



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Liderazgo distribuido y desempeño docente en la Institución Educativa
Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura, 2022**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión
Educativa con Mención en Pedagogía**

Autor

Yesenia Ybet Seminario Clemente

Asesor

Dr. Daniel Lecca Ascate

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Yesenia Ybet Seminario Clemente	46865874	06 de enero 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Daniel Lecca Ascate	15731334	0000-0001-5758-2521
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Verónica Felicita Bernal Valladares	18190005	0000-0003-0699-0896
Herminia León Vilca	15722528	0000-0001-5501-6470
Delia Violeta Villafuerte Castro	15744241	0000-0002-7442-467X

LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PERDRO PORTILLO SILVA, HUAURA - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Unviersidad de Granada	

**Liderazgo distribuido y desempeño docente en la Institución Educativa
Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura, 2022**

Yesenia Ybet Seminario Clemente

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Daniel Lecca Ascate

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRA EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN
PEDAGOGÍA**

HUACHO

2023

ÍNDICE

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Delimitaciones del estudio	19
1.6 Viabilidad del estudio	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Investigaciones internacionales	20
2.1.2 Investigaciones nacionales	21
2.2 Bases teóricas	22
2.3 Bases filosóficas	28
2.4 Definición de términos básicos	29
2.5 Hipótesis de investigación	30
2.5.1 Hipótesis general	30
2.5.2 Hipótesis específicas	30
2.6 Operacionalización de las variables	30
CAPÍTULO III	32
METODOLOGÍA	32
3.1 Diseño metodológico	32
3.2 Población y muestra	33
3.3 Técnicas de recolección de datos	33

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	35
3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 3)	36
CAPÍTULO IV	37
RESULTADOS	37
4.1 Análisis de resultados	37
4.2 Contrastación de hipótesis	48
CAPÍTULO V	57
DISCUSIÓN	57
5.1 Discusión de resultados	57
CAPÍTULO VI	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
6.1 Conclusiones	59
6.2 Recomendaciones	60
REFERENCIAS	61
7.1 Fuentes bibliográficas	61
7.2 Fuentes hemerográficas	62
7.3 Fuentes electrónicas	62
ANEXOS	66

DEDICATORIA

A altísima, al ser mi derrotero en mis planes y metas por cumplir.

A mis padres, por ser lo que soy y seguir llevándome por el camino del bien.

Yesenia Ybet Seminario Clemente

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a todas las personas que estuvieron presentes en mi desarrollo personal

Yesenia Ybet Seminario Clemente

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable 1: Liderazgo distribuido.....	31
Tabla 2. Variable 2: Desempeño docente.....	31
Tabla 3. Liderazgo pedagógico compartido.....	37
Tabla 4. Liderazgo docente.....	39
Tabla 5. Liderazgo compartido con la comunidad educativa.....	40
Tabla 6. Liderazgo múltiple.....	41
Tabla 7. Resumen Variable 1.....	42
Tabla 8. Concreción pedagógica.....	43
Tabla 9. Dominio pedagógico.....	44
Tabla 10. Relaciones Interpersonales.....	45
Tabla 11. Informe de resultados.....	46
Tabla 12. Resumen Variable 2.....	47
Tabla 13. Tabla de frecuencias – Liderazgo distribuido.....	48
Tabla 14. Tabla de frecuencias – Concreción pedagógica.....	49
Tabla 15. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo distribuido – concreción pedagógica....	49
Tabla 16. Tabla de frecuencias – Dominio pedagógico.....	50
Tabla 17. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo distribuido – dominio pedagógico.....	50
Tabla 18. Tabla de frecuencias – Relaciones interpersonales.....	51
Tabla 19. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo distribuido – Relaciones interpersonales	51
Tabla 20. Tabla de frecuencias – Informe de resultados.....	52
Tabla 21. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo distribuido – Informe de resultados.....	52
Tabla 22. Correlaciones Hipótesis 1.....	53
Tabla 23. Correlaciones Hipótesis 2.....	54
Tabla 24. Correlaciones Hipótesis 3.....	55
Tabla 25. Correlaciones Hipótesis 4.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo pedagógico compartido.....	38
Figura 2. Liderazgo docente.....	39
Figura 3. Liderazgo compartido con la comunidad educativa.	40
Figura 4. Liderazgo múltiple.....	41
Figura 5. Resumen Variable 1.....	42
Figura 6. Concreción pedagógica.....	43
Figura 7. Dominio pedagógico.....	44
Figura 8. Relaciones Interpersonales.....	45
Figura 8. Informe de resultados.....	46
Figura 10. Resumen Variable 2.....	47

RESUMEN

La finalidad del presente es señalar la vinculación entre el liderazgo distribuido con el desempeño docente en una entidad del distrito de Huaura, se trabajó con un diseño no experimental, de tipo descriptivo y un enfoque cuantitativo, la muestra en estudio estuvo conformada por el total de la plana docente que suman 47, consideramos las variables liderazgo distribuido y desempeño docente. Se aplicaron los instrumentos la encuesta sobre liderazgo distribuido de Julio Anaya Alayo (2020) y la escala de desempeño docente de Martha Rocío Espichan B. (2016). Los resultados nos permiten conocer que el 68.1% de los directivos demuestran habilidades de liderazgo distribuido, respecto al desempeño docente, los docentes demuestran concreción pedagógica (68.1%), dominio pedagógico (70.2%), relaciones interpersonales (68.1%) e informe de resultados (61.7%), existiendo un nivel de significancia de 0.00 y una correlación estadísticamente alta. **Conclusión:** Los resultados permiten demostrar la relación positiva significativa entre el liderazgo distribuido y el desempeño de los docentes de la entidad educativa.

Palabras claves: Concreción, liderazgo distribuido, desenvolvimiento docente

ABSTRACT

The objective of this study is to point out the relationship between distributed leadership with teaching performance in an entity in the district of Huaura, we worked with a non-experimental, descriptive design and a quantitative approach, the study sample was made up of the total of the teaching staff that add up to 47, we consider the variables distributed leadership and teaching performance. The instruments were applied: the survey on distributed leadership by Julio Anaya Alayo (2020) and the teacher performance scale by Martha Rocío Espichan B. (2016). The results allow us to know that 68.1% of managers demonstrate distributed leadership skills, regarding teaching performance, teachers demonstrate pedagogical specificity (68.1%), pedagogical domain (70.2%), interpersonal relationships (68.1%) and results report (61.7%), with a significance level of 0.00 and a statistically high correlation. Conclusion: The results allow us to demonstrate the significant positive relationship between distributed leadership and the performance of the teachers of the educational entity.

Keywords: Concreteness, distributed leadership, teaching performance

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los estudios relacionados al sector educativo indican que la cultura influye en las relaciones personales, aspecto muy importante para el buen desarrollo de todo proceso pedagógico, es por ello que, vienen surgiendo temas relacionado al liderazgo y los quehaceres de las personas, ya que considera que en repetidas situaciones , el éxito de determinada entidad va de lado con el progreso de habilidades, progreso personal, motivación y seguridad que se incentiva entre profesores y directores.

El liderazgo distribuido tiene otra perspectiva sobre el concepto de liderar, sus funciones se asumen por los individuos de la empresa y no solo por quien dirige, en este caso el directivo o el equipo de coordinadores, siendo este, un motivador y gestor de talentos. Así lo sostiene Murillo (2006) “este liderazgo no asigna tareas o responsabilidades, sino que aprovecha las habilidades de todos para beneficio de la institución” (p. 19)

El objetivo del estudio es conocer las peculiaridades que los docentes perciben en la institución, sobre el desarrollo del liderazgo distribuido en todas sus dimensiones, cuya naturaleza investigativa tiene un enfoque cuantitativo y un grado descriptivo correlacional, el método aplicado es la encuesta, lo que nos permitió recolectar datos sobre la muestra seleccionada.

La tesis aborda los siguientes capítulos, los mismos que detallamos a continuación:

En el capítulo I, presentamos la problemática encontrada sobre el tema, determinando los objetivos generales y específicos.

En el capítulo II, referenciamos el marco teórico, donde presentamos algunas investigaciones que nos sirven como antecedentes, incluimos también las bases teóricas por variables, las hipótesis y la operacionalización de variables.

En el capítulo III, se describen los aspectos metodológicos, como la clase y diseño investigativo, población y muestra, técnicas para recoger información usados a lo largo del trabajo investigativo.

En el capítulo IV, se detallan los resultados, el análisis y la comparación de las hipótesis con los resultados.

En el capítulo V, hemos considerado la discusión del trabajo investigativo.

En el capítulo VI, van las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente, van las referencias bibliográficas y los anexos.

La autora.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, el sistema educativo viene pasando por diversos cambios exigiendo un servicio que vaya de la mano con el mundo globalizado del presente, no obstante, la pandemia del COVID 19 se sumó a estos retos, modificando todo el panorama educativo de todos los niveles, de una atención presencial se pasó obligatoriamente a la virtualidad, situación que nos hizo testigos de una penosa realidad, familias y organizaciones educativas no estaban preparadas para afrontar estos cambios, sobre todo en la gestión de los directivos y las competencias tecnológicas de docentes y muchos estudiantes, así lo menciona Coaquira (2015):

la necesidad de responder a los requerimientos de la sociedad actual, a originó que las entidades educativas ejecuten valerosos esfuerzos para optimizar su servicio, orientando su trabajo a la implementación de liderazgos que manejen la institución sobre todo en el aspecto humano. (p. 1)

En los países latinos, se acogieron a diversas estrategias de acuerdo a los recursos con los que contaban, tal es el caso de Chile y México que se convirtieron en los primigenios en trasladar los programas educativos con distintos países como nuestra nación, emplearon plataformas educativas, fortalecieron las competencias de su personal y coordinaron con las familias para comprometerlos en su acompañamiento; este trabajo será funcional si es que el liderazgo está bien direccionado, esta situación podría no ser tan negativa, algunos estudios asumen que, podría considerarse una oportunidad para que las organizaciones educativas y los docentes, refuerce sus aptitudes y dirija una educación fundamentada en la innovación. De acuerdo a De Zubiría citado por Gallo (2021) “a pesar del alto costo emocional por el aislamiento, la pandemia estimulará muchos cambios en el sector educativo. En la postpandemia, se obtendrá una educación más articulada con la vida, más

pertinente, contextualizada y trascendental” (párr. 15), lo que quiere decir que las entidades otorguen cada vez una mejor labor en infraestructura y enseñanza con capacidad para educar a individuos de tal forma que se hallan aptos para enfrentarse a una sociedad que varía e influencia una preparación en valores; todo esto como resultado de una buena dirección, liderazgo y gestión.

Ante todos estos retos y cambios, nos preguntamos si los directores ¿tendrán la capacidad de liderar una gestión orientada en implementar medidas direccionadas a la equidad e inclusión educativa, a la mejora de los aspectos de los planes de estudios y al apoyo a los profesores, asegurando las mejores condiciones, la capacitación docente para interactuar con los educandos y los padres de familia? Sobre el tema, Alfonso (2001) sostiene que “el que dirige una institución educativa, tiene que ser líder educativo, para conseguir resultados positivos en las condiciones actuales” (p. 13) Nuestra preocupación la sustentamos en el informe de la UNESCO citado por Valencia (2017), que afirman que “gran parte de los directivos no poseen habilidades de liderazgo y gestión; lo que es de suma urgencia para transformar en forma efectiva el sistema educativo” (p. 16), además, la UNESCO (2016) señala que “las habilidades de liderazgo de los directivos es un tema que va tomando real importancia en el mundo y que influye absolutamente en todo el proceso de aprendizaje” (párr.07)

En nuestro país, son los directores, quienes conducen las instituciones educativas, los que deben poseer la capacidad de liderazgo y gestión, además de liderar el trabajo en equipo y gestionar ante otras entidades, garantizando un pertinente espacio para progresar en actividades educativas en beneficio de los educandos. No obstante, muchas entidades educativas estatales no han tenido los resultados esperados, pues, si ya venían con dificultades administrativas, la pandemia incrementó problemas de tipo tecnológico; a pesar de las políticas vigentes y los documentos de gestión promulgados por el Ministerio de Educación. En esta línea de ideas, se viene afrontando un buen porcentaje de fracaso y fracaso escolar, aparte de los resultados mínimos académicos y las complicaciones tecnológicas, lo que muestra, la carencia de responsabilidad e incentivo en las familias debido a la insatisfacción del servicio que reciben.

