión, llamada liderazgo puro según Ortrun (2011) describe a individuos excepcionales que son ideales para liderar una empresa. Estos líderes se comprometen con metas claras y buscan oportunidades para destacar. Asumen múltiples roles con responsabilidad y se esfuerzan por cumplirlos eficazmente. Aunque pueden compensar deficiencias en la dirección y planificación, su eficacia radica en su capacidad para liderar con determinación y compromiso (Aleman, 2019).

En cuanto a la segunda variable de sentido de pertenencia Hagerty y Patuský (1995) caracterizan el sentido de pertenencia como la sensación de estar vinculado a un entorno o contexto en el que uno se siente identificado y atribuye significado. Este sentimiento surge de experiencias compartidas y similitudes con individuos, grupos, comunidades o lugares que comparten características afines o complementarias. El sentido de pertenencia se define como el sentimiento de identidad que surge en un

individuo durante su proceso de integración en un grupo o institución. Este sentimiento se manifiesta a través de la afiliación, la integración y la identificación con el grupo al que pertenece (Gac Jimènez, Hopenhayn, & Sojo, 2012). Al sentir esta identidad, el individuo experimenta una respuesta positiva y una sensación de satisfacción al compartir intereses comunes y formar parte activa del grupo. Desde una perspectiva psicosocial, se entiende que el sentido de pertenencia refleja el grado de identificación del individuo con el grupo, siendo un factor clave para promover la unidad y la cohesión dentro del mismo.

Según Toro (2010) el sentido de pertenencia implica un fuerte compromiso y conexión con la institución, lo que se traduce en una responsabilidad destacada hacia sus objetivos. Este sentido busca establecer vínculos personales y sociales que contribuyan al progreso de la institución. Al internalizar estos objetivos, se fomenta un mayor desempeño laboral y relaciones interpersonales sólidas, fundamentales para una gestión institucional efectiva. Dimitrov (2022) argumenta que el sentido de pertenencia en el contexto laboral se ve impactado por varios factores, como la responsabilidad social y la cultura organizacional. Es posible que los trabajadores desarrollen fuertes vínculos no sólo con sus compañeros, sino también con la organización en su conjunto, cuando tienen un sentimiento de afinidad con la empresa. Sin embargo, si existe un desajuste entre los valores y expectativas de los trabajadores y la cultura de la institución, puede resultar más difícil para los empleados identificarse con la organización y establecer un sentimiento de pertenencia a la misma.

A lo largo de los años y en diversos escenarios, varios escritores han investigado y analizado el significado del sentimiento de pertenencia en la existencia humana. Lo han hecho desde diversos puntos de vista y en el curso de investigaciones. Al revisar esta noción, se observa que, según Baumeister y Leary (1995), el sentido de pertenencia es una necesidad fundamental del ser humano, que impulsa tanto la búsqueda como el mantenimiento de relaciones interpersonales a largo plazo. Este impulso abarca procesos cognitivos, emocionales y comportamentales, y tiene un impacto demostrativo en la salud y el bienestar general, destacando así su importancia en múltiples dimensiones del desarrollo personal. Morrison, Epstude y Roese (2012) sostienen que la necesidad de pertenencia es esencial para la experiencia humana, y su satisfacción está estrechamente ligada al bienestar psicológico y emocional. En la misma línea, Mellor, Stokes, Firth, Hayashi y

Cummins (2008) argumentan que la insuficiencia de pertenecer desempeña un papel primordial en la vida de los individuos, ya que impulsa las interacciones sociales y la conexión con los demás. En relación con esto, Hopenhayn y Sojo (2011) observan que el sentido de pertenencia facilita la integración en una comunidad, permitiendo a los individuos definir sus metas y encontrar apoyo en otros. Este proceso proporciona seguridad personal y fortaleza colectiva.

Osterman (2000) plantea que, si la escuela adopta una perspectiva comunitaria, sus miembros se sentirán valorados y respaldados, formando parte integral de dicha comunidad. Esto generaría un sentido compartido de conexión emotiva, en el cual el proceso de aprendizaje se llevaría a cabo mediante la colaboración entre todos los miembros. No obstante, Osterman también señala que tanto la escuela como los educadores tienen la responsabilidad de cultivar el sentido de pertenencia a través de diligencias que envuelvan a toda la colectividad escolar. Por otro lado, Guzmán y Saucedo (2007) argumentan que en el ámbito escolar se establecen relaciones, tanto evidentes como implícitas, entre estudiantes y entre docentes y educandos, las cuales fundamentan la experiencia educativa. No obstante, sostienen que, en la práctica, son escasos los vínculos significativos entre los diferentes actores escolares, lo que resulta en serias implicaciones, como la falta de alineación entre los intereses y necesidades reales de los estudiantes y las acciones implementadas por las autoridades educativas.

El informe del Ministerio de Educación del Gobierno de España de 2010 resalta que el sentido de pertenencia en el ámbito educativo puede potenciar la actividad artística en las universidades, abordando los desafíos que enfrentan las artes. Según este documento, la danza, como parte de la oferta de la Educación Superior, se enfrenta a retos a nivel global, y es crucial demostrar su utilidad como herramienta para la intervención social y educativa, así como para perfeccionar la salud y el bienestar emocional. Asimismo, destaca la importancia de formar artistas auténticos, capaces de expresar su propio discurso creativo con severidad y sensibilidad.

Aunque abordar estos desafíos requiere más que simplemente promover un sentido de pertenencia arraigado, analizar esta dimensión puede ayudar a identificar oportunidades para cimentar comunidades más complicadas y ocasionadas hacia objetivos comunes. En gran medida, la realización de proyectos, representaciones y creaciones en el ámbito del arte depende de las interacciones interpersonales; por lo tanto, la comunidad desempeña un papel esencial en el proceso de dar vida a estas 23

cosas. Brea (2014) coincide con Morrison, Epstude y Roese (2012) y Mellor et al. (2008) al afirmar que la sensación de pertenencia a una comunidad está íntimamente relacionada con el bienestar emocional, que a su vez genera sentimientos placenteros como el placer o la alegría. Además, el sentimiento de pertenencia está conectado con el establecimiento de procesos psicológicos que son esenciales para el logro académico de los estudiantes en el contexto del entorno educativo. Estos procesos también están relacionados con actitudes favorables hacia el grupo social, la institución educativa y el entorno en general.

Huerta (2018) plantea que la identificación y satisfacción de las necesidades individuales son esenciales para la percepción y la interpretación personal. Según su argumento, si un individuo no percibe que sus necesidades están siendo atendidas, no puede formarse el vínculo necesario que lleva al compromiso intrínseco característico de la identidad con algo o alguien, lo que imposibilita la creación del sentido de pertenencia. En el mismo sentido, Brea (2014) y otros investigadores proponen cuatro dimensiones generales que influyen en el sentido de pertenencia a una institución educativa: la social-psicológica, la afectiva, la física y la académica

La primera dimensión social-psicológica, según Brea (2014), implica que los estudiantes experimenten seguridad, valoración, necesidad y significado dentro de un entorno grupal o institucional. Además, aborda el desarrollo de habilidades sociales que les permiten interactuar de manera significativa, establecer vínculos afectivos y construir relaciones duraderas que promuevan la cohesión social y la integración grupal. En el contexto artístico, esta dimensión juega un papel crucial en los procesos de creación y participación en proyectos artísticos, ya que el éxito del trabajo en grupo depende en gran medida de cómo cada miembro se percibe a sí mismo. Augé (1994) sugiere que tanto la identidad individual como la grupal se construyen a través de la interacción y el intercambio de significados y experiencias entre los miembros del grupo.

La dimensión afectiva implica sentirse parte integrante de un colectivo o institución, lo que da lugar a relaciones marcadas por la lealtad, la confianza, la identificación y la seguridad entre los estudiantes. Por consiguiente, cultivar y preservar el sentido de pertenencia se convierte en un objetivo primordial en sí mismo. El establecimiento de relaciones basadas en la confianza y el amor es de suma importancia para el desarrollo profesional de los bailarines, especialmente en el ámbito de la danza. Esto se debe a que las actuaciones coreográficas necesitan una



conexión más profunda que el mero trabajo físico conjunto. Según Turner (1990) y Brea (2014), el sentimiento de pertenencia se basa en la identificación del individuo con el grupo, el entorno y la comunidad formal. Esto se debe a que la comunidad formal es un lugar donde todos los miembros reconocen y comparten los mismos valores y objetivos.

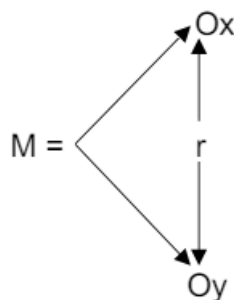
En opinión de Brea (2014) la dimensión física investiga la relación entre el entorno físico y la construcción de un sentimiento de pertenencia. Para ello, investiga los procesos de interacción conductual y simbólica que se producen entre las personas y su entorno físico. Se hace especial hincapié en la importancia de crear un entorno que no sólo sea agradable e instructivo, sino que también fomente el desarrollo del talento y la producción de experiencias más significativas. Desde este punto de vista, se reconoce la importancia de crear entornos que inspiren y animen, lo que a su vez facilita la identificación con el lugar y las actividades que en él se desarrollan. Además, se reconoce que la identidad del lugar juega un papel fundamental en esta interacción, ya que define cómo los individuos y los grupos se relacionan con su entorno y cómo se establecen normas y valores asociados con los espacios compartidos y personales.

## II. METODOLOGÍA

Este trabajo se enmarcó en el tipo de investigación básica, como señalan Hernández et al. (2018) lo que implica que se enfoca en los aspectos teóricos del conocimiento con la finalidad de ofrecer una comprensión más exhaustiva de una situación determinada. La finalidad primordial de esta investigación es trabajar en el desarrollo o construcción de un conocimiento técnico que pueda ser aplicado para abordar una situación específica de manera efectiva.

Se utilizó el método hipotético-deductivo para verificar las hipótesis mediante un proceso sistemático. También se investigará la imparcialidad y se cuantificarán las variables del estudio, partiendo de una hipótesis general para llegar a deducciones específicas, según lo señalan Hernández y Mendoza (2018).

Esta investigación se llevó a cabo mediante un diseño descriptivo correlacional de naturaleza no experimental y de corte transversal, con el objetivo de examinar la relación entre dos categorías específicas. Una vez que se cuantifiquen las variables, se empleará un programa estadístico para evaluar la correlación, según lo indica Ñaupás et al. (2018).