La institución educativa en estudio, no es ajena a la situación explicada, en otras palabras, hay un porcentaje de fracaso escolar y evidencian problemas en la organización, de allí la necesidad de examinar la administración y realizar un diagnóstico del servicio

brindado, de tal manera que se hallen datos pertinentes y realizar las modificaciones obligatorias para llegar a los fines institucionales y corresponder las expectativas de la totalidad de la comunidad educativa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo distribuido con el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión concreción pedagógica?

¿Cómo se relaciona el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión dominio pedagógico?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión relaciones interpersonales?

¿De qué manera se relaciona el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión informe de resultados?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre el liderazgo distribuido con el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión concreción pedagógica.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión dominio pedagógico.

Conocer la relación que existe entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión relaciones interpersonales.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión informe de resultados.

1.4 Justificación de la investigación

Interés

Como consecuencia de la pandemia del COVID 19, y el impacto en el sector educativo, evidenciado por el índice de deserción escolar y otros aspectos negativos que las entidades educativas vienen atravesando, sumado a la falta de apoyo de los padres de familia, creímos por conveniente realizar un estudio que nos permita conocer la gestión y liderazgo del personal directivo en la entidad en estudio.

Relevancia Social

El estudio es realizado en una institución pública; no obstante, según lo hallado su aplicación será viable en distintas entidades que se encuentra en búsqueda de la mejora continua.

Implicaciones prácticas

De acuerdo con Carrasco (2009) “la utilidad de la investigación se sustenta en asumir problemas prácticos, es decir, los problemas esbozados en una investigación” (p.119). Se requiere conocer las peculiaridades de la administración y el liderazgo, en la actualidad.

Valor teórico

A efectos de corresponder a los obstáculos de la educación pública, resaltamos la optimización del servicio que otorga la entidad y la gestión del personal directivo, de allí la necesidad de tener el soporte teórico para conocer las particularidades del liderazgo de la dirección y las orientaciones a cerca de la gestión educativa.

Utilidad metodológica

Al aplicar las encuestas al personal docente, podremos determinar la correspondencia entre las variables, así como, el aporte de la investigación para conocer las características del liderazgo de los directivos de la entidad y su aporte al sistema educativo actual.

1.5 Delimitaciones del estudio

Poblacional. Se ha considerado trabajar con los docentes de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2022.

Temporal. El tiempo es desde marzo 2022 a octubre 2022.

Espacial. Los ambientes universitarios y la entidad en estudio se han considerado para ejecución de la investigación.

Bibliográfica. Sobre los temas trabajados se halló escasa bibliografía reciente sobre el tema en cuestión.

1.6 Viabilidad del estudio

Se tiene la colaboración del personal docente de la entidad, así como de los laborantes administrativos.

Técnica: Se tuvieron en consideración los elementos obligatorios que postula la Escuela de Postgrado

Ambiental: El estudio es de carácter académico, por tanto, no afecta el medio ambiente.

Financiera: El financiamiento se encuentra presupuestado en su totalidad por la tesista.

Social: Se tiene un grupo de colaboración, formado por profesionales con la capacidad para realizar los aportes pertinentes al trabajo investigativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Castro E. D. (2017) presentó la investigación *Liderazgo distribuido y su incidencia en la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula* en la Universidad Rafael Landívar, con la intención de conocer influencia del liderazgo trasladado en la funcionalidad del aprendizaje colaborativo al interior del salón de clases, bajo una investigación cuasi – experimental. Según la ficha de observación, se obtuvo como resultados un puntaje de 63.75, que representa el grado de aceptación de los encuestados. Se concluye en la necesidad de tener iniciativa para emprender una reestructuración en el salón de clases, en la cual el aprendizaje colaborativo surja para sustituir jerarquías por estructuras horizontales orgánicas, partiendo de la pertinente estructuración de los liderazgos, asimismo es de tener en cuenta la importante labor del docente como de los educandos. (p. 72)

Vaccarini (2018) publicó el estudio *liderazgo distribuido para procesos de mejora educativa* en la Revista Avances en Democracia y Liderazgo Distribuido en Educación con la finalidad de comenzar procesos de mejora institucional, para lograr aprendizajes socialmente significativos para sus estudiantes. Como conclusión, la autora sostiene que los líderes deben mantener sus mentes abiertas para comprender las demandas de la sociedad actual en relación a la escuela, demostrando habilidades de coordinación, liderazgo, y gestión en la institución, de tal manera que se puedan involucrar a más personas, para analizar en conjunto, la problemática institucional con una visión estratégica. (p.33)

Adarraga y De las Salas (2019) desarrollaron la investigación *Liderazgo pedagógico distribuido como estrategia de mejoramiento de la educación inclusiva* en la Universidad de la Costa, Colombia; con el objetivo de describir y analizar el trabajo pedagógico que se realiza en las aulas de educación inclusiva en la entidad en estudio, realizado con una investigación de enfoque cualitativo, método de investigación la fenomenología. Como resultados se señalan las debilidades de los procesamientos académicos de los educandos con discapacidad y en la estructuración de la entidad educativa. Se concluye que las debilidades se originan en el desconocimiento de los profesores sobre la metodología usada en los procesos de inclusión, específicamente de instrumentos y espacio físico para brindar una atención adecuada. (p. 74)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Aldoradin, Flores y Álvarez (2019) publicaron la investigación *Liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en instituciones educativas de contextos vulnerables* en la Revista de Investigación Apuntes Universitarios, con el objetivo de determinar aspectos distintos y similares en el liderazgo trasladado de profesores que desarrollan alguna maestría particular o doctorado en educación, y un diseño no experimental. Como resultados se obtuvieron que los docentes evidencian determinada clase de liderazgo, pero no tienen muchas posibilidades para desarrollarlo, pues las entidades educativas no ofrecen alternativas para preparar líderes ni brindan oportunidades para asumir cargos, es así que el más del 60% señalan su necesidad de apoyo en esas capacidades. Se concluye que, los docentes con menos tiempo de servicio y una formación constante demuestran más capacidad de liderazgo que aquellos docentes de mayor tiempo de servicio y sin formación constante. (p. 43)

Anaya (2021) desarrollo la investigación *Liderazgo distribuido y desempeño docente en la Institución Educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos – 2020*, en la Universidad Científica del Perú, en aras de explicar la vinculación entre el liderazgo distribuido y el desenvolvimiento de los docentes en la entidad educativa, con una investigación de diseño no experimental de tipo transeccional, correlacional. El resultado sobre el liderazgo distribuido es moderado, de acuerdo a sus dimensiones, el liderazgo pedagógico compartido (72%), el liderazgo docente (69%), el liderazgo compartido con la comunidad educativa (69%) y el liderazgo múltiple (65%); sobre el desempeño docente también es moderado, en la dimensión personal (71%), dimensión pedagógica (70%),

dimensión comunitaria (91%) y la dimensión institucional (82%). Se concluye que hay una vinculación promedial en las variables de estudio con una correlación media de 0.5224%. (p. 59)

Choque (2022) presentó su investigación *Liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública - UGEL 03-lima, 2021* en la Universidad César Vallejo, con el propósito de conocer la incidencia del liderazgo distribuido y las sociedades especializadas de aprendizaje en el desenvolvimiento del profesorado en la institución en estudio, bajo una investigación básica con nivel descriptivo correlacional causal y enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal, hipotético deductivo. Los resultados determinaron una correlación lineal fuerte entre las variables, es decir, sólo el 52,6 % del desenvolvimiento docente, quedando 47,4% sin descripción además el valor de Sig en la tabla de ANOVA es 0,000 es menos que 0,05. Se concluye que hay incidencia significativa del liderazgo distribuido y las sociedades especializadas de aprendizaje en el desenvolvimiento docente, en sus dimensiones preparación y enseñanzas de los aprendizajes, inclusión en la administración educativa y desarrollo de la profesionalidad e identidad del profesor. (p. 44)

2.2 Bases teóricas

Liderazgo distribuido

La gestión de los directivos debe centrarse en involucrar a su personal en la optimización de la educación, relacionado al cumplimiento de los compromisos de gestión, lo que implica que los directivos asuman el rol de líderes, capaces de organizar al grupo humano en el progreso de las actividades y la toma de decisiones a través de un liderazgo distribuido.

A continuación, presentamos algunas posiciones:

Uno de los primeros en referirse al liderazgo distribuido fue James Spillane (2005) quien considera que “este liderazgo no es que todos deben liderar, sino que el líder debe considerar las potencialidades de las personas a su cargo para aprovecharlas en beneficio de la escuela” (p. 17)

Más adelante, Murillo (2006) señala que “es el liderazgo que permite incrementar la capacidad de la escuela para resolver los problemas, relacionado a los aprendizajes, el clima de colaboración, apertura y confianza” (p. 19); el liderazgo es compartido y fomenta que todos se involucren en la solución de problemas, como objetivo general de todos. El mismo autor señala que este liderazgo “no delega o asigna tareas o funciones a los demás, sino que aprovecha las habilidades de todos los miembros” (p. 19), para tal caso, es necesario primero que se involucren en las acciones y funciones, para garantizar la participación activa sin designaciones, partiendo del compromiso personal y profesional, y esto se logra con la interacción mutua de los líderes, los partidarios y las condiciones propias de la escuela, desterrando la idea de un líder tradicional, a una red de líderes que fomenten la práctica conjunta de competencias, fortaleciendo el compromiso y colaboración a favor de la escuela, lo que permite extender el liderazgo a más personas, las mismas que van desarrollando sus capacidades, pues tienen la oportunidad de intercambiar funciones con sus colegas, es decir “se convierten en liderazgos múltiples, en donde toman decisiones descentralizadas en coordinación conjunta” Longo (2008:86)

Por otro lado, Harris y Chapman, citado por Murillo (2006), sostienen que “este liderazgo representa un nuevo marco conceptual, un cambio en la cultura, el compromiso y el involucramiento de los integrantes de la comunidad escolar, la gestión, en donde se aprovechan las habilidades de todos para la causa común”. (p.19)

En resumen, consideramos que frente a los diversos desafíos que hoy en día se presentan, este tipo de liderazgo, permite enfrentarlos, abordando las situaciones problemáticas uniendo capacidades para mejorar la eficacia de la entidad; por lo tanto, el liderazgo distribuido es una nueva forma de liderar el ámbito educativo, en donde los integrantes tienen la capacidad de resolver situaciones y asumir responsabilidades, dependiendo de sus habilidades.

Dimensiones del liderazgo distribuido

Liderazgo pedagógico compartido: Según Castillo (2017), implica la búsqueda de la optimización de los aprendizajes de los estudiantes, distribuyendo la responsabilidad en los docentes del aula, los directivos y los padres de familia, es decir, compartir el liderazgo, pues, una sola persona no dirige a los demás, por el contrario, todos dinamizan las actividades de aprendizaje de los estudiantes, los directivos apoyan la labor de los docentes

concediendo responsabilidades para la mejora de los aprendizajes, los docentes desarrollan sus funciones con total libertad y en un clima agradable y de confianza.

Liderazgo docente: Este liderazgo se relaciona con tres aspectos, el primero, es la responsabilidad profesional del docente, quien respeta las políticas educativas, a las autoridades y las ideas de los integrantes de la escuela, en segundo lugar, es el acompañamiento de los docentes nuevos por los más antiguos, quienes se verán como líderes de los novatos demostrando el compañerismo en el trabajo, transmitiendo confianza y seguridad en el quehacer diario y coordinando en los trabajos colegiados, los proyectos de innovación y las diversas tareas asignadas; y por último, la relación del docente con sus estudiantes, resaltando las habilidades de este en transferir en forma positiva conocimientos y actitudes a los estudiantes y a sus familias.

Liderazgo compartido con la comunidad educativa: Se refiere al establecimiento de vínculos directos y de confianza con la totalidad de los incluyentes de la comunidad educativa, en el sentido en el que se promueva el progreso de aptitudes de los educandos y con el aporte de los interesados, con el compromiso personal hacia las metas institucionales, es así pues, que los directivos deben motivar constantemente el cumplimiento de funciones de los integrantes de la comunidad, estimulándolos, tomando en cuenta las sugerencias del grupo, monitoreando el trabajo desplegado y promoviendo la participación activa a nivel individual y grupal. Según la UNESCO (2005) “un buen liderazgo escolar debe enfocarse en la transformación de sentimientos, actitudes y opiniones, con la intención de mejorar la cultura de la escuela” (p. 195)

Liderazgo múltiple: Se refiere a la capacidad de asumir diferentes responsabilidades y realizarlas en forma efectiva, con resultados favorables para la institución, esto se logra cuando se aprende de los compañeros y se involucran a todos en el trabajo realizado en favor del cumplimiento de una meta, multiplicando así las actitudes y capacidades en diversos contextos, para ello, los directivos deben coordinar las actividades y responsabilidades grupales, promover el trabajo colaborativo, la autonomía del desempeño de los docentes y una comunicación asertiva.

Desempeño docente

El desempeño de los trabajadores es hoy en día uno de los aspectos más valiosos para llegar a los fines de la empresa, de allí la preocupación de las empresas de los diversos

rubros por la mejora continua del desempeño de sus colaboradores a través de la aplicación de estrategias y programas de capacitación.

En ese sentido, definimos desempeño como el accionar o conducta observable de los colaboradores que aportan a los objetivos de la entidad, y que se pueden medir en términos de la competencia personal y su aporte institucional. Este desempeño puede complementarse con el perfil esperado por parte de la empresa y una permanente capacitación sobre el cumplimiento de sus funciones efectivas, relacionadas con la motivación y satisfacción de necesidades.

En el ámbito educativo, vemos que hoy en día los docentes enfrentan grandes desafíos, que les demanda una adecuada preparación pedagógica y tecnológica, de tal manera, qque se hallen aptos para las continuas variaciones de la comunidad, demostrando así una práctica de calidad en sus funciones, así lo señala Montenegro (2008) “para educar se necesita docentes con una formación de calidad, relacionados a sus conocimientos, habilidades, conductas y resultados de su labor pedagógica” (p. 45)

Conceptualización de desempeño docente

Algunas posiciones:

Montenegro (2008), afirma que “es el cumplimiento de sus funciones; en donde se ven involucrados el alumno y el entorno” (p.18).

Para Guerra y Villarroel (2010) “es el trabajo que cumple el docente en las aulas con sus estudiantes, buscando el logro de sus aprendizajes y por ende su formación integral” (p. 27)

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2012) sostiene que “son las competencias y capacidades de los docentes, que se van logrando durante su carrera profesional, dichas habilidades se encuentran en el Marco del Buen Desempeño Docente”. (p. 17)

Según la posición de Dunia Argote (2018), el desempeño docente es “un constructo que expresa las características del quehacer docente, es decir, es el conjunto de acciones que el docente realiza como parte de sus funciones dentro y fuera de clases” (p. 30)

En resumen, son las labores que los docentes cumplen, y demuestran sus habilidades encaminadas a la obtención de las finalidades pedagógicas, considerando los intereses de los educandos y la circunstancia en la que se desenvuelven.

Marco del Buen Desempeño Docente

Es el documento establecido por el Ministerio de Educación (2012) y que tiene como propósito:

Señalar los lineamientos y particularidades que el docente debe conocer en el cumplimiento de su quehacer pedagógico, pensando sobre sus conductas al interior y exterior del salón, reexaminando y reforzando la carrera ante la comunidad, y, como consecuencia, advertir el reconocimiento de circunstancias aptas en la labor del profesorado. (p. 17)

Los dominios

Según el Ministerio de Educación (2012) este documento, señala las competencias y aptitudes que son parte del perfil de los profesores en su labor pedagógico.

Primer dominio: Preparación para el aprendizaje de los educandos. Se refiere a: “los documentos pedagógicos que la entidad rectora instituye, así como los contenidos pedagógicos del área a su cargo, la selección de materiales y recursos educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje”. (p. 18)

Segundo dominio: Enseñanza para el aprendizaje. Se refiere al

Quehacer pedagógico del profesorado en un salón de clases, teniendo en cuenta las perspectivas pedagógicas, e incentivando un ambiente pertinente, con un positivo traslado de contenido y el incentivo constante de sus educandos, alcanzados con la aplicabilidad de distintas técnicas metodológicas y de examen. (p. 19)

Tercer dominio: Inclusión en la administración de la institución estructurada a la sociedad. Para el Ministerio de Educación (2012) “es la mediación activa y democrática del docente en las acciones pedagógicas dispuestas por la institución educativa, tales como,

la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, y las relaciones con los demás miembros de la comunidad educativa”. (p. 19)

Cuarto dominio: Progreso de la profesionalidad y la identidad del maestro. El Ministerio de Educación (2012) señala que “es la ejecución de sus funciones frente al grupo de docentes, el trabajo en equipo, comisiones, participación activa y los logros que se alcancen”. (p. 19)

Dimensiones del Desempeño Docente

Tomamos la propuesta de Martha Espichan (2017), quien asume las dimensiones: Concreción curricular, control pedagógico, vinculaciones interpersonales e Informe de resultados.

Dimensión 1. Concreción curricular

acciones del docente relacionadas a su profesión durante su formación; las mismas que se direccionan al progreso total de infantes, en otras palabras, el incentivo del pensamiento creativo, la colaboración constante, transmisión de saberes, capacidades y destrezas, progreso de comportamientos y valores. Lo que debe hallarse considerando con antelación en las estrategias curriculares, en las cuales se prescriben contenidos, fines, estrategias, herramientas, considerandos la idiosincrasia de los educandos y la circunstancia en donde se desenvuelven. (p. 52)

Dimensión 2. Dominio pedagógico

El cumplimiento adecuado de las funciones pedagógicas del docente, denota su calidad profesional, sobre el tema, Montenegro (2008) señala lo siguiente “estas funciones se relacionan con los métodos de enseñanza y sus actores” (p. 18), igualmente, Capella (2009) indica que “el docente debe garantizar una buena formación profesional, con capacitaciones continuas, demostrando su competitividad”. (p. 71), considerando la vinculación con los educandos y otros maestros.

La formación profesional de la misma manera incluye otros aspectos como circunstancias de salud, motivación y la responsabilidad en el trabajo, permitiendo al docente realizar su labor con eficacia, demostrando comportamientos, valores como la

puntualidad, cumpliendo funciones, relaciones positivas y la realización de acciones pedagógicas, determinadas en la circunstancia institucional y el ambiente social y cultural.

Dimensión 3. Relaciones interpersonales.

Un ambiente adecuado que debe sentirse en el aula es esencial, pues permite la interacción entre los integrantes del aula, el trabajo en equipo y el logro el aprendizaje de todos. Según Montenegro (2008) “es una situación no observable y lo pueden distinguir los agentes educativos del aula, igualmente, de tener un dominio favorable constituye un objetivo por sí mismo”. (p. 87), es así que, la relaciones positivas entre compañeros de clase debe reforzarse por sus maestros, ya que, su función no solo implica la enseñanza, sino que también el profesor tiene la función de incentivar los valores que incidan en el crecimiento personal, teniendo en cuenta su aplicabilidad sociales, siendo pues, la motivación de su competencia profesional.

Dimensión 4. Informe de resultados.

Según Montenegro (2008):

la estrategia pedagógica debe tener en cuenta también los desafíos que demanda la comunidad, en otras palabras, la planificación de desarrollarse en torno a la sociedad, economía, tecnología y cultura del tiempo. (p. 18)

Según el Ministerio de Educación (2016), “al diversificar el currículo, se determinan las habilidades y cualidades a partir del conocimiento reflexivo y crítico, en función de las necesidades de los escolares” (p. 71) En el nivel básico, el profesor realiza programaciones anuales y parciales, basado en el Currículo Nacional vigente, en el cual se postulan las competencias, aptitudes, desenvolvimientos por ciclo y materia. Sin embargo, los resultados dependerán del esfuerzo de los maestros, pues, ya que todos deben colaborar al cumplimiento de las finalidades planteadas.

2.3 Bases filosóficas

Liderazgo

Para referirnos al liderazgo desde el aspecto filosófico, es necesario referirnos a los grandes líderes de las antiguas civilizaciones, aquellos que cimentaron las bases de la sociedad actual, forjando situaciones favorables y desfavorables en épocas pasadas, así lo

menciona Estrada (2007) “el liderazgo evoluciona desde el quehacer de los grandes líderes que registraron sus hazañas en algún momento de la historia” (p. 343) Es así que, conforme ha ido evolucionando la ciencia y el conocimiento, el liderazgo también ha ido tomando diversas características, diferenciado diversos tipos de líderes, la interacción de las ideas en los diferentes contextos, como el comercial, usando sus habilidades para organizar empresas en diversos contextos.

Esta evolución, define las cualidades de cada personaje a lo largo de la historia, que les permitió trascender, como por ejemplo Moises, quien demostró una actitud positiva y disposición de escucha, compromiso y lealtad, cualidades que deben potenciar a los líderes en estos tiempos para mejorar la calidad de vida de nuestra sociedad.

Desempeño docente

Fernández (2019) publicó en la Revista CIEG el artículo su visión filosófica del desempeño docente, en donde considera que:

Identifica el fin de la educación del hombre, lo que demanda la sociedad actual, resaltando los principios de aprender a ser, conocer, hacer y convivir, lo que se relaciona con la nueva concepción del hombre, como un todo integral con peculiaridades de su cultural, historia y de su contexto social, aspectos elementales para establecer las bases de las relaciones políticas, económicas y culturales. (p. 142)

2.4 Definición de términos básicos

a) **Concreción curricular.** Grupo de acciones que realiza el profesor en concordancia a su profesión en el proceso formativo, actividades que deben dirigirse a la obtención del crecimiento integral de los educandos

b) **Desempeño.** Cerda (2003) “es un término relacionado a la administración de empresas en especial a la gestión de recursos humanos y la selección de personal”, el mismo autor también indica que las competencias son demostradas por medio del desempeño (p. 250)

c) **Desempeño docente.** Pérez (2009): “acciones que cumple el docente en el desarrollo de la actividad pedagógica, que se concretan en el acatamiento de sus funciones, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo en el que trabaje”. (p. 21)

d) **Liderazgo.** Álvarez (2010): “se refiere a las capacidades y destrezas de una persona para guiar a un grupo para orientar, estimular, motivar, moldear comportamientos, etc., interactuando y relacionándose con estas personas” (p. 67)

e) **Liderazgo distribuido.** Murillo (2006) “es el liderazgo que permite incrementar la capacidad de la escuela para resolver los problemas, relacionado a los aprendizajes, el clima de colaboración, apertura y confianza” (p. 19)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El liderazgo distribuido influye en forma significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

El liderazgo distribuido influye en forma significativa en el desempeño docente en su dimensión concreción pedagógica.