Dónde:

M: muestra

Ox: Liderazgo participativo

Oy: Sentido de pertenencia

Variable 1: Liderazgo participativo

Definición conceptual: Ortrun (2011) describe este arquetipo de liderazgo como aquel que motiva y guía a todos los empleados de la institución, orientándolos hacia el logro de los propósitos planteados. De este modo, se convierte en una herramienta esencial que facilita a los miembros de la organización la comprensión de sus metas y los

estimula a alcanzarlas.

Definición operacional: De acuerdo con la teoría presentada por Ortrun (2011), se tomarán en cuenta seis dimensiones para analizar la primera variable, las cuales comprenden un total de 13 indicadores. Estos serán evaluados mediante un cuestionario compuesto por 22 ítems.

#### Variable 2: Sentido de pertenencia

Definición conceptual: El sentido de pertenencia implica una postura consciente y comprometida frente a un entorno significativo en el que uno participa activamente. Este compromiso individual y colectivo se afianza a través de vínculos afectivos basados en valores comunes y representativos dentro del ámbito laboral, según lo expresa Despaigne (2017).

Definición operacional: La actitud demostrada por los docentes y padres de familia de una institución educativa de la UGEL 05 reflejada en su compromiso y conexión con el entorno laboral, se evaluará a través de tres dimensiones: psicosocial (10 ítems), afectiva (11 ítems) y física (7 ítems). Esto se llevará a cabo mediante una escala de clasificación ordinal

La población se refiere al grupo de individuos que intervienen una serie de características relevantes para el propósito de una investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En este estudio, la población estará compuesta por todos los educadores de un centro de formación de educación regular localizada en la Ugel 05, la cual equivale a 154

Criterios de inclusión: Dentro de las características para ser incluidos en la población es que se incluirán a los docentes de una institución educativa de la Ugel 05.

Criterios de exclusión: Docentes que no quieran participar

Muestra. El grupo de participantes en el estudio consistirá en docentes compuesto tanto por mujeres como por hombres. De acuerdo con Ñaupas et al. (2018), la muestra se describe como un subconjunto del universo que comparte particularidades similares y del cual se recopilarán los datos pertinentes para la

investigación. La muestra fue probabilística con formula.

El muestreo fue probabilístico. Bajo este enfoque el investigador usara su criterio para determinar la muestra. Se tendrá en cuenta las características de inclusión de la población. Arias & Covinos, (2021) al aplicar la formula el total de la muestra será de 110 docentes.

Los datos por recolectar respecto en esta investigación, se empleó como técnica a la encuesta, la misma que se aplicará dos instrumentos para medir las variables. Así mismo, para la variable liderazgo participativo se medirá a través de un cuestionario de liderazgo participativo que consta de seis dimensiones y 22 ítems y para medir el sentido de pertenencia se medirá con un cuestionario de sentido de pertenencia de tres dimensiones y 28 ítems.

Además, Hernández et al., (2018) sobre la confiabilidad del instrumento tiene que ver con el uso repetido al mismo individuo de la muestra devuelve el mismo resultado. Así pues, se aplicó a un grupo piloto constituido por 20 docentes de una I.E cualquiera, a través del cual permitió determinar la confiabilidad del instrumento, teniendo como resultado 0.981 en la prueba de liderazgo participativo, mientras que la variable de sentido de pertenencia 0.985.

En cuanto a la validez Hernández et al., (2018) consiste en medir con exactitud la variable con el instrumento que se tiene pensado medir. También, el cuestionario fue sometido a juicio de expertos conformado por magísteres y doctores.

Para la aplicación de la investigación, se solicitará permiso al colegio y a las autoridades correspondientes. Asimismo, se solicitará el consentimiento informado de los padres, tutores o apoderados de los educandos seleccionados como parte de la muestra, teniendo en cuenta la reserva de los datos personales de los estudiantes que participen en la investigación.

La investigación se iniciará aplicando el instrumento a un grupo piloto, lo que permitirá verificar la confiabilidad de los instrumentos. Los datos obtenidos serán sistematizados utilizando el software SPSS 27.

La data de la información que se recogerá se analizará mediante la estadística descriptiva o tabla cruzadas, donde se tablas que se elaborarán representaran los datos obtenidos, así como gráficos de barras, con los cuales se realizará un análisis descriptivo de los datos de la aplicación de los instrumentos. Al mismo tiempo, esto

permitirá saber la relación entre las variables

Además, se realizará un análisis inferencial que permitirá contrastar las hipótesis de estudio, así como la “prueba de normalidad” que ayudará a “determinar la distribución de datos” del presente estudio.

Respecto a los aspectos éticos se tomará en cuenta los requerimientos que exige la Universidad Cesar Vallejo para realizar la investigación. Sobre la base de los aspectos éticos se requiere que haya un consentimiento expreso de la autoridad máxima del colegio que es parte de este trabajo académico, así como el consentimiento de los padres y docentes para que participen en la presente tesis. Por otro lado, en relación con la confidencialidad de datos de los participantes, la participación voluntaria, y beneficios que se van a adquirir como parte del resultado del trabajo académico, y que estos participantes no sufrirán ningún daño en la investigación. Según, Tercero y López (2020) los aspectos éticos deben aplicarse a lo largo de todas las partes de la investigación, “iniciando con la planificación hasta la evaluación de la investigación”.

### III. RESULTADOS

#### Estadística descriptiva

**Tabla 1**

*Liderazgo participativo*

	Liderazgo participativo	
	f	%
Bueno	67	60,9
Regular	31	28,2
Bajo	12	10,9
Total	110	100

La Tabla uno muestra la percepción de los docentes sobre el liderazgo participativo en una institución educativa de la UGEL 05. De los 110 docentes encuestados, el 60.9% considera que el liderazgo es bueno, lo que indica un ambiente positivo donde se valora y fomenta la participación en las decisiones escolares. Un 28.2% de los docentes percibe el liderazgo como regular, sugiriendo que, aunque hay

participación, existen áreas que podrían mejorarse. Por otro lado, un 10.9% de los docentes siente que el liderazgo participativo es bajo, lo que refleja una falta significativa de inclusión en el proceso de toma de decisiones. Aunque la mayoría de los docentes tiene una percepción favorable del liderazgo participativo, hay un grupo considerable que ve margen para mejoras y un pequeño grupo que percibe una falta de participación.

**Tabla 2**

*Dimensiones de liderazgo participativo*

	Visionario		Tutorial		Afiliativo		Democrático		Timonel		Puro	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	61	55,5	64	58,2	63	57,3	55	50,0	57	51,8	57	51,8
Regular	40	36,4	36	32,7	37	33,6	42	38,2	34	30,9	38	34,5
Bajo	9	8,2	10	9,1	10	9,1	13	11,8	19	17,3	15	13,6
Total	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100

La Tabla dos ofrece una visión detallada sobre cómo los docentes perciben las diferentes dimensiones del liderazgo participativo. Estas dimensiones incluyen el liderazgo visionario, tutorial, afiliativo, democrático, timonel y puro.

En cuanto al liderazgo visionario, el 55.5% de los docentes lo consideran bueno, destacando la habilidad de sus líderes para establecer y comunicar una visión clara y motivadora. Un 36.4% lo percibe como regular, indicando que, aunque hay una visión, esta podría mejorarse. Solo un 8.2% lo califica como bajo, sugiriendo que pocos sienten una falta de dirección.

El liderazgo tutorial es visto de manera muy positiva por el 58.2% de los docentes, quienes aprecian la orientación y el apoyo individualizado que reciben. Un 32.7% lo evalúa como regular, y un 9.1% lo considera bajo, mostrando que una minoría siente que podría haber más apoyo personalizado.

La dimensión afiliativa, que se centra en las relaciones y el bienestar de los docentes, es bien valorada por el 57.3%. Un 33.6% la ve como regular y un 9.1% como baja, reflejando que la mayoría se siente bien tratada y valorada en su entorno laboral.

El liderazgo democrático, que involucra a los docentes en la toma de

decisiones, es considerado bueno por el 50% de los encuestados. Sin embargo, un 38.2% lo califica como regular, y un 11.8% como bajo, indicando que hay espacio para mejorar la participación y la inclusión en los procesos decisivos.

El liderazgo timonel, que se caracteriza por dirigir y controlar, tiene una percepción más dividida. El 51.8% de los docentes lo consideran bueno, pero un 30.9% lo percibe como regular y un 17.3% como bajo. Esto sugiere que una parte significativa del personal siente que este estilo de liderazgo puede ser demasiado controlador y autoritario.

Finalmente, el liderazgo puro, que representa una forma auténtica y sin adornos de liderar, es visto positivamente por el 51.8% de los docentes. Un 34.5% lo califica como regular y un 13.6% como bajo, indicando que, aunque generalmente bien recibido, todavía hay quienes sienten que podría mejorarse.

**Tabla 3**

*Sentido de pertenencia*

	Sentido de pertenencia	
	f	%
Bueno	60	54,5
Regular	35	31,8
Bajo	15	13,6
Total	110	100

La Tabla tres muestra la percepción del sentido de pertenencia entre los docentes de una institución educativa de la UGEL 05. Los resultados indican que el 54.5% de los docentes se sienten valorados y conectados con la comunidad educativa, lo cual es un signo positivo de un ambiente laboral saludable. Sin embargo, el 31.8% de los docentes perciben su sentido de pertenencia como regular, sugiriendo que, aunque se sienten moderadamente conectados, hay margen para mejoras. Además, un 13.6% de los docentes se siente desconectado, lo que puede afectar negativamente su motivación y desempeño.

**Tabla 4***Dimensiones de sentido de pertenencia*

	Psicológica social		Afectivo		Físico	
	f	%	f	%	f	%
Bueno	62	56,4	66	60,0	47	42,7
Regular	30	27,3	29	26,4	42	38,2
Bajo	18	16,4	15	13,6	21	19,1
Total	110	100	110	100	110	100

La tabla cuatro proporciona una visión detallada sobre las percepciones de los docentes respecto a tres dimensiones del sentido de pertenencia en una institución educativa de la UGEL 05: Psicológica Social, Afectivo y Físico.

En cuanto a la dimensión psicológica social, la mayoría de los docentes, un 56.4%, siente un fuerte sentido de pertenencia en términos psicológicos y sociales. Esto sugiere que se sienten mental y socialmente integrados en la institución, formando parte activa de la comunidad educativa. Sin embargo, un 27.3% de los docentes percibe esta dimensión como regular, indicando que su integración podría ser mejorada. Además, un 16.4% se siente poco integrado, reflejando una desconexión psicológica y social que podría afectar su bienestar y desempeño.

En cuanto a la dimensión afectiva, un 60.0% de los docentes siente una fuerte conexión emocional con la institución, sintiéndose valorados y emocionalmente conectados. Un 26.4% tiene una percepción moderada, lo que sugiere que, aunque se sienten emocionalmente conectados, hay margen para fortalecer estas relaciones. Un 13.6% de los docentes se siente emocionalmente desconectado, lo que puede afectar su compromiso y motivación en el trabajo.

En cuanto a la última dimensión, que es el aspecto físico en una institución es menos favorable. Solo un 42.7% de los docentes se siente satisfecho con el ambiente físico, mientras que un 38.2% tiene una percepción moderada, indicando que muchos creen que el entorno podría mejorar. Un 19.1% de los docentes está insatisfecho con el entorno físico, lo que puede afectar negativamente su comodidad y desempeño.



**Tabla 5***Liderazgo participativo y Sentido de pertenencia*

		Sentido de pertenencia			
		Bajo	Bueno	Regular	Total
Liderazgo participativo	Bajo	10(9,1%)	1(0,9%)	1(0,9%)	12(10,9%)
	Bueno	3(2,7%)	49(44,5%)	15(13,6%)	67(60,9%)
	Regular	2(1,8%)	10(9,1%)	19(17,3%)	31(28,2%)
Total		15(13,6%)	60(54,5%)	35(31,8%)	110

En el grupo con liderazgo participativo bajo (12 personas), la mayoría (10) también tiene un bajo sentido de pertenencia. Solo 1 persona en este grupo siente un buen sentido de pertenencia y otra 1 un sentido de pertenencia regular. Esto sugiere que un liderazgo participativo bajo está fuertemente asociado con un bajo sentido de pertenencia. En el grupo con liderazgo participativo bueno (67 personas), 49 tienen un buen sentido de pertenencia, 15 un sentido de pertenencia regular, y solo 3 un bajo sentido de pertenencia. Esto indica una fuerte correlación positiva entre un liderazgo participativo bueno y un buen sentido de pertenencia. En el grupo con liderazgo participativo regular (31 personas), 19 tienen un sentido de pertenencia regular, 10 un buen sentido de pertenencia, y 2 un bajo sentido de pertenencia.

**Tabla 6***Liderazgo participativo y dimensión psicológica social*

		Psicológica social			
		Bajo	Bueno	Regular	Total
Liderazgo participativo	Bajo	10(9,1%)	1(0,9%)	1(0,9%)	12(10,9%)
	Bueno	4(3,6%)	50(45,5%)	13(11,8%)	67(60,9%)
	Regular	4(3,6%)	11(10%)	16(14,5%)	31(28,2%)
Total		18(16,4%)	62(56,4%)	30(27,3%)	110

Los datos muestran la relación entre el liderazgo participativo y la dimensión psicológica social en 110 personas. En el grupo con liderazgo participativo bajo (12 personas), 10 tienen una baja dimensión psicológica social, 1 una buena y 1 una regular. Esto indica que un liderazgo participativo bajo se asocia principalmente con

una baja dimensión psicológica social.

Para aquellos con liderazgo participativo bueno (67 personas), 50 tienen una buena dimensión psicológica social, 13 una regular y 4 una baja. Esto muestra una fuerte correlación positiva entre un buen liderazgo participativo y una buena dimensión psicológica social. En el grupo con liderazgo participativo regular (31 personas), 11 tienen una buena dimensión psicológica social, 16 una regular y 4 una baja. Aquí, la dimensión psicológica social es más variada, pero tiende hacia la regularidad.

**Tabla 7**

*Liderazgo participativo y dimensión afectiva*

		Afectivo			
		Bajo	Bueno	Regular	Total
Liderazgo participativo	Bajo	10(9,1%)	1(0,9%)	1(0,9%)	12(10,9%)
	Bueno	3(2,7%)	49(44,5%)	14(12,7%)	67(60,9%)
	Regular	2(1,8%)	15(13,6%)	14(12,7%)	31(28,2%)
Total		15(13,6%)	66(60%)	29(26,4%)	110

Los datos de la tabla muestran la relación entre el liderazgo participativo y la dimensión afectiva en una muestra de 110 personas. En el grupo con liderazgo participativo bajo (12 personas), la mayoría (10) tiene una dimensión afectiva baja, mientras que solo 1 persona tiene una buena dimensión afectiva y otra 1 una dimensión afectiva regular. Esto sugiere que un liderazgo participativo bajo está principalmente asociado con una baja dimensión afectiva.

En el grupo con liderazgo participativo bueno (67 personas), 50 tienen una buena dimensión afectiva, 14 una regular y solo 3 una baja. Esto indica una fuerte correlación positiva entre un liderazgo participativo bueno y una buena dimensión afectiva. En el grupo con liderazgo participativo regular (31 personas), 15 tienen una buena dimensión afectiva, 14 una regular y 2 una baja. Aquí, la dimensión afectiva es más variada, pero tiende hacia la regularidad y la bondad.

**Tabla 8***Liderazgo participativo y dimensión física*

		Físico			
		Bajo	Bueno	Regular	Total
Liderazgo participativo	Bajo	10	1	1	12(10,9%)
	Bueno	5(4,5%)	40(36,4%)	22(20%)	67(60,9%)
	Regular	6(5,5%)	6(5,5%)	19(17,3%)	31(28.2%)
<b>Total</b>		<b>21(19,1%)</b>	<b>47(42,7%)</b>	<b>42(38,2%)</b>	<b>110</b>

Los datos de la tabla muestran la relación entre el liderazgo participativo y la dimensión física en una muestra de 110 personas. En el grupo con liderazgo participativo bajo (12 personas), la mayoría (10) tiene una baja dimensión física, mientras que 1 persona tiene una buena dimensión física y otra 1 una dimensión física regular. Esto sugiere que un liderazgo participativo bajo está principalmente asociado con una baja dimensión física.

En el grupo con liderazgo participativo bueno (67 personas), 40 tienen una buena dimensión física, 22 una regular y 5 una baja. Esto indica una fuerte correlación positiva entre un liderazgo participativo bueno y una buena dimensión física. En el grupo con liderazgo participativo regular (31 personas), 19 tienen una dimensión física regular, 6 una buena y 6 una baja. Aquí, la dimensión física es más variada, con una tendencia hacia la regularidad.

**Prueba de normalidad**

**Ho:** Los datos se aproximan a una distribución normal de las variables liderazgo participativo y sentido de pertenencia

**Ha:** Los datos no se aproximan a una distribución normal

$p \geq \alpha$  no rechazar la hipótesis nula  $p < \alpha$  rechazar la hipótesis nula

**Tabla 9***Prueba de normalidad*

	Grupos	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
		Estadístico	Sig.
Liderazgo participativo	1,00	,123	,001
Sentido de pertenencia	1,00	,151	,001

En la tabla nueve ambos conjuntos de datos, tanto para el liderazgo participativo como para el sentido de pertenencia, no siguen una distribución normal. Esto sugiere que se deben utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de estos datos como es el Rho Spearman.

**Tabla 10***Prueba de hipótesis general y específicas.*

Hipótesis	Variables	N	Sig. bilateral	Grado de correlación
Hipótesis General	Liderazgo participativo * Sentido de pertenencia	110	0,001	0,677
Hipótesis Especifica 1	Liderazgo participativo * dimensión psicológico social	110	0,001	0,635
Hipótesis Especifica 2	Liderazgo participativo * dimensión afectiva	110	0,001	0,643
Hipótesis Especifica 3	Liderazgo participativo * dimensión física	110	0,001	0,629

La hipótesis general examina la relación entre el liderazgo participativo y el sentido de pertenencia. Con un tamaño de muestra de 110, la significación bilateral de 0.001 indica que la correlación es estadísticamente significativa. El grado de correlación de 0.677 sugiere una correlación positiva moderada entre estas dos variables. Esto significa que a medida que el liderazgo participativo mejora, también lo hace el sentido de pertenencia entre los docentes.

La primera hipótesis específica analiza la relación entre el liderazgo

participativo y la dimensión psicológico social del sentido de pertenencia. Con una significación bilateral de 0.001, la correlación es estadísticamente significativa. El grado de correlación de 0.635 indica una correlación positiva moderada, sugiriendo que un liderazgo participativo eficaz mejora la integración psicológica y social de los docentes.

La segunda hipótesis específica explora la relación entre el liderazgo participativo y la dimensión afectiva del sentido de pertenencia. La significación bilateral de 0.001 muestra que la correlación es estadísticamente significativa. Con un grado de correlación de 0.643, hay una correlación positiva moderada, lo que indica que un liderazgo participativo eficaz mejora la conexión emocional y afectiva de los docentes con la institución.

La tercera hipótesis específica investiga la relación entre el liderazgo participativo y la dimensión física del sentido de pertenencia. La significación bilateral de 0.001 indica que la correlación es estadísticamente significativa. El grado de correlación de 0.629 sugiere una correlación positiva moderada, indicando que un liderazgo participativo eficaz está asociado con una mejor percepción del entorno físico por parte de los docentes.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo participativo del director y el sentido de pertenencia de una comunidad educativa en la UGEL 05 en 2024. La teoría del liderazgo participativo, sustentada por autores como Northouse (2016), subraya la importancia de un liderazgo inclusivo y colaborativo para fomentar la satisfacción y el compromiso de los miembros de una organización. Un líder participativo no solo toma decisiones de manera democrática, sino que también involucra a los miembros de la organización en el proceso de toma de decisiones, lo que puede aumentar la percepción de valor y la importancia del rol de cada individuo en la comunidad. Asimismo, el sentido de pertenencia, definido por Hagerty et al. (1992), es un elemento crucial para el bienestar y la motivación de los estudiantes y el personal. El sentido de pertenencia se refiere a la percepción de ser parte integral de una comunidad, donde se reconocen y valoran las contribuciones individuales. En el contexto educativo, un fuerte sentido de pertenencia lleva un mayor compromiso académico y profesional.