El liderazgo distribuido influye en forma significativa en el desempeño docente en su dimensión dominio pedagógico.

El liderazgo distribuido influye en forma significativa en el desempeño docente en su dimensión relaciones interpersonales.

El liderazgo distribuido influye en forma significativa en el desempeño docente en su dimensión informe de resultados.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variable 1: Liderazgo distribuido

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo pedagógico compartido	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la labor docentes. • Delegación de responsabilidades • Clima adecuado • Libertad al ejecutar proyectos 	1 - 7
Liderazgo docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto por el trabajo docente. • Fomento del trabajo colegiado • Incentivos por el trabajo pedagógico 	8 - 14
Liderazgo compartido con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo del trabajo pedagógico • Participación activa de los PPF • Toma de decisiones 	15 - 21
Liderazgo múltiple	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo de los directivos • Trabajo coordinado • Comunicación asertiva 	22 – 28

Tabla 2. Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Concreción	<ul style="list-style-type: none"> • Control de materias • Prepara herramientas • Incentiva el crecimiento de habilidades • Estrategias incentivadoras • Relación de clases • Inclusión 	1 -5
Dominio Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Ideas clave • Vincula requerimientos de los educandos • Adapta herramientas • Crítica y retroalimentación • Espacio correcto 	6 - 11
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de labor positiva • Controla tiempos • Comunica • Exhibe informes 	12 - 16
Informe de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Crítica la utilización de tecnología • Beneficios y perjuicios de la socialización. • Inclusión en reuniones y colegiados. 	17 - 23

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

En razón a la idiosincrasia de la materia, se ha considerado el diseño no experimental. De acuerdo a los doctrinarios Hernández, Fernández y Baptista (2010) “en este estudio no se manipulan intencionalmente las variables, tan solo se observan los hechos para analizarlos después” (p. 149)

3.1.1 Tipo de la Investigación

El tipo del trabajo investigativo es descriptivo, en opinión de Sánchez y Reyes (2017) “se busca conocer la realidad tal como se presenta en un tiempo determinado” (p. 46)

3.1.2 Enfoque:

Al laborar encuestas examinadas con la debida confiabilidad en investigaciones anteriores a la nuestra para hallar datos, con indicadores particulares y de respuestas predeterminadas, respecto a ello Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen que “los valores deben tener medición numérica y para el conteo se usa la estadística para tener exactitud del comportamiento de la población en estudio” (p. 11)

Recolección de datos y cálculo de los estadísticos

Considerando la relevancia de la información que se encuentre, con el objetivo de realizar un análisis estadístico útil para elegir adecuadamente, esta información de ser la más concreta posible, por ello se pusieron en práctica encuestas estandarizadas y luego se procesaron con las técnicas estadísticas más correcta.

3.2 Población y muestra

La entidad Coronel Pedro Portillo Silva se crea por Resolución Directoral Zonal N.º 015 de fecha 05 de febrero de 1976, y se halla en el distrito de Huaura, otorga educación secundaria y se encuentra bajo la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 de Huaura.

En la actualidad el equipo directivo está incluido por tres personas, el director, subdirector de Formación General y el subdirector administrativo, el equipo jerárquico por dos personas, el asesor de ciencias y el coordinador de tutoría, 47 docentes de los cuales 25 son varones y 22 damas, 4 auxiliares de los cuales 2 son varones y 2 damas, 11 administrativos de los cuales 7 son varones y 4 damas.

3.2.1 Población

En la población se incluye 47 maestros del salón (25 son varones y 22 damas) de las distintas materias curriculares.

3.2.2 Muestra

Para continuar con el presente trabajo considerando el control de la población, representada por 47 profesores. De acuerdo a ello, Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Niveles	Cantidades
<u>Población:</u> Total docentes de la Institución Educativa.	47
<u>Muestra:</u> Total docentes de la Institución Educativa	47

3.3 Técnicas de recolección de datos

Esta etapa del estudio comprende las técnicas en concordancia a la clase del trabajo investigativo, considerando los instrumentos más apropiados para aquella, en esta oportunidad la técnica utiliza que utilizaremos para obtener datos necesarios para este estudio es la encuesta enfocada en los profesores de la entidad, la que permitió recolectar datos precisos y fiables para el trabajo de campo.

Descripción de los instrumentos

El cuestionario es aquella herramienta que usaremos para recolectar los datos pues, Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen que “es muy usado en situaciones sociales, con preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217)

Teniendo en cuenta que los docentes son la mejor fuente de confiabilidad, por ser parte importante del proceso educativo y de la interacción cotidiana en el ambiente escolar, los hemos considerado como el mejor indicador de la calidad del trabajo pedagógico.

Liderazgo distribuido: El cuestionario puesto en práctica, incluido por 28 ítems (Anexo 1).

Ficha Técnica del Liderazgo distribuido

Nombre: Encuesta sobre liderazgo distribuido

Autor: Julio Anaya Alayo (2020)

Adecuación: Investigadora

Administración: Personal

Tiempo: 30 minutos aproximadamente

Finalidad: El cuestionario está referido al liderazgo distribuido según las dimensiones: liderazgo pedagógico compartido, liderazgo docente, liderazgo compartido con la comunidad educativa y liderazgo múltiple.

Desempeño docente: Puesto en práctica a los profesores, integrado por 23 interrogantes (Anexo 2).

Ficha Técnica Desempeño Docente

Nombre: Escala de desempeño docente

Autor: Martha Rocío Espichan B. (2016)

Adecuación: Investigadora

Administración: Individual

Tiempo: 20 minutos aproximadamente

Finalidad: Se enfoca en analizar el desempeño docente en cinco áreas: concreción pedagógica, dominio pedagógico, relaciones interpersonales e informe de resultados.

Luego de estructurar las herramientas de graduación enfocados en las variables se realizó un control para ver su impacto.

Fichas Bibliográficas: Con el fin de estructurar los datos de acuerdo a las variables de nuestro estudio.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validez es establecida de acuerdo a la aptitud que tiene para graduar aquello para lo que fue creado.

a) Validez de Contenido: Es el examen de la doctrina referida al liderazgo distribuido y desempeño del profesorado de la entidad en estudio, considerándose los puntos importantes para la realización de los ítems.

b) Perspectiva de Expertos: Se tuvo a consideración preguntar a tres profesores de educación para brindarle mayor validez a los instrumentos, realizando las modificaciones, mejoras y añadiduras correspondientes.

c) Prueba Piloto: Fue de apoyo para la estructuración de la puesta en práctica de los instrumentos.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento Manual: Para realizar este procedimiento se utilizaron los instrumentos adjuntados en el anexo.

Procesamiento Electrónico: Posterior a la obtención de los datos obtenida de los docentes de la entidad en estudio, se procedió a tabular dichos datos con la aplicación Microsoft Excel, clasificándose por ítems, para después, presentar los resultados usando gráficos estadísticos, expresados en porcentaje para su respectiva interpretación considerando además el aporte del marco teórico.

Técnicas Estadísticas: Se efectuó una estadística descriptiva con una prueba de hipótesis, lo cual nos trasladó a brindar ciertos alcances y deducciones de los resultados.

Para comprobar la hipótesis general y las hipótesis específicas se puso en práctica la prueba estadística no paramétrica Correlación por rangos de Rho de Spearman.

3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 3)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis estadístico de la Variable 1: Liderazgo distribuido

Tabla 3. Liderazgo pedagógico compartido

DIMENSIÓN: Liderazgo pedagógico compartido	N°	%	N°	%
1. Los directivos apoyan mi labor pedagógica	36	76.6	11	23.4
2. Tengo libertad de plantear y desarrollar proyectos pedagógicos	30	63.8	17	36.2
3. Los directivos me conceden responsabilidades para involucrarme en diversas actividades.	30	63.8	17	36.2
4. Los directivos fomentan la mejora del aprendizaje en los escolares	28	59.6	19	40.4
5. Los directivos propician buen clima.	36	76.6	11	23.4
6. Los directivos fomentan los valores institucionales	28	59.6	19	40.4
7. El director me transmite confianza en mí quehacer pedagógico.	32	68.1	14	31.9
TOTAL		66.9		33.1

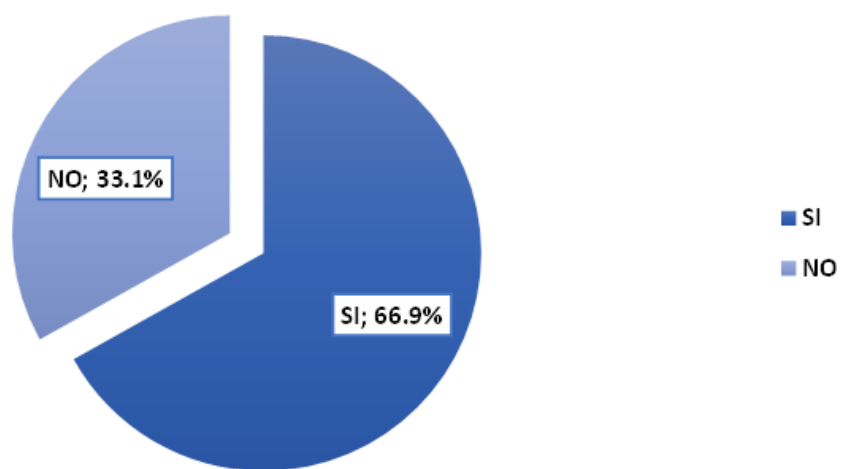


Figura 1. *Liderazgo pedagógico compartido.*

Interpretación. Según lo observado, el 66.9% de los docentes sostienen que los directivos demuestran habilidades de líder pedagógico compartido, pues apoyan la labor pedagógica, dan facilidades, responsabilidades, fomentan la mejora del aprendizaje, propician buen clima, trasmiten confianza.

Tabla 4. Liderazgo docente

DIMENSIÓN: Liderazgo docente	N°	%	N°	%
8. Los directivos me generan confianza para desarrollar mis funciones.	32	68.1	15	31.9
9. Los directivos promueven libertad para ejecutar proyectos educativos	32	68.1	15	31.9
10. Los directivos me transmiten seguridad y confianza	32	68.1	15	31.9
11. Los directivos se involucran en los cambios en distintas tareas de la institución	36	76.6	11	23.4
12. Los directivos respetan las ideas del grupo de forma constante.	38	80.9	9	19.1
13. Los directivos se preocupan para que el docente sea un buen líder frente a los estudiantes	32	68.1	15	31.9
14. Los directivos promueven trabajo colegiado para conseguir cumplir la visión institucional.	38	80.9	9	19.1
TOTAL		73.0		27.0

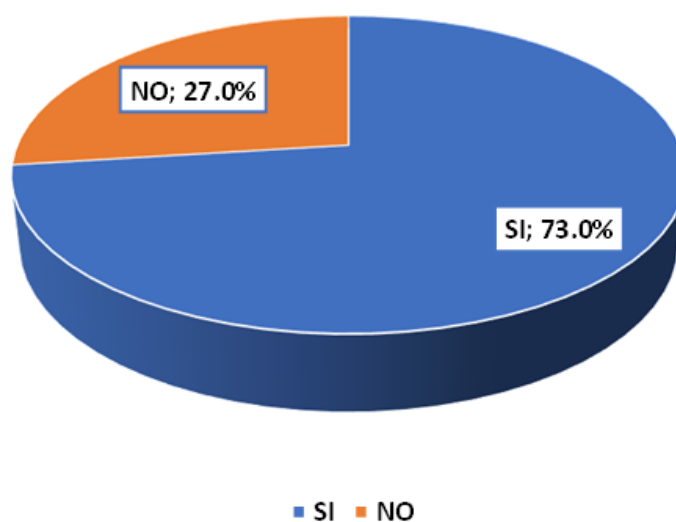


Figura 2. Liderazgo docente.