La metodología de la investigación incluyó el uso de encuestas. Las encuestas fueron diseñadas para medir el nivel de percepción del liderazgo participativo del director y el sentido de pertenencia de los docentes. Las entrevistas, por otro lado, proporcionaron una comprensión más profunda de las experiencias individuales y las percepciones sobre cómo el liderazgo del director influye en su sentido de pertenencia. Los resultados de la investigación mostraron una correlación positiva significativa entre el liderazgo participativo del director y el sentido de pertenencia en la comunidad educativa. Esto sugiere que cuando los directores adoptan un estilo de liderazgo participativo, los miembros de la comunidad educativa se sienten más valorados y conectados, lo que a su vez mejora su bienestar y motivación.

Por ello, los antecedentes de esta investigación proporcionan una base sólida y comparativa para entender el impacto del liderazgo participativo en diversas dimensiones del entorno educativo. En estudios nacionales, Núñez (2023) encontró una correlación significativa entre el liderazgo participativo y el clima de una convivencia escolar. Por otro lado, Diestra (2023) identificó una relación directa entre el liderazgo participativo y la satisfacción de los padres con el servicio educativo, con una correlación de 0.606. Esto indica que cuando los líderes escolares involucran a los padres en el proceso educativo, se incrementa la satisfacción y la percepción positiva de la calidad educativa.

Estos resultados están en línea con la teoría que sugiere que la inclusión de diversos actores en la toma de decisiones educativas fortalece la comunidad escolar. Northouse (2016) y otros teóricos del liderazgo participativo argumentan que un enfoque colaborativo en la gestión educativa no solo mejora la satisfacción y el compromiso de los miembros de la comunidad educativa, sino que también lleva a una toma de decisiones más informada y efectiva. La diversidad de opiniones y experiencias contribuye a una comprensión más completa de las necesidades y expectativas de todos los involucrados, lo que resulta en estrategias y políticas educativas más adecuadas y eficientes.

Magallanes (2022) también aporta evidencia significativa al demostrar una relación moderadamente positiva entre el liderazgo participativo y el trabajo en equipo entre docentes. Esto subraya la idea de que la colaboración y el trabajo en equipo se ven fortalecidos en un entorno donde el liderazgo es inclusivo y participativo. En un contexto educativo, cuando los directores y líderes escolares fomentan la participación y el diálogo abierto, los docentes se sienten más motivados para

colaborar y compartir ideas. Este tipo de liderazgo promueve un ambiente de apoyo mutuo, donde los profesores pueden trabajar en conjunto de manera más efectiva, compartir mejores prácticas y desarrollar estrategias pedagógicas innovadoras. La cohesión y la cooperación entre docentes son esenciales para crear un ambiente de aprendizaje dinámico y eficaz que beneficie tanto a los estudiantes como al personal educativo.

Además, Flores (2023) mostró que el sentido de pertenencia tiene una correlación significativa con la administración de procedimientos en una red, sugiriendo que una mayor participación y habilidades en el entorno laboral contribuyen a un mayor sentido de pertenencia. En el ámbito educativo, esto implica que cuando los docentes y el personal participan activamente en la toma de decisiones y en la gestión de la escuela, se sienten más conectados y comprometidos con la institución. Este sentido de pertenencia no solo mejora la moral del personal, sino que también puede traducirse en una mayor retención de docentes y una mejor experiencia educativa para los estudiantes. Por otro lado, Gonzales et al. (2023) destacaron la importancia del sentido de pertenencia en el contexto de la educación a distancia, especialmente durante la pandemia de Covid-19. Encontraron que el sentido de pertenencia y el compromiso estudiantil se ven significativamente afectados por la modalidad de enseñanza, lo cual tiene implicaciones importantes para la gestión educativa en contextos de educación virtual. Durante la pandemia, muchos estudiantes experimentaron una desconexión debido a la falta de interacción presencial y la ausencia de un ambiente escolar físico. Gonzales et al. sugieren que para mitigar estos efectos, es crucial que las instituciones educativas implementen estrategias de liderazgo que promuevan la inclusión y la participación, incluso en entornos virtuales. Esto puede incluir el uso de tecnologías de comunicación, la creación de comunidades virtuales y el fomento de la participación activa en las clases en línea.

Este hallazgo es relevante para la investigación ya que subraya la necesidad de estrategias de liderazgo que fortalezcan el sentido de pertenencia en diversos contextos educativos. La adaptabilidad del liderazgo participativo a diferentes modalidades de enseñanza demuestra su valor y efectividad en promover un ambiente educativo cohesionado y comprometido. Las escuelas y los líderes educativos deben considerar estas dinámicas al desarrollar políticas y prácticas que apoyen tanto a los estudiantes como al personal en cualquier contexto, ya sea

presencial, híbrido o virtual.

Los resultados de la investigación muestran una correlación positiva entre el liderazgo participativo del director y el sentido de pertenencia en una comunidad educativa. Estos hallazgos están alineados con estudios previos y refuerzan la idea de que el liderazgo participativo puede fomentar un ambiente escolar más inclusivo y colaborativo. En particular, se ha observado que los directores que adoptan un enfoque participativo en su liderazgo tienden a crear una cultura escolar donde todos los miembros se sienten valorados y escuchados. Este tipo de liderazgo no solo mejora el clima escolar al promover relaciones más positivas y abiertas, sino que también fortalece el sentido de pertenencia entre los estudiantes y el personal.

La participación de los líderes escolares en la toma de decisiones y su capacidad para involucrar a toda la comunidad educativa no solo mejora el clima escolar, sino que también fortalece el sentido de pertenencia entre los estudiantes y el personal. Cuando los directores solicitan y consideran las opiniones de los docentes, estudiantes y padres de familia en las decisiones importantes, demuestran un compromiso con la transparencia y la inclusión. Esto, a su vez, fomenta una mayor confianza y respeto hacia la administración escolar. Además, el liderazgo participativo contribuye a desarrollar un sentido de propiedad y responsabilidad compartida entre los miembros de la comunidad educativa. Los estudiantes y el personal se sienten más comprometidos y motivados cuando ven que sus aportes son valorados y que tienen un papel activo en la dirección de la escuela. Esto puede llevar a una mayor implicación en las actividades escolares, un mejor rendimiento académico y una menor tasa de deserción escolar.

La literatura existente, como la de Northouse (2016), apoya estos hallazgos al destacar que los líderes participativos son capaces de crear ambientes de trabajo más satisfactorios y efectivos. La investigación de Diestra (2023) y Magallanes (2022) también subraya la importancia de un liderazgo participativo en la mejora de la satisfacción de los padres y el trabajo en equipo entre docentes, respectivamente. Estos estudios, junto con los hallazgos de nuestra investigación, sugieren que el liderazgo participativo puede ser una estrategia clave para mejorar no solo el sentido de pertenencia, sino también otros aspectos críticos del entorno educativo.

La teoría del liderazgo participativo sugiere que los líderes que adoptan un enfoque inclusivo y colaborativo pueden mejorar significativamente la cohesión y la satisfacción dentro de la organización. Este enfoque se basa en la idea de que cuando



los líderes involucran a los miembros de la organización en el proceso de toma de decisiones, se genera un mayor compromiso y una sensación de pertenencia entre todos los involucrados. El liderazgo participativo no solo se centra en la autoridad del líder, sino que también valora y aprovecha las contribuciones de cada miembro de la organización, fomentando un ambiente de respeto y cooperación. Esto se ve reflejado en los estudios de Núñez (2022), quien encontró que un liderazgo efectivo está positivamente correlacionado con la gestión educativa. Núñez destaca que los líderes participativos son capaces de crear un ambiente escolar donde las políticas y procedimientos son implementados de manera más eficiente y efectiva. La participación activa de los docentes y el personal en la gestión escolar conduce a una mayor aceptación y cumplimiento de las decisiones tomadas, lo cual a su vez mejora la operación general de la escuela.

Asimismo, Torres (2020) demostró una correlación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente. Según Torres, cuando los docentes se sienten apoyados y valorados por sus líderes, su motivación y desempeño mejoran significativamente. Los líderes participativos promueven un entorno en el que los docentes tienen la libertad de innovar y colaborar, lo cual enriquece la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Esta relación positiva entre el liderazgo participativo y el desempeño docente subraya la importancia de un liderazgo que no solo dirija, sino que también inspire y empodere a los docentes.

Estos resultados son consistentes con el estudio, donde se observa que el liderazgo participativo está asociado con el sentido de pertenencia y una percepción positiva del ambiente escolar. En el contexto de la investigación, se ha encontrado que los directores que practican liderazgo participativo no solo mejoran la satisfacción y el compromiso de los docentes y estudiantes, sino que también fortalecen el sentido de comunidad y pertenencia dentro de la escuela. Los miembros de la comunidad educativa se sienten más conectados y comprometidos cuando saben que sus opiniones y contribuciones son valoradas y consideradas en las decisiones escolares.

En términos prácticos, los resultados sugieren que los directores de escuelas que adoptan un estilo de liderazgo participativo pueden ver mejoras significativas en el sentido de pertenencia de los miembros de la comunidad educativa. Esto no solo mejora el clima escolar, sino que también puede tener un impacto positivo en el rendimiento académico y el bienestar general de los estudiantes y el personal. La inclusión y la participación en la toma de decisiones son elementos clave que pueden

fortalecer los lazos dentro de la comunidad educativa y promover un entorno más cohesivo y colaborativo.

Además, la investigación de Barrios (2022) refuerza la importancia del liderazgo participativo en la construcción de comunidades profesionales de aprendizaje, destacando que este tipo de liderazgo tiene una influencia significativa en la creación de un entorno colaborativo y de apoyo. La combinación de estos hallazgos con los resultados de nuestra investigación sugiere que el liderazgo participativo no solo afecta el sentido de pertenencia a nivel individual, sino que también puede tener un impacto sistémico en la cultura y la dinámica de la institución educativa. Los hallazgos en la investigación confirman la importancia del liderazgo participativo en el fortalecimiento del sentido de pertenencia en las instituciones educativas. Se evidencia que los docentes que adoptan un enfoque participativo no solo mejoran el clima escolar y la satisfacción de los padres, sino que fortalecen el compromiso y la motivación de los estudiantes. Por lo tanto, es importante que las políticas educativas y las prácticas de liderazgo en las escuelas se orienten hacia modelos participativos que promuevan una mayor inclusión y colaboración en la comunidad educativa. Este enfoque no solo beneficiará a los individuos dentro de la institución, sino que también contribuirá al desarrollo de una cultura escolar más sólida y unida.

## **V. CONCLUSIONES**

En cuanto al objetivo general, la investigación concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo participativo del director y el sentido de pertenencia en la Institución Educativa de la UGEL 05 – 2024. Un estilo de liderazgo participativo, caracterizado por la inclusión, la consulta y la colaboración, fortalece el sentido de pertenencia de todos los miembros de la comunidad educativa. Cuando los directores adoptan prácticas de liderazgo que valoran y promueven la participación de estudiantes, docentes y personal administrativo, se observa un aumento en la identificación y el compromiso de estos con la institución. Este sentido de pertenencia se manifiesta en una mayor lealtad y orgullo hacia la escuela, lo que a su vez mejora la cohesión y el clima institucional.

En cuanto al objetivo específico uno, La relación entre el liderazgo participativo del director y la dimensión psicología y social es significativa. Las prácticas de liderazgo participativo, como la inclusión en la toma de decisiones y la creación de un entorno de apoyo, mejoran la integración social y el bienestar emocional de la comunidad escolar. Esto promueve una mayor cohesión social y un entorno escolar más armonioso, donde todos los miembros se sienten valorados y apoyados.

En cuanto al objetivo específico dos, el estilo de liderazgo participativo del director impacta significativamente en la dimensión afectiva, es decir la satisfacción, el compromiso y la motivación de estudiantes, docentes y personal administrativo. La participación y el reconocimiento del trabajo y las opiniones de los miembros de la comunidad educativa fomentan una mayor satisfacción y compromiso con la institución. Esto se refleja en una mayor motivación para el trabajo y el estudio, lo que contribuye a un mejor desempeño académico y profesional.

Respecto al objetivo específico tres, existe una relación positiva entre el liderazgo participativo del director y las condiciones físicas de la institución. La participación de la comunidad educativa en la gestión y mejora de las instalaciones escolares lleva a un entorno físico más adecuado y bien mantenido. Esto no solo mejora las condiciones materiales, sino que también refuerza el sentido de responsabilidad compartida y pertenencia entre los miembros de la escuela, favoreciendo un ambiente escolar más agradable y seguro.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Los directores y subdirectores deben implementar políticas que promuevan la inclusión activa de todos los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones. Esto puede lograrse mediante la creación de comités consultivos que incluyan a estudiantes, docentes, y padres de familia. Es esencial organizar reuniones periódicas para discutir asuntos relevantes y recoger sugerencias, fomentando así un ambiente de colaboración y respeto mutuo.

El director y subdirectores deben desarrollar y mantener canales de comunicación abiertos y transparentes. Utilizar herramientas como buzones de sugerencias, encuestas anónimas y plataformas digitales para facilitar el feedback constante. Esto asegurará que todos los miembros de la comunidad se sientan escuchados y valorados, lo cual es crucial para fortalecer el sentido de pertenencia.

El director y subdirectores deben implementar programas de apoyo emocional y psicológico para estudiantes y personal. Establecer espacios de consejería y talleres sobre manejo del estrés, técnicas de resolución de conflictos y desarrollo personal. Un enfoque proactivo hacia el bienestar emocional contribuirá a un ambiente escolar más saludable y cohesivo.

El director y subdirectores deben crear un sistema de reconocimiento y recompensas para destacar los logros y esfuerzos de estudiantes, docentes y personal administrativo. Esto puede incluir premios mensuales, certificados de mérito y eventos de reconocimiento. Valorar el esfuerzo individual y colectivo fortalecerá el compromiso y la motivación hacia la institución.

El director y subdirectores deben involucrar a toda la comunidad educativa en proyectos de mejora y mantenimiento de las instalaciones escolares. Organizar jornadas de trabajo comunitario y permitir que estudiantes y docentes propongan y lideren proyectos de mejora. Un entorno físico adecuado no solo mejora la calidad de vida escolar, sino que también refuerza el sentido de responsabilidad compartida.

El director y subdirectores deben implementar programas de desarrollo de liderazgo dirigidos a estudiantes y docentes. Ofrecer talleres y actividades que fomenten habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones. Formar líderes dentro de la comunidad escolar garantizará la sostenibilidad del liderazgo participativo a largo plazo.

El director y subdirectores deberán desarrollar estrategias para aumentar el compromiso y la motivación de todos los miembros de la comunidad educativa. Esto

incluye establecer metas claras, proporcionar retroalimentación constructiva y fomentar un sentido de propósito común. Un compromiso fuerte con los objetivos institucionales mejorará significativamente el rendimiento y la cohesión del grupo.

El director y subdirectores: Ofrecer oportunidades continuas de formación y desarrollo profesional para el personal docente y administrativo. Promover la actualización constante y el intercambio de buenas prácticas mediante talleres, seminarios y conferencias. Un personal bien formado y motivado es esencial para el éxito del liderazgo participativo.

## REFERENCIAS

- Alemán, G. (2019). *Relación del liderazgo camino meta y la satisfacción laboral en el personal directivo y docente del IESPPA*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Agustín). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9847>.
- Goleman, D. y Boyatzis, R. (2016). *El Líder resonante crea más: el poder de la inteligencia emocional. Versión electrónica. Debolsillo*.
- González Campos, J. A., Agredo Morales, J. F., Campo Sánchez, M. D., Hernández Barrios, M. P., & Oviedo Tovar, N. L. (2023). El sentido de pertenencia y el compromiso estudiantil en el contexto de educación superior a distancia con mediación virtual. *Revista Educación*, 47(1), 57–75. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.51663>
- Corona, Alhelí. (2020). El sentido de pertenencia, una estrategia de mejora en el proceso formativo en las artes. Estudio de caso en Danza en una universidad mexicana. *Páginas de Educación*, 13(2), 59-79. Epub 01 de diciembre de 2020. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i2.2172>
- Barrueta, A. (2020). Barreras temporales y cultura organizacional en el acceso a la justicia de calidad. *Revista de Investigación de la Academia de la Magistratura*, 2(2), 15-28.
- Caillier, J. G. (2020). Testing the Influence of Autocratic Leadership, Democratic Leadership, and Public Service Motivation on Citizen Ratings of An Agency Head's Performance. *Public Performance & Management Review*, 43(4), 918-941. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1730919>.
- Castillo, M. F. L. (2022). Importancia del liderazgo y su influencia en el personal para el cumplimiento de objetivos. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 49-50.
- Cavieres-Fernández, E., Villalón Gálvez, G., & Vásquez Leyton, G. (2021). Discutiendo sobre Bernardo O'Higgins. Formación ciudadana para el liderazgo en el Bicentenario. *Revista de historia (Concepción)*, 28(2), 85-

- De Salinas, M., Priscila, A., Palumbo, G., y Vera, R. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(97), 170-182.
- Fretes, P. E. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 594–612. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.101](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101). 39
- Gento, S., González-Fernández, R., & Silfa, H. O. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 485–495. <https://doi.org/10.5209/rced.65635>.
- Goleman, D. y Boyatzis, R. (2016). El Líder resonante crea más: el poder de la inteligencia emocional. *Versión electrónica. Debolsillo*.
- Hernández, R y Mendoza. C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Editorial McGraw-Hill Educación*. Pp 714.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, Mac Graw Hill: Interamericana. pp 634.
- Incio, F. A., y Capuñay, D. L. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica EPISTEMIA*, 4 (3), 119 – 128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>. 40
- León, A. (2021). *El liderazgo democrático y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública de Aplicación Marcos Durán Martel–Amarilis–2019* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6707>
- López, M. C., León, M. J., & Crisol, E. (2020). Hacia una escuela inclusiva. La evaluación del liderazgo como factor de mejora institucional. *Atas Do III Congresso Internacional Envolvimento Dos Alunos Na Escola: Perspetivas Da Psicologia e Educacao - Inclusao e Diversidade*, 47–59. [https://repositorio.ul.pt/jspui/bitstream/10451/45404/1/Atas\\_III\\_Congresso\\_Internacional\\_2020.pdf](https://repositorio.ul.pt/jspui/bitstream/10451/45404/1/Atas_III_Congresso_Internacional_2020.pdf).

- López, S. (2020). Amar para participar en comunidad: una propuesta desde la psicología comunitaria y la teoría de la participación wojtyliana. *Quién: revista de filosofía personalista*, (11), 83-101.
- Matos, K. y Martínez, A. (2021). Estilos de liderazgo del director educativo. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1(1), e20670-e20670.
- Medrano-Freire, E. L., Santillán-López, L. G., & Silva-Vera, F. R. (2020). Leadership and branding of educational organizations. *Polo Del Conocimiento*, 5(1), 744–758. <https://doi.org/0.23857/pc.v5i1>.
- Medina, A., Acosta, A., y Revuelto, L. (2021). Configuraciones de Prácticas en a Gestión del Capital Humano y Resultados Organizativos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 533-547. <https://doi.org/10.52080/r>
- Mehdipour, Y., & MohebiKia, S. (2019). Liderazgo participativo, y Efectividad y Eficiencia Organizacional: opiniones de los maestros. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v28i1.1693>.
- Molina, A. L., Moreno-Daza, J., y Velásquez-Aponte, D. (2020). Liderazgo desde la perspectiva de la Red de Internacionalización Educativa Policial. *Revista 41 Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3), 84-97. <https://doi.org/10.22335/rict.v12i3.1186>
- Navarro, C. P. B. (2020). El liderazgo como factor clave para el mejoramiento de la profesionalización docente y la calidad educativa. *Revista Cedotic*, 5(1), 177- 194.
- Ortrun, S. (2011). Liderazgo de acción. Hacia un paradigma participativo. *Springer Science& Business Media*.
- Palafox-Soto, M. O., Ochoa-Jiménez, S., & Jacobo-Hernández, C. A. (2021). El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. *Nova scientia*, 13(26). <https://doi.org/10.21640/ns.v13i26.2682>
- Rivera Manobanda, M. B. (2019). *El Liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad*



*Santiago de Píllaro* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).

Rojas, S. (2020). *El liderazgo del tutor y su incidencia en los factores de convivencia escolar en los colegios Pamer de Lima Metropolitana 2018*. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6631>. 42

Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). Metodología y diseños en la investigación científica (5ta. ed.). *Business Support Aneth S.R.L.*

Torres, F. (2020). *Liderazgo participativo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47511>

Varela y Marin (2021), el liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *Novarua: revista universitaria de administración* Vol. 13 Núm. 22 (2021): enero-junio 2021 <https://doi.org/10.20983/novarua.2021.22.5>

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (10 ed.). Lima: San Marcos.

Villalva, M., y Fierro, I. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>.