Interpretación. Según lo observado, el 73.0% de los docentes sostienen que los directivos demuestran su liderazgo, pues, generan confianza, seguridad respetan las ideas del grupo, se preocupan por el trabajo de los docentes y promueven el trabajo colegiado para alcanzar la visión institucional.

Tabla 5. Liderazgo compartido con la comunidad educativa

DIMENSIÓN: Liderazgo compartido con la comunidad educativa	N°	%	N°	%
15.Los directivos me motivan para realizar mis funciones	32	68.1	15	31.9
16.Recibimos incentivos que nos motivan a enriquecer el valor de nuestro trabajo	20	42.6	27	57.4
17.El trabajo valorado por los directivos nos genera mayor grado de motivación	28	59.6	19	40.4
18.Los directivos toman en cuenta nuestras propuestas e ideas para mejorar la gestión frente a la comunidad	32	68.1	15	31.9
19.Los directivos monitorean la enseñanza de los estudiantes	36	76.6	11	23.4
20.Los docentes incentivan la participación constante de los familiares	30	63.8	17	36.2
21.Los directivos promueven de motivación individual y grupal	32	68.1	15	31.9
TOTAL		63.8		36.2

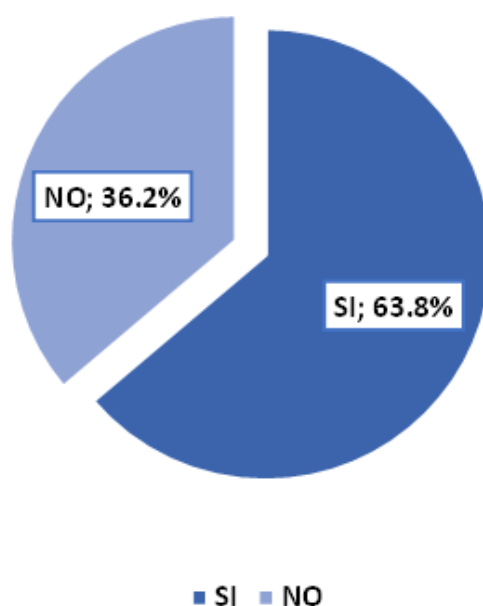


Figura 3. Liderazgo compartido con la comunidad educativa.

Interpretación. Según lo observado, el 63.8% de los docentes sostienen que los directivos demuestran su liderazgo compartido con la comunidad educativa, pues, me motivan el quehacer pedagógico, toman en cuenta las propuestas de los docentes, monitorean e incentiva la participación constante de los familiares

Tabla 6. Liderazgo múltiple

DIMENSIÓN: Liderazgo múltiple	N°	%	N°	%
22.Los directivos influyen de manera autónoma en el desempeño laboral de los docentes	28	59.6	19	40.4
23.Los directivos tienen responsabilidad en la toma de decisiones	36	76.6	11	23.4
24.Los directivos tienen liderazgo en las innovaciones educativas para la institución	28	59.6	19	40.4
25.Los directivos cumplen su rol de coordinador y promueve el trabajo colaborativo hacia una visión compartida.	32	68.1	15	31.9
26.Los directivos realizan actividades coordinadas con los docentes	32	68.1	15	31.9
27.Los directivos derivan responsabilidades a los docentes	36	76.6	11	23.4
28.El liderazgo directivo se ejerce de manera asertiva.	34	72.3	13	27.7
TOTAL		68.7		31.3

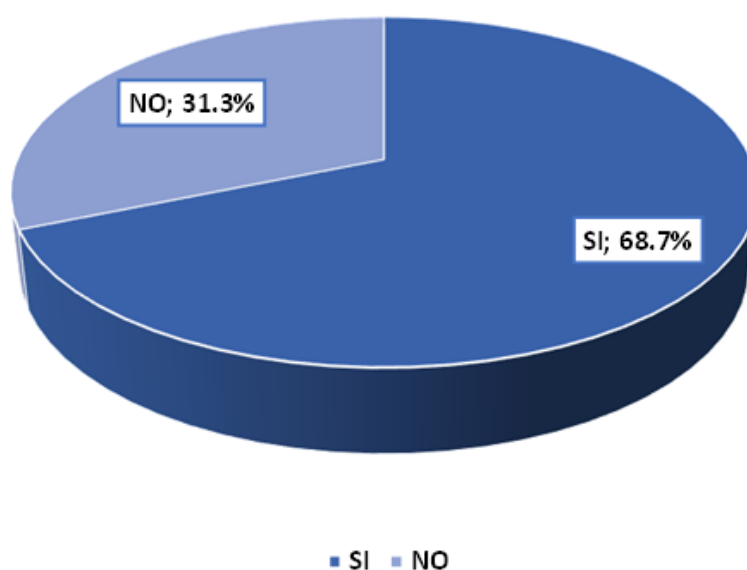


Figura 4. Liderazgo múltiple.

Interpretación. Según lo observado, el 68.7% de los docentes sostienen que los directivos demuestran su liderazgo múltiple, pues, influyen en el desempeño de los docentes, en la toma de decisiones, cumplen sus funciones, coordinan con los docentes y derivan responsabilidades, son asertivos.

Tabla 7. Resumen Variable 1

Resumen	SI	%	NO	%
Liderazgo pedagógico compartido	66.9%		33.1%	
Liderazgo docente	73.0%		27.0%	
Liderazgo compartido con la comunidad educativa	63.8%	68.1 (32)	36.2%	31.9 (15)
Liderazgo múltiple	68.7%		31.3%	

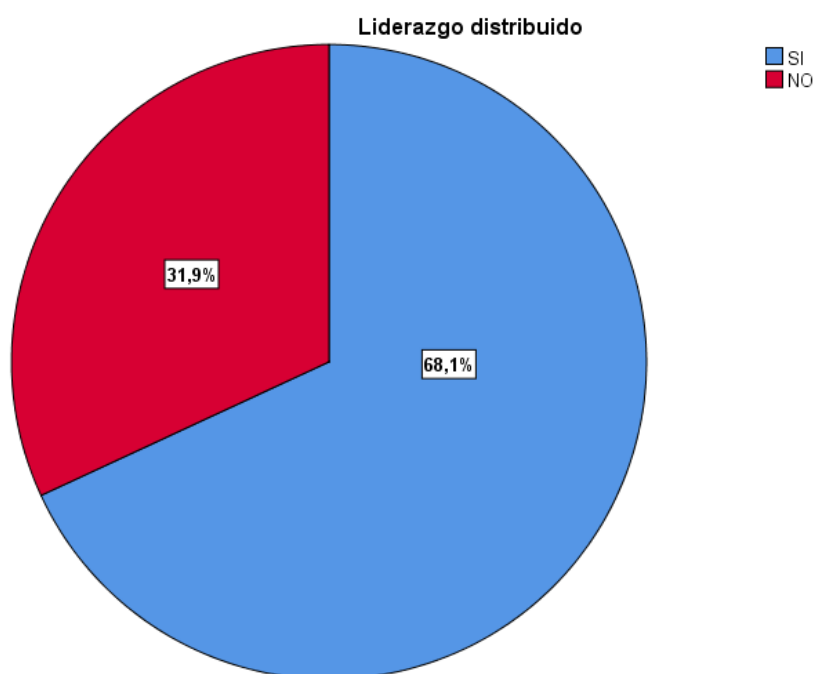


Figura 5. Resumen Variable 1.

Interpretación. El 68.1% de los docentes sostienen que el personal directivo realiza un adecuado liderazgo en la institución educativa.

4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Desempeño docente.

Tabla 8. Concreción pedagógica

DIMENSIÓN 1. Concreción pedagógica	N°	%	N°	%
1. El docente desarrolla los temas de su área establecidos por el Currículo Nacional.	47	100.0	0	0.0
2. El profesor prepara la exhibición de distintas tareas.	32	68.1	15	31.9
3. El profesor incentiva el progreso de las aptitudes de estudio, pensamiento creativo y solución de problemas en concordancia a su materia	28	59.6	19	40.4
4. El profesor usa distintas estrategias para que la motivación se patente.	28	59.6	19	40.4
5. El profesor se relaciona con sus educandos en las distintas plataformas preestablecidas.	25	53.2	22	46.8
TOTAL		68.1		31.9

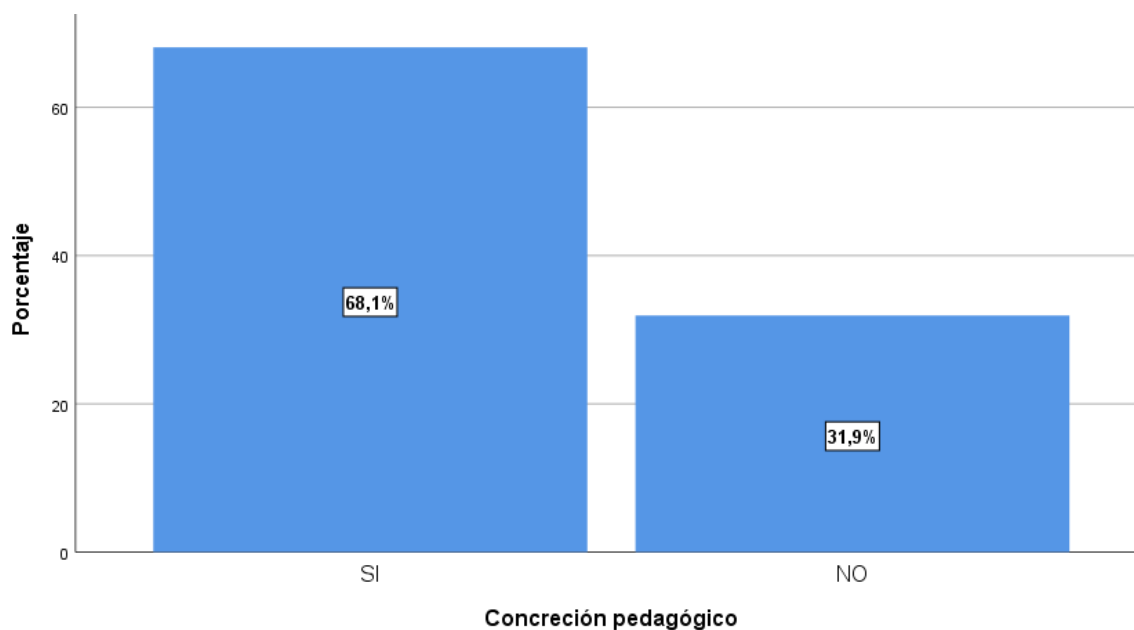


Figura 6. Concreción pedagógica.

Interpretación. Según lo observado, el 68.1% de los docentes demuestran su capacidad de concreción pedagógica, pues desarrollan los temas de su área de acuerdo al currículo nacional, preparan diversos temas en forma ordenada, promoviendo el desarrollo de las habilidades, utilizando diversas estrategias motivadoras e interactuando en forma presencial y virtual con sus estudiantes.

Tabla 9. Dominio pedagógico

DIMENSIÓN 1. Dominio pedagógico	N°	%	N°	%
6. El docente promueve la participación de los estudiantes en su clase	38	80.9	9	19.1
7. El docente sintetiza la información de acuerdo a las ideas principales	36	76.6	11	23.4
8. Sintetiza los fines del aprendizaje, los requerimientos y expectativas de mis educandos para seleccionar los recursos más pertinentes.	28	59.6	19	40.4
9. Cuando se necesita, adecúo las herramientas que postula el MINDEU para lograr los fines planteados	32	68.1	15	31.9
10. Cuando se apertura las clases, incido en la crítica para incentivar su utilización coherente y restringir conductas no adecuados.	30	63.8	17	36.2
11. El profesor retroalimenta a los educandos	34	72.3	13	27.7
TOTAL		70.2		29.8

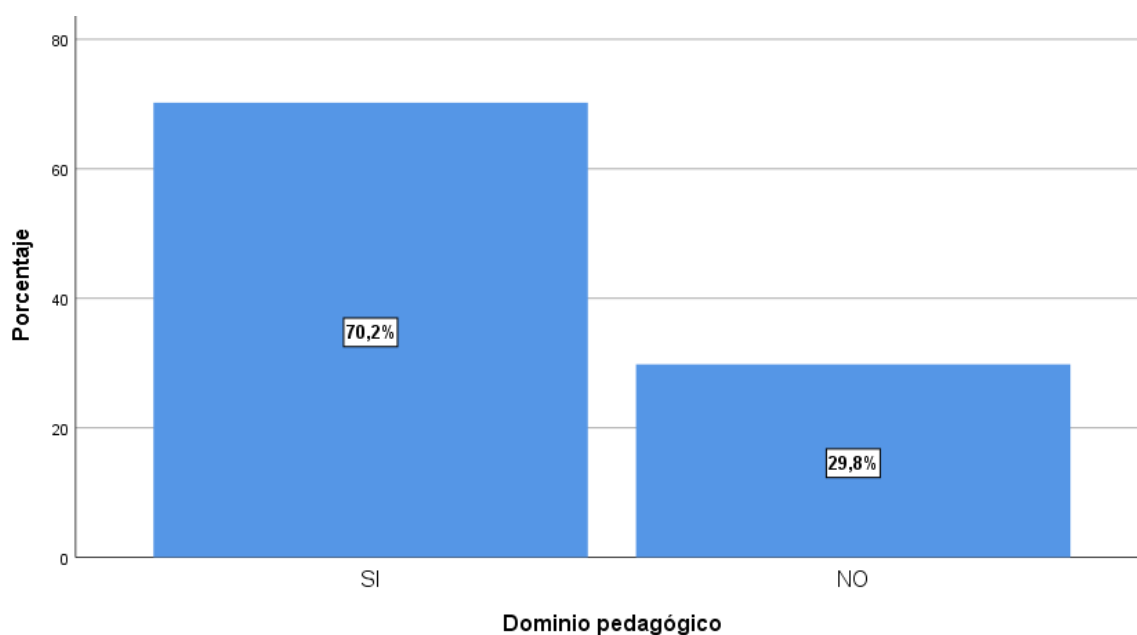


Figura 7. Dominio pedagógico.

Interpretación. Según lo observado, el 70.2% de los docentes demuestran su dominio pedagógico, pues promueven la participación e identifican las necesidades de los estudiantes, realizan resúmenes, adaptan los recursos del MINEDU para lograr los objetivos, reflexionan y retroalimentan a los estudiantes.

Tabla 10. Relaciones Interpersonales

DIMENSIÓN 1. Relaciones Interpersonales	N°	%	N°	%
12. El profesor postula un espacio pertinente de igualdad, seguridad y respeto mutuo	30	63.8	17	36.2
13. El profesor postula un tiempo de enseñanza y hace posible que sus educandos estén presentes en clase	36	76.6	11	23.4
14. El profesor determina reglas adecuadas a través de un espacio de seguridad, controla el traslado de tiempo de manera eficaz.	32	68.1	15	31.9
15. El profesor enfoca la clase, postula el control e incentiva la disciplina.	32	68.1	15	31.9
16. El profesor mantiene de manera constante la comunicación con los alumnos y familiares a su cargo	30	63.8	17	36.2
TOTAL		68.1		31.9

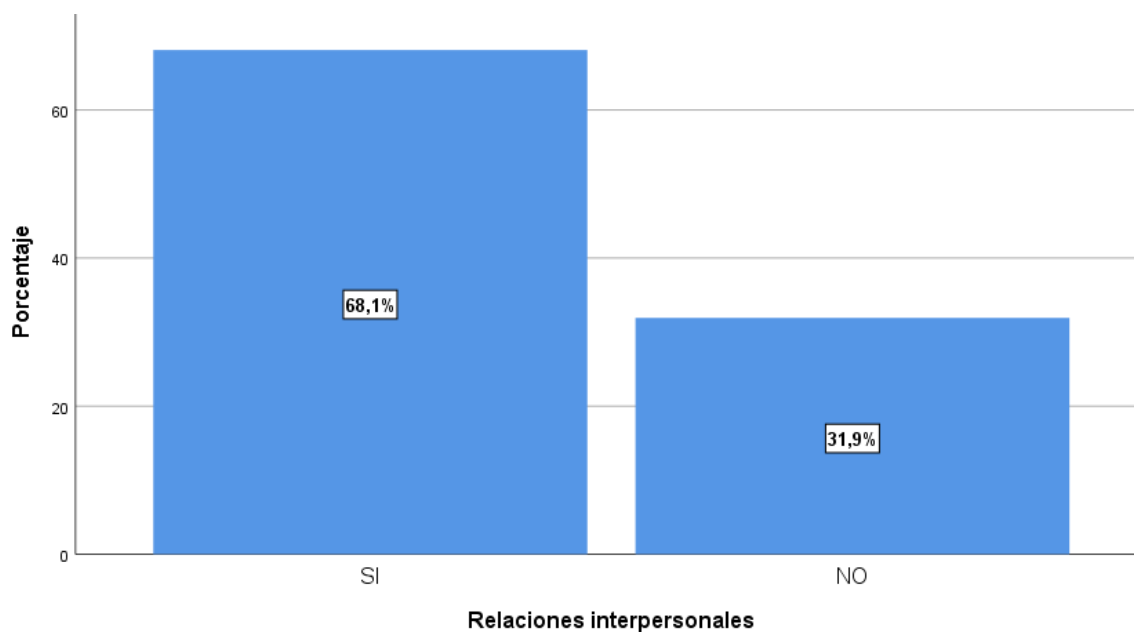


Figura 8. Relaciones Interpersonales.

Interpretación. Teniendo en cuenta lo observado, el 68.1% de los profesores fomentan las vinculaciones interpersonales, pues establecen ambientes adecuados, normas claras, clima de confianza, mantienen el control y la disciplina de sus clases, así como la constante comunicación con los educandos y familiares.

Tabla 11. Informe de resultados

DIMENSIÓN 1. Informe de resultados	N°	%	N°	%
17. El maestro exhibe su responsabilidad laboral con respecto a acatar sus clases y la atención específica de sus educandos.	36	76.6	11	23.4
18. El profesor vincula de manera pertinente los temas de acuerdo a los principios evaluativos	32	68.1	15	31.9
19. El profesor realiza un informe diagnóstico de requerimientos de sus educandos	30	63.8	17	36.2
20. El docente profesor critica con sus educandos sobre los beneficios y perjuicios de las maneras de socialización	30	63.8	17	36.2
21. El docente hace pensar a sus alumnos sobre los aspectos positivos y complicaciones que implica la utilización de herramientas tecnológicas en los aprendizajes.	28	59.6	19	40.4
22. El profesor exhibe mensualmente el informe técnico pedagógico de los salones a su cargo.	17	36.2	30	63.8
23. El profesor de incluye de manera activa en las reuniones de labor remota y presencial por las áreas en grado de la institución	30	63.8	17	36.2
TOTAL		61.7		38.3

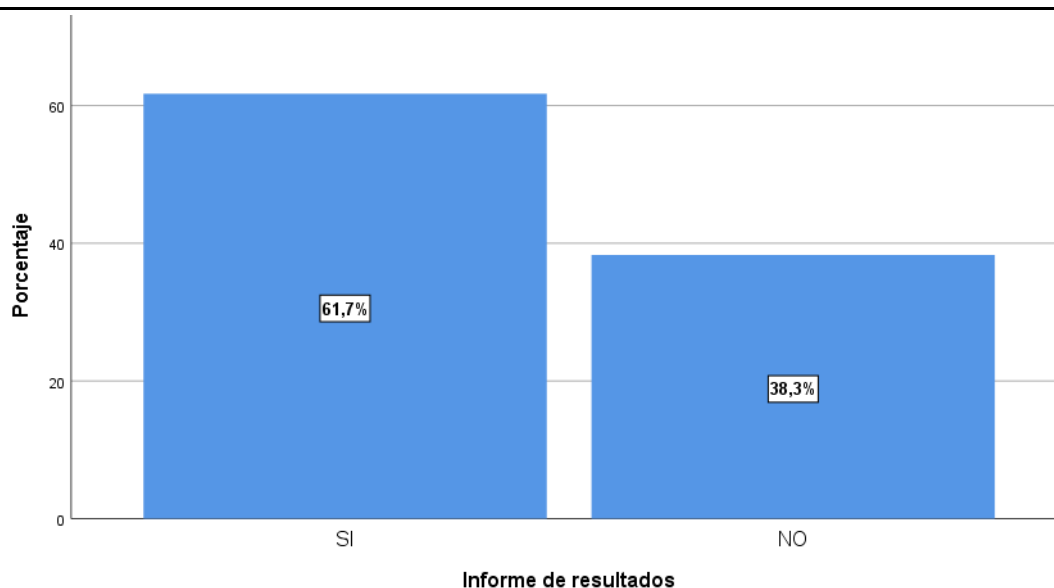


Figura 9. Informe de resultados.

Interpretación. Teniendo en cuenta lo visualizado, el 61.7% de los profesores informan de lo obtenido, demostrando su responsabilidad laboral, realizando el diagnóstico de los requerimientos de sus educandos, reflexionando sobre los puntos positivos y complicaciones de la utilización de las herramientas digitales y las ventajas y desventajas de socialización, envía mensualmente su informe técnico pedagógico y participa activamente en las reuniones de la institución.

Tabla 12. Resumen Variable 2

Resumen	SI	%	NO	%
Concreción pedagógica	68.1%		31.9%	
Dominio pedagógico	70.2%		29.8%	
Relaciones Interpersonales	68.1%	67.0 (31)	31.9%	33.0 (16)
Informe de resultados	61.7%		38.3%	

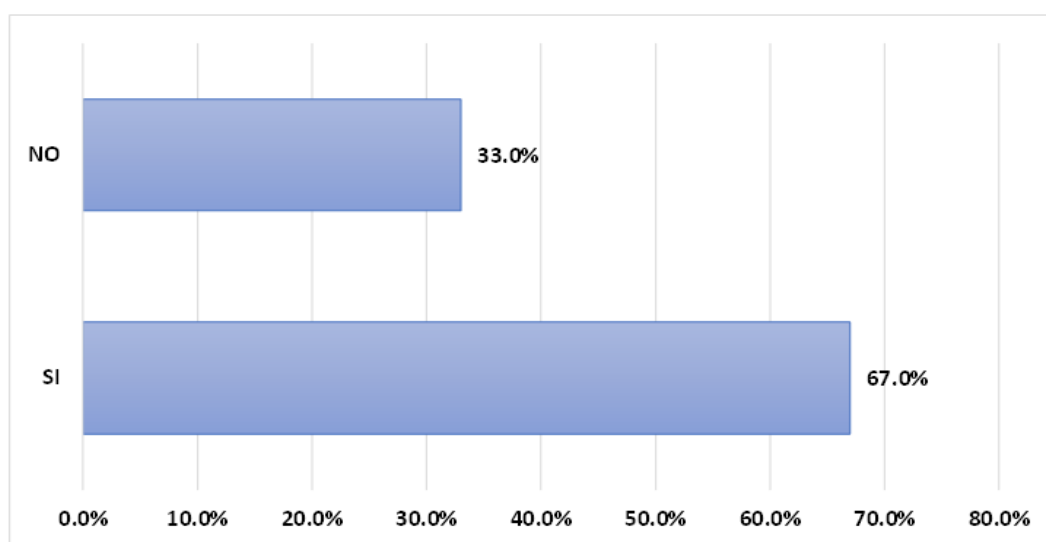


Figura 10. Resumen Variable 2

Interpretación. Según lo observado, el 67.0% de los docentes realizan en forma adecuada su quehacer pedagógico.