Yelise, B., Fuster, D., & J., Quispe. & Guillén, P. (2020). *Estilos de liderazgo y motivación laboral de los docentes*. *Edu TicInnova*, 107. <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/267/37>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo participativo	Ortrun (2011) describe este tipo de liderazgo como aquel que motiva y guía a todos los empleados de la institución, orientándolos hacia el logro de los objetivos planteados. De esta manera, se convierte en una herramienta esencial que facilita a los miembros de la organización la comprensión de sus metas y los estimula a alcanzarlas.	De acuerdo con la teoría presentada por Ortrun (2011), se toman en cuenta seis dimensiones para analizar la primera variable, las cuales comprenden un total de 13 indicadores. Estos son evaluados mediante un cuestionario compuesto por 22 ítems.	Visionario	Visión única Transmite y contagia visión	Ordinal  Escala de Likert. 5. Siempre 4. Casi Siempre 3 A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
			Tutorial	Empoderamiento y mentoría Habilidades	
			Afiliativo	Involucra la afiliación y pertenencia Motivación	
			Democrático	Consulta a todos Toma de decisiones democrático	
			Timonel	Prioridad sobre los objetivos Baja consideración	
			Puro	Delega Control Planifica	
Sentido de pertenencia	El sentido de pertenencia implica una postura consciente y comprometida frente a un entorno significativo en el que uno participa activamente. Este compromiso individual y colectivo se afianza a través de vínculos afectivos basados en valores comunes y representativos dentro del ámbito laboral, según lo expresa Despaigne (2017).	La actitud demostrada por los docentes y padres de familia de una institución educativa de la UGEL 05 reflejada en su compromiso y conexión con el entorno laboral, se evalúa a través de tres dimensiones: psicosocial (10 ítems), afectiva (11 ítems) y física (7 ítems). Esto se llevará a cabo mediante una escala de clasificación ordinal.	Psicológica-social	Comparte los ideales y metas de la institución.	
			Afectiva	Manifiesta sentido de identidad y pertenencia en la institución. Desarrolla lazos afectivos.	
			Física	Recibe espacios adecuados y materiales pertinentes.	

## Anexo 2

### CUESTIONARIO LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Estimado docente, es grato saludarlo y dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a la práctica pedagógica. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ejercicio laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa teniendo en cuenta el casillero correspondiente.

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

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
01 Visionario						
1	Los directivos muestran una visión receptiva y escuchan las opiniones de todo el personal docente.					
2	Los directivos se esfuerzan en desarrollar sus actividades profesionales dentro del contexto de la visión y misión de la institución					
3	Los directivos se muestran predispuesto a aceptar los cambios en el contexto curricular pues consideran que mejora los aprendizajes de los estudiantes.					
2: Tutorial						
4	Los directivos facilitan y apoyan su trabajo diario.					
5	Los directivos orientan a su personal docente para mejorar su desempeño					
6	Los directivos apoyan a sus docentes a plantearse nuevas metas para su perfeccionamiento profesional.					
7	Los directivos se muestran optimistas con el logro de los objetivos del personal docente					
8	Los directivos estimulan en el personal docente su habilidad, la innovación y el cambio					
3: Afiliativo						
9	Los directivos se encuentran comprometidos para apoyar a los docentes.					
10	Los directivos dirigen la institución sin centralizar el poder					
11	Los directivos tienen un espacio personal para tratar asuntos con cada docente.					
12	Los directivos con actitud positiva promueven la calidad educativa de la institución.					
13	Los directivos promueven la capacitación del personal docente para fortalecer la práctica pedagógica.					
4: Democrático						
14	Los directivos cuentan con capacidad de resolver un problema para tomar una decisión					
15	Los directivos delegan funciones por cada área para realizar el plan de trabajo.					

16	Los directivos escuchan las opiniones de los docentes para tomar decisiones.					
5: Timonel						
17	Los directivos conjuntamente con la comisión monitorean y supervisan a los docentes.					
18	Los directivos supervisan las actividades de las comisiones de trabajo.					
19	Los directivos verifican el cumplimiento de las metas de los equipos de trabajo					
6. Liderazgo puro						
20	Los directivos delegan funciones en sus subordinados dándoles todo su respaldo.					
21	Los directivos controlan y propician la confianza a su personal docente.					
22	Los directivos planifican reuniones periódicas para evaluar y retroalimentar el trabajo docente					

## CUESTIONARIO – SENTIDO DE PERTENENCIA


Reciba un cordial saludo: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con el nivel de sentido de pertenencia institucional por lo cual te agradezco, tengas a bien brindar tu opinión respecto a las proposiciones que se te presentan, las cuales son de carácter anónimo. Además, son con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto. Muchas Gracias

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

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>1 PSICOLÓGICA SOCIAL</b>						
1	Me siento motivado para trabajar en la institución.					
2	Tengo apertura para colaborar en todos los momentos que requiera la institución.					
3	La competencia sana y armónica entre docentes es evidente en la institución.					
4	Pertenecer a esta institución me motiva a hacer mi mejor esfuerzo.					
5	El nivel de interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mi práctica docente					
6	La comunicación entre docentes y administrativos dificulta mi labor dentro de la institución.					
7	Me siento motivado en busca de retos y oportunidades en la institución.					
8	Recibo estímulos suficientes y oportunos por mi trabajo.					
9	Siento autorrealizado mis ideales al pertenecer a la institución					
10	Propicia la institución espacios de interacción social.					
<b>2 AFECTIVA</b>						
11	Aplico los fundamentos de la misión institucional en mi trabajo.					
12	Aplico los fundamentos de la visión institucional en mi trabajo docente.					
13	Tengo claras las metas de la institución.					
14	El sistema de comunicación utilizado por la institución es afectiva.					
15	Me identifico con los objetivos de la institución.					
16	Participo en proyectos relacionados con la visión y misión de la institución.					
17	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.					
18	Me siento satisfecho con el ambiente laboral.					
19	Me siento identificado con los valores de la institución educativa.					
20	Desarrollo lazos afectivos para construir relaciones perdurables en la institución.					

21	Sientes afecto por el equipo de gestión administrativa y escolar.					
3. FÍSICA						
22	El trabajo que realizo es importante para la institución.					
23	Estoy dispuesto a trabajar en horario extra al exigido por la ley.					
24	Los espacios y materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de mis clases son suficientes y pertinentes.					
25	Aunque no reciba reconocimiento de la autoridad del plante, realizo mi trabajo con entusiasmo.					
26	Disfruto de la jornada de trabajo y no siento pesado el paso del tiempo.					
27	Los espacios físicos permiten la sana recreación y esparcimiento.					
28	Dedico más tiempo a mi trabajo del que corresponde					

### Anexo 3

	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS</b>	Código : PP-G- 02.02 Versión : 06
---	--	---

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento



**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05-2024.** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### Matriz de validación del cuestionario de la variable

##### Liderazgo participativo


Definición de la variable: Ortrun (2011) describe este tipo de liderazgo como aquel que motiva y guía a todos los empleados de la institución, orientándolos hacia el logro de los objetivos planteados. De esta manera, se convierte en una herramienta esencial que facilita a los miembros de la organización la comprensión de sus metas y los estimula a alcanzarla.



imensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visionario	Visión única transmite y contagia visión	Los directivos muestran una visión receptiva y escuchan las opiniones de todo el personal docente.	1	1	1	1	
		Los directivos desarrollan sus funciones dentro del contexto de la visión y misión de la institución	1	1	1	1	
		Los directivos se muestran predisposición para los cambios en el contexto curricular.	1	1	1	1	
Tutorial	Empoderamiento y mentoría Habilidades	Los directivos orientan tu trabajo pedagógico.	1	1	1	1	
		Los directivos guían y apoyan continuamente al personal, promoviendo su desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		Los directivos promueven perfeccionamiento profesional docente.	1	1	1	1	
		Los directivos se muestran satisfecho con el logro de los objetivos del personal docente	1	1	1	1	
		Los directivos promueven desarrollo de habilidades, e innovación al cambio.	1	1	1	1	
Afiliativo	Involucra la afiliación y pertenencia Motivación	Los directivos se encuentran comprometidos para apoyar a los docentes.	1	1	1	1	
		Los directivos dirigen la institución sin centralizar el poder	1	1	1	1	
		Los directivos tienen un espacio personal para tratar asuntos con cada docente.	1	1	1	1	

		Los directivos con actitud positiva promueven la calidad educativa de la institución.	1	1	1	1	
		Los directivos promueven la capacitación del personal docente para fortalecer la práctica pedagógica.	1	1	1	1	
Democrático	Consulta a todos Toma de decisiones democrático	Los directivos tienen capacidad de resolver un problema en forma democrática.	1	1	1	1	
		Los directivos delegan funciones para elaborar el plan de trabajo.	1	1	1	1	
		Los directivos escuchan las opiniones de los docentes para tomar decisiones.	1	1	1	1	
Timonel	Prioridad sobre los objetivos Baja consideración	Los directivos comunican claramente los objetivos y expectativas, e involucra al equipo en las decisiones.	1	1	1	1	
		Los directivos ofrecen una dirección clara, delega responsabilidades y empodera al personal.	1	1	1	1	
		Los directivos dan una retroalimentación constructiva y motiva al equipo, reconociendo sus logros.	1	1	1	1	
Liderazgo puro	Delega Control Planifica	Los directivos delegan funciones a los subordinados.	1	1	1	1	
		Los directivos otorgan confianza al personal docente.	1	1	1	1	
		Los directivos realizan retroalimentación al trabajo docente.	1	1	1	1	


**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo participativo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de Liderazgo participativo
Nombres y apellidos del experto	1. Yolanda Josefina Huayta Franco
Documento de identidad	2. 09333287
Años de experiencia en el área	3. 12 Docencia Universitaria
Máximo Grado Académico	4. Doctora en Educación
Nacionalidad	5. Peruana
Institución	6. Universidad César Vallejo
Cargo	7. Docente TP
Número telefónico	8. 994 701 652
Firma	9.
Fecha	10.
	11.  20/05/2024