4.2 Contrastación de hipótesis

Se propició la utilización del SPSS v. 25, para tantear la Hipótesis General del trabajo investigativo.

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (H_0)

El liderazgo distribuido y el desempeño docente de la entidad educativa en estudio, son independientes.

Hipótesis Alterna (H_1)

El liderazgo distribuido y el desempeño docente de la entidad educativa en estudio, son dependientes.

La hipótesis a comprobar es la siguiente:

La hipótesis Nula (H_0): NO hay relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente de la entidad educativa en estudio.

La Hipótesis Alternativa (H_1): SI hay relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente de la entidad educativa en estudio.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Liderazgo distribuido – Desempeño docente

Tabla 13. Tabla de frecuencias – Liderazgo distribuido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	32	68,1	68,1	68,1
	NO	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Liderazgo distribuido – Concreción pedagógica

Tabla 14. Tabla de frecuencias – Concreción pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	32	68,1	68,1	68,1
	NO	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 15. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo distribuido – concreción pedagógica

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,000 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	42,511	1	,000		
Razón de verosimilitud	58,865	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	46,000	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 1 casillas (25,0%) esperaron un recuento menos que 5. El recuento mínimo requerido es 4,79.

b. Sólo se ha graduado para una tabla 2x2

Análisis: Se confirma la hipótesis alterna. Representa, la correlación entre las variables Liderazgo distribuido – concreción pedagógica.

Liderazgo distribuido – Dominio pedagógico

Tabla 16. Tabla de frecuencias – Dominio pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	33	70,2	70,2	70,2
	NO	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 17. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo distribuido – dominio pedagógico

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,537 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	38,192	1	,000		
Razón de verosimilitud	49,903	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	41,632	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 1 casillas (25,0%) esperaron un recuento menos que 5. El recuento mínimo esperado es 4,47.

b. Se graduó para una tabla 2x2

Análisis: Confirmación de la hipótesis alterna. Representa, la correlación en las variables Liderazgo distribuido – dominio pedagógico.

Liderazgo distribuido – Relaciones interpersonales

Tabla 18. Tabla de frecuencias – Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	32	68,1	68,1	68,1
	NO	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 19. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo distribuido – Relaciones interpersonales

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,000 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	42,511	1	,000		
Razón de verosimilitud	58,865	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	46,000	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 1 casillas (25,0%) esperaron un recuento menos que 5. El recuento mínimo proporcionado es 4,79.

b. Se graduó para una tabla 2x2

Análisis: Se confirma la hipótesis alternativa. Representa, la relación mutua en las variables Liderazgo distribuido – Relaciones interpersonales.

Liderazgo distribuido – Informe de resultados

Tabla 20. Tabla de frecuencias – Informe de resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	29	61,7	61,7	61,7
	NO	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 21. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo distribuido – Informe de resultados

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,495 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	31,763	1	,000		
Razón de verosimilitud	42,645	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	34,740	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) esperaron un recuento menos que 5. El recuento mínimo esperado es 5,74.

b. Se graduó para una tabla 2x2

Análisis: Se confirma la hipótesis alternativa. Representa, la correlación en las variables Liderazgo distribuido – Informe de resultados.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS

El liderazgo distribuido incide de manera importante en el desempeño docente en su dimensión concreción pedagógica.

Se comprueba con el resultado de las variables pues, se señala que el liderazgo distribuido de los directivos tiene correspondencia significativa con el desempeño docente en su dimensión concreción pedagógica, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 1,000, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 22. Correlaciones Hipótesis 1

			Liderazgo distribuido	Concreción pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	47	47
	Concreción pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	47	47

** . La correlación es significativa en el grado 0,01 (bilateral).

SEGUNDA HIPÓTESIS

El liderazgo distribuido incide de manera importante en el desempeño docente en su dimensión dominio pedagógico.

Se fundamenta lo obtenido de las variables ya que, se señala que el liderazgo distribuido de los directivos tiene correspondencia significativa con el desempeño docente en su dimensión dominio pedagógico, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,951, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 23. Correlaciones Hipótesis 2

			Liderazgo distribuido	Dominio pedagógico
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coefficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Dominio pedagógico	Coefficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

** . La relación mutua es importante en el nivel 0,01 (bilateral).

TERCERA HIPÓTESIS

El liderazgo distribuido incide de manera importante en el desempeño docente en su dimensión relaciones interpersonales.

Es fundamentada con lo obtenido de las variables ya que, se señala que el liderazgo distribuido de los directivos tiene correspondencia significativa con el desempeño docente en su dimensión relaciones interpersonales, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 1,000, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 24. Correlaciones Hipótesis 3

			Liderazgo distribuido	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	47	47
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	47	47

** . La relación mutua es importante en el grado 0,01 (bilateral).

CUARTA HIPÓTESIS

El liderazgo distribuido incide de manera importante en el desempeño docente en su dimensión informe de resultados.

Se fundamenta con lo obtenido de las variables ya que, se señala que el liderazgo distribuido de los directivos tiene correspondencia significativa con el desempeño docente en su dimensión informe de resultados, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0,869, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 25. Correlaciones Hipótesis 4

			Liderazgo distribuido	Informe de resultados
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Informe de resultados	Coeficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En concordancia con los datos hallados, podemos corroborar la relación positiva en el liderazgo distribuido en la dirección y el desempeño de los docentes en estudio; es decir, que los docentes se sienten liderados por la plana jerárquica a cargo de la entidad educativa, lo que se manifiesta en su quehacer pedagógico.

Estos resultados concuerdan con Anaya (2021) quien corroboró en su investigación, una vinculación promedio en las variables planteadas, asimismo, con el estudio de Choque (2022) que, de acuerdo a los resultados determinó la incidencia reveladora del liderazgo distribuido en el desempeño docentes de las comunidades profesionales en todas sus dimensiones. Castro (2017) también señala la importancia de emprender una reestructuración en el salón de clases, en el cual el aprendizaje colaborativo suja para sustituir jerarquías, por diseños horizontales orgánicos, partiendo del positivo traslado del liderazgo, asimismo se considera importante del docente como de los estudiantes, por otro lado, Vaccarini (2018) afirma que los líderes deben mantener sus mentes abiertas para comprender las demandas de la sociedad actual en relación a la escuela, demostrando habilidades de coordinación, liderazgo, y gestión en la institución, de tal manera que se puedan involucrar a más personas, para analizar en conjunto, la problemática institucional con una visión estratégica, finalmente, Aldoradin, Flores y Álvarez (2019) concluyen que la formación docente es uno de los aspectos que incide en el progreso del liderazgo en los maestros.

Respecto a la variable liderazgo distribuido, según lo observado, el 66.9% de los docentes sostienen que los directivos demuestran habilidades de líder pedagógico compartido, pues apoyan la labor pedagógica, dan facilidades, responsabilidades, fomentan la mejora del aprendizaje, propician buen clima, transmiten confianza, el 73.0% opinan que los directivos demuestran su liderazgo, pues, generan confianza, seguridad respetan las ideas del grupo, se preocupan por el trabajo de los docentes y promueven el trabajo colegiado para alcanzar la visión institucional; el 63.8% sostienen que los directivos demuestran su liderazgo compartido con la comunidad educativa, pues, me motivan el quehacer pedagógico, toman en cuenta las propuestas de los docentes, monitorean y incentiva la inclusión constante de los padres de familia y, el 68.7% sostienen que los directivos demuestran su liderazgo múltiple, pues, influyen en el desempeño de los docentes, en la toma de decisiones, cumplen sus funciones, coordinan con los docentes y derivan responsabilidades, son asertivos.

En cuanto al desenvolvimiento del maestro, se tienen evidencias que, el 68.1% de los profesores demuestran su capacidad de concreción pedagógica, pues desarrollan los temas de su área de acuerdo al currículo nacional, preparan diversos temas en forma ordenada, promoviendo el desarrollo de las habilidades, utilizando diversas estrategias motivadoras e interactuando en forma presencial y virtual con sus estudiantes, el 70.2%, su dominio pedagógico, pues promueven la participación e identifican las necesidades de los estudiantes, realizan resúmenes, adaptan los recursos del MINEDU para lograr los objetivos, reflexionan y retroalimentan a los estudiantes; el 68.1% fomentan las relaciones interpersonales, pues establecen ambientes adecuados, normas claras, clima de confianza, mantienen el control y la disciplina de sus clases, así como la recurrente comunicación con los educandos y familiares y, el 61.7% informan de los resultados, demostrando su responsabilidad laboral, elaborando el diagnóstico de los requerimientos de sus alumnos, reflexionando sobre los puntos positivos y complicaciones de la utilización de los recursos digitales y las ventajas y desventajas de socialización, envía mensualmente su informe técnico pedagógico y participa activamente en las reuniones de la institución.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

a) Es de determinar la dependencia entre el liderazgo distribuido de los directivos y el desempeño de los profesores, pues los resultados estadísticos demuestran una relación positiva y significativa alta, lo que permite reconocer la hipótesis general.

b) Respecto a la primera hipótesis, se comprueba la vinculación significativa en el liderazgo distribuido de los directivos y el desenvolvimiento docente en su dimensión concreción pedagógica, pues, la correspondencia entre las variables es 1,000, lo que revela la existencia de una correspondencia estadísticamente alta.

c) En relación a la segunda hipótesis, se comprueba la vinculación significativa entre el liderazgo distribuido de los directivos y el desempeño docente en su dimensión dominio pedagógico, pues, la correspondencia entre las variables es 0,951, lo que revela la existencia de una correspondencia estadísticamente alta.

d) En referencia a la tercera hipótesis, se comprueba la relación significativa entre el liderazgo distribuido de los directivos y el desempeño docente en su dimensión relaciones interpersonales, pues, la correspondencia entre las variables es 1,000, lo que revela la existencia de una correspondencia estadísticamente alta.

e) En cuanto a la cuarta hipótesis, se comprueba la relación significativa entre el liderazgo distribuido de los directivos y el desempeño docente en su dimensión informe de resultados, pues, la correspondencia entre las variables es 0,869, lo que revela la existencia de una correspondencia estadísticamente alta

6.2 Recomendaciones

a) Corroborando la dependencia de las variables en estudio, se sugiere aprovechar el buen nivel de los profesores de la entidad pedagógica para distribuir responsabilidades en las comisiones de trabajo y garantizar el cumplimiento del trabajo planificado a inicios del año escolar.

b) A las autoridades educativas, promover programas de capacitación para los docentes de las entidades educativas sobre el liderazgo distribuido, que optimice el trabajo organizacional y de tal manera mejore el aprendizaje de los estudiantes.

c) Proporcionar a la entidad en estudio, los resultados alcanzados con la respectiva explicación, para superar los puntos en donde se obtuvo bajo puntaje y para superar las dificultades que estuviese dando en la entidad.

d) Contrastar los resultados obtenidos con otros estudios aplicados en muestras tomadas de otras instituciones educativas, de tal manera que se puedan obtener más percepciones docentes.

e) A los directivos, planificar acciones que generen espacios de convivencia armoniosa, comunicación asertiva y horizontal para fomentar un ambiente de confianza en el personal, de tal forma que puedan expresar sus potencialidades y fortalezas.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Magisterial.
- Álvarez, A., & Correa, S. (2014). *Gestión educativa es un nuevo paradigma*.
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid España: Wolters Kluwer.
- Cámere, E. (2013). *Liderazgo y participación desde la escuela*. Lima: Colegio Santa Margarita.
- Capella, J. (2009). *Educación, docencia y clase política en el Perú*. Lima: Asociación Gráfica Educativa.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carrillo, S. (2007). *Hacia la construcción concertada de políticas educativas*. Lima Perú: Proeduca GTZ.
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa*. Santiago de Chile: UNESCO OREALC.
- Castillo, A. (2017). *El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes*. Valparaíso Chile: Universidad de Valparaíso.
- Gorrochotegui, A. (1997). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. Madrid España: La Muralla.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill.
- Longo, F. (2008). *Liderazgo distribuido, un elemento crítico para promover la innovación*. Barcelona.
- Manes, J. (2005). *Gestión Estratégica Para Instituciones Educativas*. Argentina: Granica.
- Martí, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de la Educación*. Barcelona España: CEAC.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.

- Montenegro, A. (2008). *Calidad educativa y profesión docente. Modelos e instrumentos*. Bogotá Colombia: Magisterio.
- Pérez, F. (2009). *Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario*. La Habana: ICCP.
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *EAN*, 111 - 128.
- Tedesco, J. (2009). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. Buenos Aires: Gránica.

7.2 Fuentes hemerográficas

- Estrada, S. (2007). El liderazgo a través de la Historia. *Scientia et Technica Año XIII, No 34*, 343 - 348.
- Fernández, A. R. (2019). Visión hermenéutica de la labor del docente en el medio rural. *Revista CIEG - Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 135 - 148.
- MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de las Instituciones Educativas*. Lima: Lance Gráfico SAC.

7.3 Fuentes electrónicas

- Adarraga, R., & De las Salas, C. (2019). *Liderazgo pedagógico distribuido como estrategia de mejoramiento de la educación inclusiva*. Obtenido de Repositorio digital de la Univerisdad de la Costa:
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6001/Liderazgo%20pedag%C3%B3gico%20distribuido%20como%20estrategia%20de%20mejoramiento%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20inclusiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aldoradin, A., Flores, R., & Álvarez, J. (2019). *Liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en instituciones*. Obtenido de Revista de Investigación Apuntes Universitarios: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7237422>

- Anaya, J. (2021). *Liderazgo distribuido y desempeño docente en la Institución Educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos – 2020*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Científica del Perú:
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1513/JULIO%20BRYAN%20ANAYA%20ALAYO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, E. D. (2017). *Liderazgo distribuido y su incidencia en la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/09/Castro-Emilly.pdf>
- Choque, C. A. (2022). *Liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en una institución educativa pública - UGEL 03-Lima, 2021*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82100/Choque_RCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coaquira, J. (2015). *La inactividad física influye en la obesidad escolar de los estudiantes del V Ciclo de Educación Primaria e la I.E. N° 40494 José Abelardo Quiñones Gonzáles del Distrito de Mejía en el año 2015*. Arequipa: UNSA.
- Espichan, M. (2017). *Las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño docente*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle:
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1544/TM%20CE-Du%203259%20E1%20-%20Espichan%20Beretta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallo, C. (2021). *La crisis por la pandemia, ¿una oportunidad para revolucionar la educación en América Latina?* Obtenido de
<https://www.france24.com/es/20200715-educacion-america-latina-pandemia-renovacion>
- Gorrochotegui, A. (1997). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. Madrid España: La Muralla.

- Murillo, F. (2006). *Una Dirección Escolar para el Cambio: del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido*. Obtenido de Revista REICE pp. 11 - 24: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55140403>
- Oyarce, O. (2012). *Implicancias filosóficas de la gestión educativa*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos95/implicancias-filosoficas-gestion-educativa/implicancias-filosoficas-gestion-educativa2.shtml>
- Pérez, F. (2009). *Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario*. La Habana: ICCP.
- Pozner, P. (2000). *Gestión educativa estratégica. Módulo 2: Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Buenos Aires: IIPE.
- Rabanal, J. C. (2019). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora, 2019*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Rpvada Anotnio Guillermo Urredo: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1243/tesis%20Juan%20carlos%20%20empastado_CORREGIDO_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *EAN*, 111 - 128.
- Spillane, J. (2005). *Liderazgo Distribuido*. Obtenido de Revista El foro educativo: <http://sdexter.net/courses/589/downloads/SpillaneLeadership05.pdf>
- UNESCO. (2005). *Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo 2005: El imperativo de la calidad*. Obtenido de http://portal.unesco.org/education/es/ev.php-URL_ID=35939&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- UNESCO. (2016). *Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*. Obtenido de Servicio de prensa: http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/

Vaccarini, L. (2018). *Liderazgo Distribuido para Procesos de Mejora Educativa*. Obtenido de Revista Avances en Democracia y Liderazgo Distribuido en Educación :
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/682539/RILME_003.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle:
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: LIDERAZGO DISTRIBUIDO

DIMENSIÓN: Liderazgo pedagógico compartido		SI		NO	
1	Los directivos apoyan mi laboral pedagógica				
2	Tengo libertad de plantear y desarrollar proyectos pedagógicos				
3	Los directivos me conceden responsabilidades para involucrarme en diversas actividades.				
4	Los directivos fomentan la mejora del aprendizaje en los escolares				
5	Los directivos propician buen clima.				
6	Los directivos fomentan los valores institucionales				
7	El director me transmite confianza en mi quehacer pedagógico.				
DIMENSIÓN: Liderazgo docente					
8	Los directivos me generan confianza para desarrollar mis funciones.				
9	Los directivos promueven libertad para ejecutar proyectos educativos				
10	Los directivos me transmiten seguridad y confianza				
11	Los directivos se involucran en los cambios en distintas tareas de la institución				
12	Los directivos respetan las ideas del grupo de forma constante.				
13	Los directivos se preocupan para que el docente sea un buen líder frente a los estudiantes				
14	Los directivos promueven trabajo colegiado para conseguir cumplir la visión institucional.				
DIMENSIÓN: Liderazgo compartido con la comunidad educativa					
15	Los directivos me motivan para realizar mis funciones				
16	Recibimos incentivos que nos motivan a enriquecer el valor de nuestro trabajo				
17	El trabajo valorado por los directivos nos genera mayor grado de motivación				
18	Los directivos toman en cuenta nuestras propuestas e ideas para mejorar la gestión frente a la comunidad				
19	Los directivos monitorean la enseñanza de los estudiantes				
20	Los docentes promueven la participación activa de los padres de familia				
21	Los directivos promueven de motivación individual y grupal				
DIMENSIÓN: Liderazgo múltiple					
22	Los directivos influyen de manera autónoma en el desempeño laboral de los docentes				

23	Los directivos tienen responsabilidad en la toma de decisiones				
24	Los directivos tienen liderazgo en las innovaciones educativas para la institución				
25	Los directivos cumplen su rol de coordinador y promueve el trabajo colaborativo hacia una visión compartida.				
26	Los directivos realizan actividades coordinadas con los docentes				
27	Los directivos derivan responsabilidades a los docentes				
28	El liderazgo directivo se ejerce de manera asertiva.				

ANEXO 02

ENCUESTA: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN: Concreción pedagógica		SI		NO	
		Nº	%	Nº	%
1	El docente desarrolla los temas de su área establecidos por el Currículo Nacional.				
2	El docente prepara la presentación de las distintas actividades (teóricas, prácticas, etc.) de forma ordenada y secuencial.				
3	El docente promueve el desarrollo de las habilidades de análisis, creatividad, valoración, crítica y solución de problemas de acuerdo a su área.				
4	El docente utiliza diferentes estrategias para mantener la motivación de la clase				
5	El docente interactúa con sus estudiantes en las diversas plataformas establecidas por la Institución Educativa (Zoom, Whatsaap)				
DIMENSIÓN: Dominio Pedagógico					
6	El docente promueve la participación de los estudiantes en su clase				
7	El docente realiza resúmenes al término de cada punto importante del tema				
8	Identifico los objetivos de aprendizaje, las necesidades y expectativas de mis estudiantes para decidir cuáles son los recursos digitales más apropiados para usar en clase.				
9	Cuando se requiere, adapto los recursos que establece el MINEDU para lograr los objetivos de mis clases y atender las necesidades y expectativas de mis estudiantes.				
10	Al realizar las clases, incluyo reflexiones para promover su uso respetuoso y evitar conductas inadecuadas				
11	El docente realiza la retroalimentación a los estudiantes de sus actividades y/o respuestas.				
DIMENSIÓN: Relaciones Interpersonales					
12	El docente establece un ambiente adecuado, de equidad, de confianza, de solidaridad y de respeto.				
13	El docente mantiene un ritmo de enseñanza y consigue de sus alumnos una buena dinámica de trabajo.				
14	El docente establece normas claras mediante un clima de confianza y trabajo en clase, maneja la distribución de los tiempos eficazmente				
15	El docente dirige la clase, mantiene el control y estimula la autodisciplina				
16	El docente mantiene constante comunicación con los estudiantes y padres de familia de las secciones a su cargo.				
DIMENSIÓN: Informe de Resultados					
17	El docente demuestra responsabilidad laboral ante el cumplimiento de sus clases y la atención personalizada (retroalimentación) de sus estudiantes.				
18	El docente relaciona adecuadamente contenidos con los criterios e indicadores de evaluación.				

19	El docente elabora un informe diagnóstico de necesidades de sus estudiantes.				
20	El docente reflexiona sobre los beneficios y/o dificultades que implica el uso de los recursos digitales en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.				
21	El docente reflexiona con sus estudiantes sobre las ventajas y desventajas de las formas de socialización				
22	El docente presenta en forma mensual el informe técnico pedagógico de las aulas a su cargo.				
23	El docente participa activamente en las reuniones de trabajo remoto por áreas y a nivel institucional				

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA - 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el liderazgo distribuido con el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación entre el liderazgo distribuido con el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022.	HIPÓTESIS GENERAL El liderazgo distribuido influye en forma significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022.	VARIABLE 1 <u>LIDERAZGO DISTRIBUIDO</u> Liderazgo pedagógico compartido Liderazgo docente. Liderazgo compartido con la comunidad. Liderazgo múltiple	INVESTIGACIÓN Descriptivo DISEÑO No Experimental	MÉTODO: Científico TÉCNICAS: Observación Encuestas	Población: 47 Muestra: 47
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿De qué manera se relaciona el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión concreción pedagógica?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la relación que existe entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión concreción pedagógica.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS El liderazgo distribuido influye en forma significativa en el desempeño docente en su dimensión concreción pedagógica.	DESEMPEÑO DOCENTE Concreción pedagógica Dominio Pedagógico Relaciones interpersonales	INSTRUMENTOS Encuesta sobre liderazgo distribuido de Anaya (2020) Escala de desempeño docente de Espichan (2016)		

<p>¿Cómo se relaciona el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión dominio pedagógico?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión dominio pedagógico.</p>	<p>El liderazgo distribuido influye en forma significativa en el desempeño docente en su dimensión dominio pedagógico.</p>	<p>Informe de Resultados</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión relaciones interpersonales?</p>	<p>Conocer la relación que existe entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión relaciones interpersonales.</p>	<p>El liderazgo distribuido influye en forma significativa en el desempeño docente en su dimensión relaciones interpersonales.</p>	
<p>¿De qué manera se relaciona el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión informe de resultados?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en su dimensión informe de resultados.</p>	<p>El liderazgo distribuido influye en forma significativa en el desempeño docente en su dimensión informe de resultados.</p>	

Dr. DANIEL LECCA ASCATE
ASESOR

M(a). VERONICA FELICITA BERNAL VALLADARES
PRESIDENTE

M(a). HERMINIA LEÓN VILCA
SECRETARIO

Dra. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO
VOCAL