**Ficha de validación de contenido para un instrumento**


**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable**
**Sentido de pertenencia**

Definición de la variable: El sentido de pertenencia implica una postura consciente y comprometida frente a un entorno significativo en el que uno participa activamente. Este compromiso individual y colectivo se afianza a través de vínculos afectivos basados en valores comunes y representativos dentro del ámbito laboral, según lo expresa Despaigne (2017).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Psicológica social	aspira motivación para trabajar en la institución. Recibe estímulos en la institución. Comparte los ideales y metas de la institución.	Me siento motivado para trabajar en la institución.	1	1	1	1	
		Asumo compromisos para colaborar en el trabajo institucional.	1	1	1	1	
		Percibo un ambiente de trabajo positivo y respetuoso en mi centro de labores.	1	1	1	1	
		Me siento motivado por trabajar en esta institución.	1	1	1	1	
		La interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mi práctica docente.	1	1	1	1	
		Siento que recibo apoyo y percibo una cultura de colaboración entre todos.	1	1	1	1	
		Tenemos voz en las decisiones importantes de la escuela.	1	1	1	1	
		La institución promueve el reconocimiento a la labor docente.	1	1	1	1	
		Siento que mis esfuerzos son reconocidos y valorados.	1	1	1	1	
afectiva		Los directivos Promueven espacios de interacción social.	1	1	1	1	
		Siento satisfacción emocional y tengo una actitud positiva respecto a la misión institucional.	1	1	1	1	
		Siento que mi bienestar personal es valorado por la administración.	1	1	1	1	

## GUÍA DE ELABORACIÓN DE \* TRABAJO

Código : PP-G-02.02  
 Versión : 06

	<p>Aplica los fundamentos de la institución.            Manifiesta sentido de identidad y pertenencia en la institución.            Desarrolla lazos afectivos.</p>	Experimento una conexión emocional significativa con las metas de la institución educativa.	1	1	1	1	
		La comunicación es afectiva en la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		Siento un compromiso emocional profundo con los objetivos de la institución	1	1	1	1	
		Siento una fuerte conexión emocional y orgullo por la visión y misión de la institución.	1	1	1	1	
		Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.	1	1	1	1	
		Me siento satisfecho con el ambiente laboral.(relación con otros docente)	1	1	1	1	
		Me siento identificado con los valores de la institución educativa.	1	1	1	1	
		Desarrollo lazos afectivos para construir relaciones perdurables en la institución.	1	1	1	1	
		Sientes afecto por el personal administrativo	1	1	1	1	
Física	<p>Disfruta a plenitud del trabajo.            Recibe espacios adecuados y materiales pertinentes.</p>	Las instalaciones están bien mantenidas y son adecuadas para las actividades educativas.	1	1	1	1	
		Hay disponibilidad oportuna y fácil acceso a los recursos y materiales necesarios para el trabajo docente.	1	1	1	1	
		Dispones de materiales suficientes y pertinentes para tu labor pedagógica.	1	1	1	1	
		Tengo un sentimiento de comodidad en el entorno físico de la I.E, contribuyendo a mi bienestar general.	1	1	1	1	

**GUÍA DE ELABORACIÓN DE \*  
TRABAJOS**

Código : PP-G-02.02  
 Versión : 06

		Disfruto de la jornada de trabajo y no me siento cansado.	1	1	1	1	
		Los espacios físicos permiten desarrollo de actividades de recreación y esparcimiento.	1	1	1	1	
		Tengo sensación de seguridad y protección tanto dentro como fuera de la institución educativa.	1	1	1	1	


**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Sentido de pertenencia
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de Sentido de pertenencia
Nombres y apellidos del experto	12. Yolanda Josefina Huayta Franco
Documento de identidad	13. 09333287
Años de experiencia en el área	14. 12 Docencia Universitaria
Máximo Grado Académico	15. Doctora en Educación
Nacionalidad	16. Peruana
Institución	17. Universidad César Vallejo
Cargo	18. Docente TP
Número telefónico	19. 994 701 652
Firma	20.
Fecha	21.
	22. <i>Yolanda Huayta</i> 20/05/2024



**Ficha de validación de contenido para un instrumento**


**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

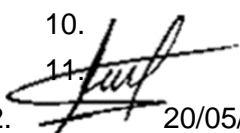
**Matriz de validación del cuestionario de la variable**
**Liderazgo participativo**

Definición de la variable: Ortrun (2011) describe este tipo de liderazgo como aquel que motiva y guía a todos los empleados de la institución, orientándolos hacia el logro de los objetivos planteados. De esta manera, se convierte en una herramienta esencial que facilita a los miembros de la organización la comprensión de sus metas y los estimula a alcanzarla.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visionario	Visión única transmite y contagia visión	Los directivos muestran una visión receptiva y escuchan las opiniones de todo el personal docente.	1	1	1	1	
		Los directivos desarrollan sus funciones dentro del contexto de la visión y misión de la institución	1	1	1	1	
		Los directivos se muestran predisposición para los cambios en el contexto curricular.	1	1	1	1	
Tutorial	Empoderamiento y mentoría Habilidades	Los directivos orientan tu trabajo pedagógico.	1	1	1	1	
		Los directivos guían y apoyan continuamente al personal, promoviendo su desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		Los directivos promueven perfeccionamiento profesional docente.	1	1	1	1	
		Los directivos se muestran satisfecho con el logro de los objetivos del personal docente	1	1	1	1	
		Los directivos promueven desarrollo de habilidades, e innovación al cambio.	1	1	1	1	
Afiliativo	Involucra la afiliación y pertenencia Motivación	Los directivos se encuentran comprometidos para apoyar a los docentes.	1	1	1	1	
		Los directivos dirigen la institución sin centralizar el poder	1	1	1	1	
		Los directivos tienen un espacio personal para tratar asuntos con cada docente.	1	1	1	1	

		Los directivos con actitud positiva promueven la calidad educativa de la institución.	1	1	1	1	
		Los directivos promueven la capacitación del personal docente para fortalecer la práctica pedagógica.	1	1	1	1	
Democrático	Consulta a todos Toma de decisiones democrático	Los directivos tienen capacidad de resolver un problema en forma democrática.	1	1	1	1	
		Los directivos delegan funciones para elaborar el plan de trabajo.	1	1	1	1	
		Los directivos escuchan las opiniones de los docentes para tomar decisiones.	1	1	1	1	
Timonel	Prioridad sobre los objetivos Baja consideración	Los directivos comunican claramente los objetivos y expectativas, e involucra al equipo en las decisiones.	1	1	1	1	
		Los directivos ofrecen una dirección clara, delega responsabilidades y empodera al personal.	1	1	1	1	
		Los directivos dan una retroalimentación constructiva y motiva al equipo, reconociendo sus logros.	1	1	1	1	
Liderazgo puro	Delega Control Planifica	Los directivos delegan funciones a los subordinados.	1	1	1	1	
		Los directivos otorgan confianza al personal docente.	1	1	1	1	
		Los directivos realizan retroalimentación al trabajo docente.	1	1	1	1	


**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo participativo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de Liderazgo participativo
Nombres y apellidos del experto	1. Johnny Félix Farfán Pimentel
Documento de identidad	2. 06269132
Años de experiencia en el área	3. 12 Docencia Universitaria
Máximo Grado Académico	4. Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	5. Peruana
Institución	6. Universidad César Vallejo
Cargo	7. Docente TP
Número telefónico	8. 997 026 965
Firma	9. 10. 11. 
Fecha	12. 20/05/2024

**Ficha de validación de contenido para un instrumento**


**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable**
**Sentido de pertenencia**

Definición de la variable: El sentido de pertenencia implica una postura consciente y comprometida frente a un entorno significativo en el que uno participa activamente. Este compromiso individual y colectivo se afianza a través de vínculos afectivos basados en valores comunes y representativos dentro del ámbito laboral, según lo expresa Despaigne (2017).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Psicológica social	aspira motivación para trabajar en la institución. Recibe estímulos en la institución. Comparte los ideales y metas de la institución.	Me siento motivado para trabajar en la institución.	1	1	1	1	
		Asumo compromisos para colaborar en el trabajo institucional.	1	1	1	1	
		Percibo un ambiente de trabajo positivo y respetuoso en mi centro de labores.	1	1	1	1	
		Me siento motivado por trabajar en esta institución.	1	1	1	1	
		La interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mi práctica docente.	1	1	1	1	
		Siento que recibo apoyo y percibo una cultura de colaboración entre todos.	1	1	1	1	
		Tenemos voz en las decisiones importantes de la escuela.	1	1	1	1	
		La institución promueve el reconocimiento a la labor docente.	1	1	1	1	
		Siento que mis esfuerzos son reconocidos y valorados.	1	1	1	1	
afectiva		Los directivos Promueven espacios de interacción social.	1	1	1	1	
		Siento satisfacción emocional y tengo una actitud positiva respecto a la misión institucional.	1	1	1	1	
		Siento que mi bienestar personal es valorado por la administración.	1	1	1	1	

## GUÍA DE ELABORACIÓN DE \* TRABAJOS

Cód : PP-G-  
igo 02.02  
Ver : 06  
sión :

	<p>Aplica los fundamentos de la institución. Manifiesta sentido de identidad y pertenencia en la institución. Desarrolla lazos afectivos.</p>	Experimento una conexión emocional significativa con las metas de la institución educativa.	1	1	1	1	
		La comunicación es afectiva en la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		Siento un compromiso emocional profundo con los objetivos de la institución	1	1	1	1	
		Siento una fuerte conexión emocional y orgullo por la visión y misión de la institución.	1	1	1	1	
		Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.	1	1	1	1	
		Me siento satisfecho con el ambiente laboral.(relación con otros docente)	1	1	1	1	
		Me siento identificado con los valores de la institución educativa.	1	1	1	1	
		Desarrollo lazos afectivos para construir relaciones perdurables en la institución.	1	1	1	1	
		Sientes afecto por el personal administrativo	1	1	1	1	
Física	<p>Disfruta a plenitud del trabajo. Recibe espacios adecuados y materiales pertinentes.</p>	Las instalaciones están bien mantenidas y son adecuadas para las actividades educativas.	1	1	1	1	
		Hay disponibilidad oportuna y fácil acceso a los recursos y materiales necesarios para el trabajo docente.	1	1	1	1	
		Dispones de materiales suficientes y pertinentes para tu labor pedagógica.	1	1	1	1	
		Tengo un sentimiento de comodidad en el entorno físico de la I.E, contribuyendo a mi bienestar general.	1	1	1	1	

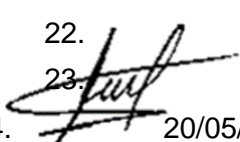
## GUÍA DE ELABORACIÓN DE \* TRABAJOS

Cód : PP-G-  
igo 02.02  
Ver : 06  
sión :

		Disfruto de la jornada de trabajo y no me siento cansado.	1	1	1	1	
		Los espacios físicos permiten desarrollo de actividades de recreación y esparcimiento.	1	1	1	1	
		Tengo sensación de seguridad y protección tanto dentro como fuera de la institución educativa.	1	1	1	1	




**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Sentido de pertenencia
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de Sentido de pertenencia
Nombres y apellidos del experto	13. Johnny Félix Farfán Pimentel
Documento de identidad	14. 06269132
Años de experiencia en el área	15. 12 Docencia Universitaria
Máximo Grado Académico	16. Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	17. Peruana
Institución	18. Universidad César Vallejo
Cargo	19. Docente TP
Número telefónico	20. 997 026 965
Firma	21. 22. 23. 
Fecha	24. 20/05/2024

**Ficha de validación de contenido para un instrumento**


**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


**Matriz de validación del cuestionario de la variable**
**Liderazgo participativo**

Definición de la variable: Ortrun (2011) describe este tipo de liderazgo como aquel que motiva y guía a todos los empleados de la institución, orientándolos hacia el logro de los objetivos planteados. De esta manera, se convierte en una herramienta esencial que facilita a los miembros de la organización la comprensión de sus metas y los estimula a alcanzarla.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Visionario	Visión única transmite y contagia visión	Los directivos muestran una visión receptiva y escuchan las opiniones de todo el personal docente.	1	1	1	1	
		Los directivos desarrollan sus funciones dentro del contexto de la visión y misión de la institución	1	1	1	1	
		Los directivos se muestran predisposición para los cambios en el contexto curricular.	1	1	1	1	
Tutorial	Empoderamiento y mentoría Habilidades	Los directivos orientan tu trabajo pedagógico.	1	1	1	1	
		Los directivos guían y apoyan continuamente al personal, promoviendo su desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		Los directivos promueven perfeccionamiento profesional docente.	1	1	1	1	
		Los directivos se muestran satisfecho con el logro de los objetivos del personal docente	1	1	1	1	
		Los directivos promueven desarrollo de habilidades, e innovación al cambio.	1	1	1	1	
Afiliativo	Involucra la afiliación y pertenencia Motivación	Los directivos se encuentran comprometidos para apoyar a los docentes.	1	1	1	1	
		Los directivos dirigen la institución sin centralizar el poder	1	1	1	1	
		Los directivos tienen un espacio personal para tratar asuntos con cada docente.	1	1	1	1	

		Los directivos con actitud positiva promueven la calidad educativa de la institución.	1	1	1	1	
		Los directivos promueven la capacitación del personal docente para fortalecer la práctica pedagógica.	1	1	1	1	
Democrático	Consulta a todos Toma de decisiones democrático	Los directivos tienen capacidad de resolver un problema en forma democrática.	1	1	1	1	
		Los directivos delegan funciones para elaborar el plan de trabajo.	1	1	1	1	
		Los directivos escuchan las opiniones de los docentes para tomar decisiones.	1	1	1	1	
Timonel	Prioridad sobre los objetivos Baja consideración	Los directivos comunican claramente los objetivos y expectativas, e involucra al equipo en las decisiones.	1	1	1	1	
		Los directivos ofrecen una dirección clara, delega responsabilidades y empodera al personal.	1	1	1	1	
		Los directivos dan una retroalimentación constructiva y motiva al equipo, reconociendo sus logros.	1	1	1	1	
Liderazgo puro	Delega Control Planifica	Los directivos delegan funciones a los subordinados.	1	1	1	1	
		Los directivos otorgan confianza al personal docente.	1	1	1	1	
		Los directivos realizan retroalimentación al trabajo docente.	1	1	1	1	


**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo participativo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de Liderazgo participativo
Nombres y apellidos del experto	1. Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad	2. 09554022
Años de experiencia en el área	3. 11 en docencia
Máximo Grado Académico	4. Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	5. Peruana
Institución	6. UNiversidad César Vallejo
Cargo	7. Docente TC
Número telefónico	8. 941 397 665
Firma	9. 10. 11. 
Fecha	12. <u>20/05/2024</u>

**Ficha de validación de contenido para un instrumento**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable****Sentido de pertenencia**

Definición de la variable: El sentido de pertenencia implica una postura consciente y comprometida frente a un entorno significativo en el que uno participa activamente. Este compromiso individual y colectivo se afianza a través de vínculos afectivos basados en valores comunes y representativos dentro del ámbito laboral, según lo expresa Despaigne (2017).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Psicológica social	aspira motivación para trabajar en la institución. Recibe estímulos en la institución. Comparte los ideales y metas de la institución.	Me siento motivado para trabajar en la institución.	1	1	1	1	
		Asumo compromisos para colaborar en el trabajo institucional.	1	1	1	1	
		Percibo un ambiente de trabajo positivo y respetuoso en mi centro de labores.	1	1	1	1	
		Me siento motivado por trabajar en esta institución.	1	1	1	1	
		La interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mi práctica docente.	1	1	1	1	
		Siento que recibo apoyo y percibo una cultura de colaboración entre todos.	1	1	1	1	
		Tenemos voz en las decisiones importantes de la escuela.	1	1	1	1	
		La institución promueve el reconocimiento a la labor docente.	1	1	1	1	
		Siento que mis esfuerzos son reconocidos y valorados.	1	1	1	1	
afectiva		Los directivos Promueven espacios de interacción social.	1	1	1	1	
		Siento satisfacción emocional y tengo una actitud positiva respecto a la misión institucional.	1	1	1	1	
		Siento que mi bienestar personal es valorado por la administración.	1	1	1	1	

	Aplica los fundamentos de la institución. Manifiesta sentido de identidad y pertenencia en la institución. Desarrolla lazos afectivos.	Experimento una conexión emocional significativa con las metas de la institución educativa.	1	1	1	1	
		La comunicación es afectiva en la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		Siento un compromiso emocional profundo con los objetivos de la institución	1	1	1	1	
		Siento una fuerte conexión emocional y orgullo por la visión y misión de la institución.	1	1	1	1	
		Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.	1	1	1	1	
		Me siento satisfecho con el ambiente laboral.(relación con otros docente)	1	1	1	1	
		Me siento identificado con los valores de la institución educativa.	1	1	1	1	
		Desarrollo lazos afectivos para construir relaciones perdurables en la institución.	1	1	1	1	
		Sientes afecto por el personal administrativo	1	1	1	1	
Física	Disfruta a plenitud del trabajo. Recibe espacios adecuados y materiales pertinentes.	Las instalaciones están bien mantenidas y son adecuadas para las actividades educativas.	1	1	1	1	
		Hay disponibilidad oportuna y fácil acceso a los recursos y materiales necesarios para el trabajo docente.	1	1	1	1	
		Dispones de materiales suficientes y pertinentes para tu labor pedagógica.	1	1	1	1	
		Tengo un sentimiento de comodidad en el entorno físico de la I.E, contribuyendo a mi bienestar general.	1	1	1	1	

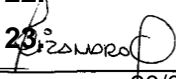


**GUÍA DE ELABORACIÓN DE \*  
TRABAJOS**

 Cód : PP-G-  
 igo 02.02  
 Ver : 06  
 sión :

		Disfruto de la jornada de trabajo y no me siento cansado.	1	1	1	1	
		Los espacios físicos permiten desarrollo de actividades de recreación y esparcimiento.					
		Tengo sensación de seguridad y protección tanto dentro como fuera de la institución educativa.					


**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Sentido de pertenencia
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de Sentido de pertenencia
Nombres y apellidos del experto	13. Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad	14. 09554022
Años de experiencia en el área	15. 11 en docencia
Máximo Grado Académico	16. Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	17. Peruana
Institución	18. UNiversidad César Vallejo
Cargo	19. Docente TC
Número telefónico	20. 941 397 665
Firma	21. 22. 23. 
Fecha	24. <u>20/05/2024</u>

## Anexo 4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00
VAR00021 VAR00022
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	21	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	22

## Fiabilidad

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	21	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	28

## Anexo 5

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05 – 2024

Investigador (a) (es): Flor Yanina Lazaro Conopuma

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05 – 2024 ”, cuyo objetivo es saber si hay una relación entre mis variables. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución en estudio.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Liderazgo participativo del Director en sus funciones

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una I.E. de la UGEL 05 – 2024”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente virtual de la Institución en estudio. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.



**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora .....email: ..... y Docente asesor Rommel Lizandro Crispín, email: [rlizandrocr@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rlizandrocr@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Fecha y hora: 20 de mayo del 2024 a las -8pm



## Anexo 6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN  
ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Liderazgo participativo del director y sentido de pertenencia en una  
I.E. de la UGEL 05 – 2024

AUTORA:

Lazaro Conopuma, Flor Yanina ([orcid.org/0009-0008-9771-6481](https://orcid.org/0009-0008-9771-6481))

Resumen de coincidencias X

19 %



64	cidac.org Fuente de Internet	<1 %	>
65	gaceta.uabc.mx Fuente de Internet	<1 %	>
66	library.wmo.int Fuente de Internet	<1 %	>
67	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
68	repositorio.utp.edu.co Fuente de Internet	<1 %	>
69	unlo.academia.edu Fuente de Internet	<1 %	>
70	www.revistaespacios.c... Fuente de Internet	<1 %	>

## Anexo 7

### Cálculo del tamaño de muestra

	Introducir valores:
<i>Nivel de confianza deseado (Z) =</i>	95 % <small>(ingrese número entre 90% y 99%)</small>
<i>Tamaño del universo (N) =</i>	154
<i>Proporción de población (p) =</i>	0.5
<i>Error deseado (e) = +/-</i>	5 %
	<b>Resultado:</b>
<b><i>Muestra (n)=</i></b>	<b>110</b>



## Anexo 8



## Escuela de Posgrado

Yo WILLIAN OSWALDO MELGAREJO REINA Identificado con DNI 10361456, en mi calidad de director del área del Ministerio de Educación de la institución N°131 Monitor Huáscar ubicada en la ciudad de Lima distrito San Juan de Lurigancho

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señora FLOR YANINA LAZARO CONOPUMA Identificada con DNI N° 42969376, de la Carrera profesional ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, para que utilice la siguiente información de la institución educativa:

.....  
.....  
.....

Con la finalidad de que pueda desarrollar su (x) trabajo de investigación (Tesis) para optar el grado de Magister.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la institución, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la institución en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o
- ( ) Mencionar el nombre de la institución.



Firma y sello del Representante Legal  
DNI: