



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

TESIS

**LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”,
IQUITOS-2020.**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

Autor: Julio Bryan ANAYA ALAYO

Asesor: Dr. Fernando ROBLES SOTOMAYOR

Línea de Investigación: Gestión Institucional y Pedagógico, diseño,
Desarrollo y Evaluación Curricular en contextos Educativos

Iquitos, Perú

2021

DEDICATORIA

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; Muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Julio Bryan

AGRADECIMIENTO

Agradezco mucho por la ayuda de mis maestros, mis compañeros, y a la universidad en general por todo lo anterior en conjunto con todos los conocimientos que me ha otorgado.

Julio Bryan

APROBACIÓN

Tesis sustentada en acto público el día 09 de octubre a las 11: 00 am horas
de 2021

TESIS

**LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”,
IQUITOS-2020**

FACULTAD : EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

GRADUANDO : Julio Bryan ANAYA ALAYO

DENOMINACIÓN DEL TÍTULO: Mg EN EDUCACIÓN

Especialidad : SECUNDARIA

MIEMBROS DEL JURADO

**Dra. CLAUDET CADILLO LÓPEZ
PRESIDENTE**

**Dra. MARINA DEL AGUILA GONZALES
MIEMBRO**

**Dra. JUDITH SOPLIN RIOS
MIEMBRO**

**Dr. Fernando ROBLES SOTOMAYOR
ASESOR**

Fecha: 09 de OCTUBRE del 2021
San Juan Bautista – Maynas – Loreto

Índice de Contenido

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Hoja de Aprobación	iv
Índice de contenido	v
Índice de cuadros o tablas	viii
Resumen y palabras clave	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: Marco Teórico	01
1.1. Antecedentes de Estudio	01
1.1.1. Internacionales	01
1.1.2. Nacionales	02
1.1.3. Locales	03
1.2. Bases Teóricas	04
1.2.1. Liderazgo Distribuido	04
1.2.1.1. Dimensión Liderazgo pedagógico compartido	09
1.2.1.2. Dimensión liderazgo docente	10
1.2.1.3. Dimensiones liderazgo múltiple	11
1.2.1.4. Dimensión Liderazgo compartido con la comunidad educativa	11
1.2.2. Desempeño docente	12
1.2.2.1. Dimensión personal	16
1.2.2.2. Dimensión pedagógica	18
1.2.2.3. Dimensión comunitaria	18
1.2.2.4. Dimensión institucional	19

1.3. Definición de Términos Básicos	19
1.3.1 Liderazgo distribuido	19
1.3.2. Desempeño docente	20
CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema	21
2.1. Descripción del Problema	21
2.2. Formulación del Problema	21
2.2.1. Problema General	21
2.2.2. Problemas Específicos	22
2.3. Objetivos	22
2.3.1. Objetivo General	23
2.3.2. Objetivos Específicos	23
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	24
2.5. Hipótesis	25
2.5.1. Hipótesis General	25
2.5.2. Hipótesis Específicas	25
2.6. Variables	26
2.6.1. Identificación de las Variables	26
2.6.2. Definición de las Variables	26
2.6.2.1. Definición Conceptual	26
2.6.2.2. Definición Operacional	27
2.6.3. Operacionalización de las Variables	28
CAPÍTULO III: Metodología	29
3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	30
3.1.1. Nivel de Investigación	30
3.1.2. Tipo de Investigación	30
3.1.3. Diseño de Investigación	30
3.2. Población y Muestra	31
3.2.1. Población	31
3.2.2. Muestra	31

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	31
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos	31
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos	31
3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos	31
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	32
3.4.1. Procesamiento de la Información	32
3.4.2. Análisis de la Información	32
CAPÍTULO IV: Resultados	33
CAPÍTULO V: Discusión, conclusiones y recomendaciones	59
Referencias Bibliográficas	61
Anexos	63
Anexo 01: Matriz de Consistencia	
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	
Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad	

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

		Página
Tabla 1	Dimensión: Liderazgo pedagógico	33
Tabla 2	Dimensión: Liderazgo pedagógico	35
Tabla 3	Dimensión: Liderazgo compartido	38
Tabla 4	Dimensión: Liderazgo múltiple	41
Tabla 5	Consolidado de promedios de la variable "X" liderazgo distribuido	43
Tabla 6	Dimensión personal	45
Tabla 7	Dimensión pedagógica.	47
Tabla 8	Dimensión comunitaria	49
Tabla 9	Dimensión institucional	51
Tabla 10	Consolidado de promedios de la variable "Y" desempeño docente	53
Tabla 11	Distribución promedio de respuestas de variables X -Y	55
Tabla 12	Cruce de variables X-Y	55

**LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”,
IQUITOS-2020**

AUTOR : Julio Bryan ANAYA ALAYO

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Demostrar que el liderazgo distribuido se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa 60054 “JOSÉ SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020

La investigación fue de tipo descriptiva y el diseño fue no experimental de tipo transeccional, correlacional.

La población la conformó 28 docentes de la Institución Educativa 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, Iquitos-2020 y la muestra la conformó el 100% de la población es decir los 28 docentes.

Las técnicas que se emplearon en la recolección de datos fueron: La encuesta y el instrumentos fue: el cuestionarios.

Los resultados indicaron que $X^2_c 2.272 < X^2_t = 13.3$, $gl = 4$, $p < 0.99\%$ con una magnitud de relación de 0.552% (magnitud de relación media) entre las variables, aceptando la hipótesis de investigación: El liderazgo distribuido se relacionan moderadamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020

Palabras Claves: Liderazgo distribuido, Desempeño docente, dimensión pedagógica, dimensión comunitaria, dimensión institucional.

DISTRIBUTED LEADERSHIP AND TEACHING PERFORMANCE AT THE EDUCATIONAL INSTITUTION 60054 "JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO", IQUITOS-2020

AUTHOR: Julio Bryan ANAYA ALAYO

ABSTRACT

The objective of the research was: To demonstrate that distributed leadership is related to teaching performance in the educational institution 60054 "JOSÉ SILFO ALVAN DEL CASTILLO", IQUITOS-2020

The research was descriptive and the design was non-experimental, transectional, correlational.

The population was made up of 28 teachers from Educational Institution 60054 "JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO", Iquitos-2020 and the sample was made up of 100% of the population, that is, 28 teachers.

The techniques used in data collection were: The survey and the instruments were: the questionnaires.

The results indicated that $X^2_c 2.272 < X^2_t = 13.3$, $gl = 4$, $p < 0.99\%$ with a relationship magnitude of 0.552% (average relationship magnitude) between the variables, accepting the research hypothesis: Distributed leadership is moderately related to the teaching performance in the Educational Institution "60054" José Silfo Alvan del Castillo "Iquitos 2020

Keywords: Distributed leadership, Teaching performance, pedagogical dimension, community dimension, institutional dimension.

INTRODUCCIÓN

La investigación ha buscado alcanzar los objetivos demostrar que el liderazgo distribuido se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020. Dentro de este objetivo se ha estudiado dimensiones como Dimensión Liderazgo pedagógico compartido. Dimensión liderazgo docente. Dimensiones liderazgo múltiple. Dimensión Liderazgo compartido con la comunidad educativa .Dimensión personal. Dimensión pedagógica. Dimensión comunitaria. Dimensión institucional

Existen estudios como la autor Murillo (2006) agrega que “El liderazgo distribuido no consiste en delegar o asignar, desde un lugar central, tareas o responsabilidades a los demás, sino de aprovechar las capacidades y destrezas de todos, *pasando funcionalmente de unos miembros a otros* según las actuaciones requeridas en cada caso”. (p. 19)

-En cuanto a los objetivos se determinó la relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente en la institución educativa N° 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

La investigación ha tenido como propósito determinar la relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente

La investigación fue importante por lo siguiente:

La investigación ha tenido importancia **teórica** por que ayudó a conocer fortalecer los términos y conceptos relacionados al liderazgo distribuido y el desempeño docente

En lo **metodológico**, por que ayudó a comprender los procesos del desarrollo del diseño de investigación que se empleó mediante la encuesta directa a los docentes.

En la **práctica**, el docente fortaleció su conocimiento respecto a las variables de estudio.

Su importancia el desarrollo **social**, ayudó a comprender como se comporta un docente como líder en la distribución del trabajo en la institución y el desempeño, y su entorno en la institución educativa N° 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

La investigación se aborda en cinco capítulos que son las siguientes:

Capitulo I. Marco teórico referencial

Capitulo II. Planteamiento del problema

Capitulo III. Metodología

Capitulo IV. Resultados

Capitulo V. Discusión. Conclusiones y Recomendaciones.

Finalmente se presenta las fuentes bibliográficas. Acompañado de fuentes bibliográficas. Anexos, donde se adjunta el instrumento de recolección de los datos.

Respecto a las dificultades que se presentó en la investigación fue la bibliografía especializada, lográndose encontrar de fuentes internacionales, nacionales y local, siendo superada para lograr esta producción intelectual.

Nuestro agradecimiento a la Universidad Científica del Perú, que abrió su puerta para esta brillante oportunidad de ampliar mi conocimiento.

JULIO BRYAN

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de Estudio

1.1.1. Internacionales

Garzón (2016), en su trabajo de investigación denominado “Factores de liderazgo distribuido en docentes. El caso de gestión de proyectos en un Colegio en Colombia”. Aplicó el método de investigación cualitativo fenomenológico, mediante la técnica de la entrevista semiestructurada y la observación, mediante la documentación de rejillas y diario de campo o bitácora. La población de estudio estuvo constituida por cuatro maestros.

Concluyendo que, en las características de liderazgo, importa que los profesores se identifiquen con una forma de liderazgo para poder aportar, desde esta identificación, a los demás, interesándose en generar mejoras significativas, partiendo de la motivación para liderar. De igual forma se tiene la percepción de un director que no toma en cuenta el aspecto de la pedagogía y menos, lo pedagógico, y más preocupado en la planificación institucional.

Lavín (2016), realizada, su investigación, denominada “Competencias directivas que refuerzan el liderazgo distribuido y promueven una mejora escolar”. Hace uso del método de investigación cualitativo, utilizando la técnica de entrevista semi – estructurada, siendo la población los directivos de la institución educativa y focalmente un grupo de maestros.

Se puede concluir que, cambiar las competencias profesionales o directivas que asumen los equipos de gestión, es una cuestión urgente y determinante, puesto que las prácticas y liderazgos desarrollados hasta el minuto no hacen más que reproducir una desigualdad social y educativa. (p. 105)

1.1.2. Nacionales

Maguiña (2017), en su trabajo de investigación “Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte – 2016”. Hace uso de la investigación de tipo básica, diseño no experimental correlacional; en una población de 122 trabajadores, mediante el Cuestionario.

Se concluye que Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, con un Coeficiente de correlación de Spearman de 0.606 y un valor $p= 0,000$ menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre las variables analizadas.

Ccarhuaypiña (2017)), en la investigación realizada denominada “El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017”. El tipo de investigación utilizado, el aplicado, nivel de investigación correlacional y diseño de la investigación fue descriptivo correlacional simple, aplicando la encuesta para la recolección de datos. La población está conformada por 38 trabajadores de la institución educativa.

La conclusión que se obtuvo de la investigación describe que, el liderazgo guarda relación directa y significativa con la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017, demostrado en un coeficiente de correlación de 0.636; lo cual indica que existe una correlación directa y significativa, siendo su correlación positiva

media. lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo, entonces la motivación de los colaboradores aumenta. (p. 91)

1.1.3. Locales

Sánchez & Santana (2019), en la investigación realizada denominada “El liderazgo pedagógico del director y la calidad de la gestión en Instituciones Educativas Secundarias Públicas, distrito de Iquitos – 2015”. Se asumió el enfoque cuantitativo y el diseño correlacional y transversal. La población fue de 862 profesores provenientes de 12 Instituciones Educativas secundarias con una muestra de 265 profesores. Utilizó dos cuestionarios.

Llegando a la siguiente conclusión que, . En referencia a la variable liderazgo pedagógico del director en las Instituciones Educativas secundarias públicas del distrito de Iquitos, un mayor porcentaje de profesores lo calificó de satisfactorio (40.0%) y sobresaliente (32.1%); mientras que un menor porcentaje lo calificó de insatisfactorio (27.9%). (p. vi)

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Liderazgo distribuido

Según Murillo (2006) es el que “genera un incremento de la capacidad de la escuela para resolver sus problemas. Un centro se desarrolla cuando incrementa los aprendizajes de sus alumnos, reuniendo la labor en el aula y conjunta del centro. La mejora del centro depende de la acción conjunta de los propios implicados. El directivo identifica, establece acuerdos y metas deseables, estimulando y desarrollando un clima de colaboración, apertura y confianza, lejos de la competitividad entre las distintas partes”. (p. 19)

En un contexto en el que el liderazgo se comparte y promueve que los demás involucren sus competencias y propuestas de solución de problemas, invita a pensar en una escuela, la de calidad educativa y eficiente.

Murillo (2006) agrega que “El liderazgo distribuido no consiste en delegar o asignar, desde un lugar central, tareas o responsabilidades a los demás, sino de aprovechar las capacidades y destrezas de todos, *pasando funcionalmente de unos miembros a otros* según las actuaciones requeridas en cada caso”. (p. 19)

Para enfatizar en el involucramiento de todos los individuos de una colectividad es necesario que todos se sientan parte de ella. García, I. (2012), expresa que, para aportar de manera activa, en la praxis, no existe la necesidad de la formalidad en su designación. Así, no es necesario que alguno sea sugerido para liderar, debe partir del compromiso personal y profesional. Involucrarse por sumar a la mejora institucional.

Fuentes teóricas del liderazgo distribuido

Para García (2010), el investigador, durante el proceso de indagación de la literatura del liderazgo distribuido, reconoce dos cánones.

Teoría de la cognición distribuida

Según García (2010) “La Cognición Distribuida se centra en la manera en que el conocimiento es transmitido entre los actores de un sistema y cómo la información necesaria para cooperar es propagada a través del mismo por estados representacionales y artefactos. Las actividades cognitivas bajo este contexto son entendidas como operaciones que se llevan a cabo vía la propagación del estado representacional a través de medios. Los medios se refieren a las representaciones internas (memoria individual) y externas (interfaces de computadora, esquemas, etc.) mientras que el estado representacional se refiere a cómo los recursos de información y conocimiento son transformados durante las actividades”. (p.30)

Spillane, Halverson, & Diamond (2001) expresan que según la cognición distribuida “los líderes escolares deben tomar parte en la definición de las tareas y en la ejecución de ellas, y esta actividad requiere la utilización activa de las teorías defendidas por los individuos y las teorías en uso. Se debe entender, entonces, que el liderazgo se desarrolla desde la perspectiva de los profesionales y a través de sus teorías en uso”. (p. 26)

Teoría de la actividad

En toda Institución Educativa, no existe mejor forma de mostrar el liderazgo distribuido que propiciando espacios que generen la interacción

de los maestros y en la que compartan experiencias relevantes de su actividad en el aula; además, de delegar acciones o funciones significativas según sus competencias.

García (2010), manifiesta que esta teoría debe gestar prácticas de “aprendizaje colaborativo y/o trabajo en equipo que faciliten la comunicación, promuevan la colaboración, coordinen las tareas, realicen un seguimiento e interpretación del proceso de construcción del trabajo común y permitan la reutilización de los resultados obtenidos” p. 31.

Agrega, García (2010) que esta teoría “ha sido un referente en la investigación sobre el Trabajo en Grupo al que se ha acudido en numerosas ocasiones y desde áreas diversas, como la Psicología o la Pedagogía” p. 32.

De lo planteado, se deduce la necesidad de la movilización cognitiva y su interacción en espacios organizacionales de manera compartida, colaborativa, con una meta común entre todos sus integrantes; de esa forma, se moviliza la Teoría de la actividad. Estos conceptos teóricos serán los que precisen el sustento teorizador del Liderazgo Distribuido.

Características del desarrollo del liderazgo distribuido

Existe la necesidad de describir la importancia de reconocerlas y entenderlas para movilizarlas en el proceso de la Gestión Escolar; siendo estas:

Potencial de transferencia de liderazgo distribuido

En todo contexto de convivencia, sólo podemos compartir con los demás aquello que poseemos, en este caso el liderazgo.

Para Longo (2008), en el liderazgo distribuido debe darse la capacidad de transferir el Liderazgo existente; para ello, es importante que el directivo muestre esas competencias, ya que si no lo posee sería incapaz de transferirlo (p. 91).

Asimismo, Longo (2008), agrega que es el “proceso compartido y controlado de desarrollo humano y profesional, practicado entre dos personas, en el cual la dimensión pedagógica es inseparable de la renuncia a una parte significativa de control” (p. 91).

Por lo que, asumamos una posibilidad de fomentar el liderazgo compartido. En este hecho, los sujetos de la institución lo asumen con responsabilidad y conocedor, adjudicándose los desafíos encomendados y, aquellos, que surjan en el tiempo o momento. Se movilizan de manera afectiva con el líder institucional, mostrando respeto y consideración.

Confianza

El Directivo debe mostrar confianza en los agentes educativos, de esa forma permitirá un espacio de reciprocidad.

El liderazgo distribuido invita a que el directivo y que los miembros educativos expresen que debe existir “un sistema recíproco de fe”, tal como lo manifiesta (Ghoshal y Bartlett 1997, citado por Longo 2008, p. 91); por ende, se hace imprescindible la generación de acciones que provean un sentimiento de mutua confianza que fortalezca la casa

educativa; en tanto, se pueda llevar la concesión del liderazgo distribuido y se pueda institucionalizar.

Es aquí donde se fortalece la interacción social entre los sujetos de la escuela y facilita la integración de todos sus miembros al camino a la meta institucional.

Talento

Entender al talento en un contexto en el que predomina el conocimiento, podría verse como incoherente, y, es por ello que es necesario comprender que el solo hecho de tener personas no es precisamente tener talento. Tal como lo manifiesta, Chiavenato (2009), las personas están

Dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Solo no llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse. (p. 52)

Fortalecer el contexto para que se desarrollen, brindándoles oportunidades e invitándoles a trabajar en conjunto por metas comunes; en un ambiente de seguridad y confianza, posibilitarán el mejor desarrollo del talento de los colaboradores.

Motivación

Todo colaborador que llega a una institución laboral carga sobre sí mismo, así como responsabilidades, intereses que los movilizan; éstas podrían denominarse como la motivación.

Según Marquez (2015) “es el estado interior que hace que el individuo se comporte de una manera que le asegure el alcance de algún logro. En otras palabras, la motivación explica, porque la gente actúa como actúa” (p. 4).

Por lo expresado en la cita anterior, es necesario que esa motivación sea compensada por el liderazgo; para ello, se debe atribuir compensaciones y proporcionar estímulo externos que complementen la motivación interna del servidor o colaborador.

Desprendiéndose que, debemos estar creándonos retos permanentes para animar la motivación y, no dejar de lado que tenemos sujetos en formación que necesitan de está motivación para ser sujetos profesionales que muestre desempeños eficientes en el aula.

1.2.1.1. Dimensión: Liderazgo pedagógico compartido

(Castillo Armijo Pablo et al., 2017).El ejercicio del liderazgo pedagógico compartido es entendido como el que busca mejorar los aprendizajes de los estudiantes, estableciendo responsabilidad en los docentes de aula, en los miembros del equipo directivo y en las familias y a aquellos que colaboran con la institución educativa. Es así que los actores prefieren conceptualizar el liderazgo escolar que se desarrolla al interior de las instituciones como un liderazgo compartido.

No hay una persona sola que dinamice el equipo directivo conjuntamente con el equipo de coordinación, todos en su conjunto dinamizan el equipo de los docente quienes conforman las diferentes comunidades educativa.

1.2.1.2. Dimensión: Liderazgo docente

Álvarez Ávalos, J. G. (2021).

Afirma que el liderazgo de los profesores se establece en tres vertientes: una en relación con la responsabilidad profesional frente a la institución escolar, caracterizada por seguir las directrices que les marca el proyecto educativo y por el reconocimiento y auto-reconocimiento de ese liderazgo,

Se debe realizar el acompañamiento de colegas nuevos, para conseguir una relación de colaboración entre veteranos y novatos, dirigida al conocimiento del funcionamiento de la escuela

Sobre todo profesores, los que somos tutores, bueno ahora me pongo como tutora, yo creo que sí, porque nos ven como compañeros, no nos ven como líderes ni mucho menos. Yo no me considero líder, pero con otros compañeros que también son los que ya llevan más tiempo y son más veteranos y pueden verse como un modelaje, con la capacidad de escuchar, de acompañar, de acompañar el primer llanto de los primeros días del Lledoner. (P12: Entrevista Profesor 2. 12:55).

En tercer lugar considerar el liderazgo del profesor frente a los estudiantes y su trabajo en el aula.. Se destacan atributos como la importancia de ser un líder positivo frente a los estudiantes y el trabajo de coordinación que realiza el profesorado con las familias voluntarias que les colaboran dentro del aula:

1.2.1.3. Dimensión: Liderazgo múltiple

Los liderazgos múltiples son capaces de colaborar y asumir diversas responsabilidades y ejecutarlas con las mismas capacidades o mejores, obteniendo resultados esperados.

En esta noción el “profesorado que parte de una formación basada en el centro, estrategia que permite aprender de los compañeros y de los proyectos puestos en práctica” (Murillo, 2006, p. 10).

Posibilitan que multiplique sus aptitudes y actitudes para tomar la decisión adecuada en contextos diversos.

Los enseñantes tienen la posibilidad de congregarse a todos los educandos promoviendo el involucramiento hacia una misma meta que tiene la estructura educativa. Por tal motivo, se necesita, que el acoplamiento entre ambos grupos sea prácticos y congruentes. Mejorar el centro depende de la actuación combinada de los correspondientes colaboradores (Murillo 2006, p. 19). Entonces se asiste a la emergencia de un liderato que congregate a todos los individuos de la comunidad educativa.

1.2.1.4. Dimensión Liderazgo compartido con la comunidad educativa

(Wikipedia, 2021), menciona a la Unesco (2005: 195), que afirma que un “buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela.” también reconoce que en las escuelas aisladas y con pocos recursos como en muchas partes de América Latina la motivación e

incentivos para ser un director/a innovador, previsor y participativo pueden ser mucho menores que en escuelas con contextos socioeconómicos más favorables.

Al respecto Leithwood menciona que el liderazgo compartido “se orienta al desarrollo de capacidades y un mayor grado de compromiso personal con las metas organizacionales por parte de los colegas de los líderes. Se presume que una mayor capacidad y un mayor compromiso se traducen en un esfuerzo adicional y en una mayor productividad” (Burns, 1978; Bass, 1985). Asimismo, plantea que se caracteriza por:

El autor también menciona que se debe establecer vínculos directos y de confianza con su equipo para promover la estimulación intelectual, y buscar el crecimiento a largo plazo.

1.2.2. Desempeño Docente

El docente al integrarse a la comunidad educativa lleva consigo una formación profesional que movilizará en la actuación de su práctica pedagógica.

Es en este contexto que el Desempeño Docente se puede entender, según Robalino como:

el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los

estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (2005,11)

Entonces, los docentes ejecutan estrategias y procesos mediadores buscando que el estudiante pueda transitar en sus aprendizajes para obtener mejores logros de aprendizaje.

Dominios del Desempeño Docente

En el sistema educativo peruano, se prioriza, dentro del proceso de evaluación docente Dominios que debe demostrar a través de su actuar. A decir de MINEDU (2014) se identifican cuatro dominios: lo referido a la planificación, la ejecución de lo planificado, al involucramiento con la familia y comunidad, la identidad docente y desarrollo de su profesionalidad (p. 24).

Por lo que los maestros deben mostrar competencias que avalen su desenvolvimiento profesional en espacios de aprendizaje como el aula, en este caso.

Competencias del Desempeño Docente

Cuando el docente muestra la movilización de capacidades pedagógicas en su actuar e interacción con los párvulos.

Se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones complejas y desafiantes movilizando y combinando reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como tomar decisiones con un sentido ético (MINEDU, 2014, p. 26).

Así, se puede entender que los docentes deben movilizar capacidades que se podrán observar en sus desempeños dentro de la práctica pedagógica.

Competencias en el Marco del Buen Desempeño Docente Considerado como el documento orientador del desempeño docente, el MBD Docente, estructura las Competencias precisándolas.

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2

Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. (MINEDU, 2014, pp. 26-27)

Serán estas, las que se movilicen mediante el desempeño de los docentes en su quehacer diario laboral que se mostrará en profesionalismo y desempeño.

1.2.2.1. Dimensión personal

(Elmys Escribano Hervis, s. f.).El desempeño del personal docente abarca algunos aspectos como la capacidad, la competencia, el proceso, o el modo de actuación, entre otras.

(Pérez R. J., 2008) lo define del siguiente modo:

El conjunto de acciones que con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta, orientada a lograr la formación integral de la personalidad de cada uno de sus alumnos, con un enfoque desarrollador y diferenciado, tomando como base el conocimiento de

sus posibilidades y, en particular, sus necesidades, motivaciones, vivencias y proyectos de vida. (p. 66)

Por su parte, (Pérez & et al, 2009), definen este desempeño profesional como:

El conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de la actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo en el que trabaja. (p. 21)

Existe coincidencia (Medina, 2017; Pérez, 2009; Pérez, 2008) al considerar que el desempeño de docente se manifiesta a través de las acciones que desarrolla el profesorado en su actividad profesional, la cual responde a los objetivos propios de la actividad pedagógica, para favorecer el cumplimiento de las funciones relacionadas con su labor, la cual exige la presencia de un conjunto de cualidades personales y condiciones que se erigen como condicionantes necesarias para la adecuada materialización de estas acciones

Generosidad: Volcar todos sus conocimientos en los alumnos.
Responsabilidad: Entendida como la capacidad de responder.
Empatía: Saber poner en el lugar del alumno.
Cercanía: Un **buen** maestro no **debe** aislarse en su estrado

Los estándares de **desempeño docente** son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

1.2.2.2. Dimensión pedagógica

(Álvarez Ávalos, 2021). La **dimensión pedagógica** está centrado en la enseñanza y aprendizaje, sus propósitos son; los contenidos de la enseñanza, el aprendizaje del estudiante y la enseñanza del docente, por tanto existe una relación enseñanza, aprendizaje, que es la relación **pedagógica**; a las que puede confirmar de un vínculo con la transmisión del conocimiento, a las estrategias didácticas y a la evaluación. La dimensión también se refiere a distribución de los recursos relacionado con la economía para el funcionamiento operativo de la escuela, también está relacionada con la administración de los recursos, para poner en funcionamiento los proyectos. La dimensión pedagógica es la que hace referencia a los propósitos y a los contenidos de la enseñanza, a la concepción de alumno y docente, de aprendizaje, a la relación pedagógica; a la confirmación de un vínculo con el conocimiento, a las estrategias didácticas y a la evaluación. El propósito de esta dimensión es determinar los fines y objetivos específicos o la razón de ser de la institución educativa en la sociedad. Considera las prácticas específicas de la enseñanza aprendizaje, los contenidos curriculares, la selección de textos y auxiliares didácticos, así como la práctica de evaluaciones y la práctica docente.

1.2.2.3. Dimensión comunitaria

(Orellano Monti, s. f.). La **dimensión comunitaria** determina que las relaciones que se establece en la escuela, son **con** los padres y apoderados de los alumnos, los criterios de selección, así también se

establecen relaciones **que con** las organizaciones sociales, culturales, empresariales de la zona, entre otras.

Siempre que en un determinado espacio geográfico los individuos se conocen, poseen intereses comunes, analizan juntos sus problemas, y ponen en común sus recursos para resolverlos, podemos afirmar seguramente que ahí existe una comunidad educativa.

1.2.2.4. Dimensión institucional

(Valesantos, s. f.) La **dimensión institucional** es toda aquella que se relaciona o interactúa dentro de una institución, ahí se encuentran todos los elementos que conforman la institución como el personal administrativo, autoridades educativas, docentes, personas que brindan apoyo y personal externa que se encuentren relacionadas con la institución. Se puede diferenciar 4 **dimensiones**: las Aptitudes, el Conocimiento, el Carácter, y el Meta-aprendizaje, casa con las necesidades de la educación en todo el mundo

En la **dimensión Institucional esta conformados por** cargos de la **escuela**, desde el Director hasta los trabajadores que conllevan la institución. Cada integrante cumple su rol en una **escuela**, estos son: estudiantes, maestros, padres, comunidad y director, **se** percibe qué papel juegan y **como se** relacionan.

1.3. Definición de términos básicos

1.3.1. Liderazgo distribuido

Para Ahumada (2010), “el liderazgo sea entendido como un proceso colectivo y distribuido entre todos los miembros de una comunidad, más que

un fenómeno individual asociado a ciertas características de personalidad” (8p. 117). Por ende, todos los miembros de la organización educativa son llamados a orientarse, encaminarse, guiarse mediante el intercambio de conocimientos o experiencias, compartiéndolas entre ellos mismos; permitiendo que a partir de ello asuman responsabilidades que coadyuven a mejorar logros institucionales.

1.3.2. Desempeño docente

La actividad diaria que se desarrolla en las aulas muestra el nivel de desempeño del mediador vinculándose con el aprendizaje del estudiante que se motiva en su aprendizaje. Palomino (2012) expresa que “es el conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje, tales como: estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades, pedagógicas y responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales” (p. 23). Por ello, es importante que esté en actualización y autoformación permanente para seguir fortaleciendo sus competencias.

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema.

Informes estadísticos últimos, del progreso de aprendizaje de los estudiantes se describe que existen muy pocos estudiantes que muestran un aprendizaje Logrado. Esto se debe en gran magnitud, por el desempeño docente; pero un desinterés generado por inadecuado acompañamiento y fortalecimiento de la práctica docente. Docentes que no promueven en ellos la reflexión de sus aprendizajes para así no permitir desgano por el área de aprendizaje que lo ven como “difícil”. Ello, debido a una falta de liderazgo que comparta las funciones y que se refleja en la falta de acompañamiento Directivo al docente para promover espacios de trabajo colegiado.

Esta situación se encuentra también presente en las Instituciones Educativas de la localidad específicamente en la Institución Educativa 60054, donde los docentes muestran escaso compromiso con su desempeño en bien de la mejora de logros de aprendizaje de los estudiantes, debido a que no se visualiza un liderazgo que fortalezca el trabajo por parte de los docentes. Propiciado por una falta de interés por el equipo directivo que podría propiciar que el liderazgo pedagógico prevalezca desde la distribución de responsabilidades que pueden asumir todos los agentes de la comunidad educativa.

Si esas acciones de liderazgo distribuido, que se presenta de manera débil se pudiesen fortalecer tendría mejores resultados en la mayoría de los docentes; la motivación sería significativa y el talento se mostraría.

Persistiendo que el liderazgo compartido, provoca en los agentes de la organización un involucramiento más significativo y el fortalecimiento de la identidad con dicha organización, promoviendo que todos los sujetos, docentes, tengan una misma práctica de filosofía institucional, lograr que los docentes tengan mejores desempeños y por ende, estudiantes con los satisfactorios.

Por lo que se realiza la investigación: LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2021, cuyos resultados permitirá tomar decisiones oportunas para que estos estudiantes mejoren la calidad de sus aprendizajes, propiciando en ellos la mejora mediante el Liderazgo distribuido que construya aprendizajes, formulando los problemas de investigación que a continuación se expresa.

2.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿El liderazgo distribuido se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es el liderazgo pedagógico compartido en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020?

¿Cómo es el liderazgo docente en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020?

¿Cómo es el liderazgo compartido con la comunidad en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020?

¿Cómo es el liderazgo múltiple en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020?

¿Cómo es la dimensión personal en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020?

¿Cómo es la dimensión pedagógica en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020?

¿Cómo es la dimensión comunitaria en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020?

¿Cómo es la dimensión institucional en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020?

2.3. Objetivos

2.3.1 Objetivo general

Demostrar que el liderazgo distribuido se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

2.3.2 Objetivos específicos

- Analizar el liderazgo pedagógico compartido en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.
- Analizar el liderazgo docente en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.
- Analizar el liderazgo compartido con la comunidad en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.
- Analizar liderazgo múltiple en la institución en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.
- Determinar la influencia **del liderazgo múltiple** y el desempeño docente en la Institución Educativa Institución Educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos-2020

- Analizar la dimensión personal en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020
- Analizar la dimensión pedagógica en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.
- Analizar la dimensión comunitaria en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020
- Analizar la dimensión institucional en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020

2.4 Justificación e Importancia de la Investigación

(Garzón, 2016) Expresa que los centros educativos están para que los alumnos aprendan y el éxito de la dirección escolar debiera estar en la media en que tiene un impacto (normalmente indirecto, puesto que está mediado por la labor docente) en los aprendizajes de los alumnos. De ahí que las tareas de la dirección debieran concentrarse en todo aquello que favorece una mejor enseñanza y aprendizaje de su profesorado, así como conjuntar dichos esfuerzos, para así incrementar los resultados de los alumnos. Si bien es precisa una buena gestión de la escuela, ésta no basta si no posibilita buenos aprendizajes de los estudiantes, p. 23.

Los mismos (Garzón, 2016) complementan que, en este contexto, se está volviendo la mirada al liderazgo de los equipos directivos, en una nueva gobernanza de la educación, como vía privilegiada de mejora. En una lógica no-burocrática, el liderazgo desempeña una posición estratégica por la capacidad para articular variables diversas que, de modo aislado, tendrían poco impacto en los aprendizajes, pero integradas producen sinergias que incrementan notablemente dicho impacto, p. 20.

El propósito del estudio es: Determinar la influencia del liderazgo distribuido en el desempeño docente en la Institución Educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos-2021.

La investigación es importante en lo teórico, metodológico, práctico y social:

En lo teórico es importante porque se presenta la teoría sobre liderazgo distribuido y desempeño docente en forma sistematizada y organizada.

En lo metodológico es importante porque orienta el tipo y diseño de investigación empleados en este tipo de estudio.

En lo práctico es importante porque permitirá solucionar un problema específico para orientar acciones pertinentes.

En lo social es importante porque los beneficiarios de la investigación son los docentes en la Institución Educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos-2020.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

H₀ :El liderazgo distribuido **se relaciona moderadamente** con el desempeño docente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020

H₁. El liderazgo distribuido **No se relaciona moderadamente** con el desempeño docente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

2.5.2 Hipótesis Específicas

- El liderazgo pedagógico compartido es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

- El liderazgo docente es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.
- El liderazgo compartido con la comunidad es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.
- El liderazgo múltiple es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.
- La dimensión personal es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.
- La dimensión pedagógica es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.
- La dimensión comunitaria es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.
- La dimensión institucional es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

2.6 Variables

2.6.1 Identificación de las variables

Variable Independiente (X): Liderazgo distribuido

Variable Dependiente (Y): Desempeño docente

2.6.2 Definición de las Variables

2.6.2.1 Definición Conceptual

Variable Independiente (X): Liderazgo distribuido, “es creado por un líder, a través de un proceso que progresivamente amplía el grado en que los individuos y grupos dentro de una organización tienen la oportunidad de tomar responsabilidad por los aspectos inherente a su trabajo” (Portalanza, 2013, p. 80).

Variable Dependiente (Y): Desempeño docente, para algunos investigadores mostrar el perfil adecuado como docente es propiciar aprendizajes significativos. Es realizar una adecuada planeación de las actividades de aprendizaje, acorde a las necesidades de los estudiantes, mediante estrategias activas tomando al estudiante como el centro del aprendizaje para propiciar el logro de las competencias” (Martínez - Chairez et., al. 2016). Por ende, no se debe de dejar de lado el proceso de retroalimentación, de esa forma la evaluación formativa que viabiliza la identificación de necesidades y logros de los adolescentes.

2.6.2.2 Definición Operacional

La variable: Liderazgo distribuido, se define operacionalmente como el liderazgo en sus dimensiones: transferencia de liderazgo, confianza, motivación, talento, liderazgo múltiple, mediante la encuesta con 28 ítems y sus valores: Siempre (56 a 100 %), Casi siempre (26 a 55 %). A veces (1 a 26%).

La variable: Desempeño docente, operacionalmente, se define como la Planificación de actividades de aprendizaje para el Logro de competencias, en sus dimensiones: Reconoce las características de los estudiantes y su área disciplinar, planificación, clima, ejecución, evaluación, participación comunitaria, reflexión y ejercicio ético de su profesión, se aplicará la encuesta sobre desempeño docente con 28 ítems, con valores: Siempre (56 a 100 %), Casi siempre (26 a 55 %). A veces (1 a 26%).

2.6.3 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
Variable Independiente (x) LIDERAZGO DISTRIBUIDO	1. LIDERAZGO PEDAGOGICO O COMPARTIDO	1.1. Los directivos apoyan mi laboral educativa	Siempre (56 a 100 %) Casi siempre (26 a 55 %) A veces (1 a 26%).
		1.2. Tengo libertad de plantear y desarrollar proyectos educativos	
		1.3. Los directivos me otorgan responsabilidades para involucrarme en diversas actividades.	
		1.4. Los directivos promueven la mejora del aprendizaje en los estudiantes	
		1.5. Los directivos propician buen clima armonioso	
		1.6. Los directivos promueven los valores institucionales	
		1.7. El director me transmite confianza en mi desempeño laboral.	
	2. LIDERAZGO DOCENTE	2.1. Los directivos me generan confianza para desarrollar un buen desempeño laboral.	
		2.2. Los directivos promueven libertad para ejecutar proyectos educativos.	
		2.3. Los directivos me transmiten seguridad y confianza	
		2.4. Los directivos se involucran en los cambios en distintas tareas de la institución.	
		2.5. Los directivos respetan las ideas del grupo de manera permanente.	
		2.6. Los directivos se preocupan para que el docente sea un buen líder frente a los estudiantes	
		2.7. Los directivos promueven trabajo colegiado para conseguir cumplir la visión institucional.	
	3. LIDERAZGO COMPARTIDO O CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA	3.1. Los directivos me motivan para realizar buen desempeño laboral frente a la comunidad educativa	
		3.2. Recibimos incentivos que nos motivan a enriquecer el valor de nuestro trabajo.	
		3.3. Nuestro trabajo es valorado, por los directivos, nos genera mayor grado de motivación.	
		3.4. Los directivos toman en cuenta nuestras propuestas e ideas para mejorar la gestión frente a la comunidad	
		3.5. Los directivos son vigilantes de la enseñanza de los estudiantes	
		3.6. Los docentes promueven constantemente la participación activa de los padres de familia	
		3.7. Los directivos promueven de motivación individual y grupal.	
	4. LIDERAZGO MÚLTIPLE	4.1. Los directivos influyen en lograr su autonomía para su desempeño laboral	
		4.2. Los directivos tienen responsabilidad en la toma de decisiones.	
		4.3. Los directivos tienen liderazgo en novedosas iniciativas en la institución.	
		4.4. Los directivos cumplen su rol de coordinador y promueve el trabajo colaborativo hacia una visión compartida.	
		4.5. Los directivos realizan actividades coordinadas entre los docentes.	
		4.6. Los directivos derivan responsabilidades a los docentes	
		4.7. El liderazgo directivo se ejerce de manera asertiva.	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
Variable Independiente (Y) DESEMPEÑO DOCENTE	6. DIMENSIÓN PERSONAL.	6.1. Identifico las características de sus estudiantes.	Siempre (56 a 100 %) Casi siempre (26 a 55 %) A veces (1 a 26%).
		6.2. Tomo decisiones pedagógicas en relación con las teorías sobre el aprendizaje.	
		6.3. Creo un clima de relaciones respetuosas y empáticas entre los estudiantes	
		6.4. Muestro dominio disciplinar sólido	
		6.5. Identifico estudiantes que desarrollan competencias.	
		6.6. Utilizo estrategias de enseñanza y evaluación.	
		6.7. Fomento relaciones respetuosas y dialogantes con mis compañeros de trabajo.	
	7. DIMENSIÓN PEDAGÓGICO.	7.1. Planifico la enseñanza de forma colegiada.	
		7.2. Contextualizo el aprendizaje, en el contexto sociocultural y diversidad existente en el aula.	
		7.3. Diseño unidades y/o proyectos de aprendizajes.	
		7.4. Realizo la planificación, de los aprendizajes en el proceso.	
		7.5. Propongo situaciones, recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos.	
		7.6. Propongo situaciones relevantes del contexto que presentan los estudiantes a nivel individual.	
		7.7. Planifico estrategias de atención diferenciada.	
	8. DIMENSIÓN COMUNITARIA.	8.1. Incorporo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, a los padres de familias.	
		8.2. Incorporo en la planificación a líderes de la comunidad.	
		8.3. Promuevo prácticas reflexivas para realizar modificaciones en su práctica comunitaria.	
		8.4. Me involucro activamente con la comunidad educativa.	
		8.5. Propongo diálogos educativos con la comunidad	
		8.6. Fomento relaciones respetuosas y dialogantes con la comunidad	
		8.7. Propicio la colaboración permanente de los padres de familia	
	9. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL.	9.1. Oriento a los estudiantes sobre la misión y visión institucional.	
		9.2. Promuevo la organización y las actividades institucionales.	
		9.3. Propicio los criterios éticos tengan prioridad sobre el reglamento institucional	
		9.4. Trabajo en forma coordinada sobre los valores	
		9.5. Demuestra responsabilidad en las actividades de las tareas de gestión	
		9.6. Construye la identidad institucional	
		9.7. Dinamizó la planificación institucional	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de Investigación

El diseño general de la investigación fue el No experimental y el diseño específico será el transeccional correlacional.

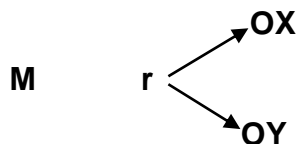
3.1.2. Tipo de Investigación

No experimental porque no se manipuló la variable independiente: Liderazgo distribuido.

De corte transeccional correlacional porque se recolectó los datos en el mismo lugar y en un mismo momento (SANCHEZ, H y REYES, C, 1997, p. 64).

4.1.3. Diseño de Investigación

El diseño es:



Donde:

M= Muestra

OX =Observación a la variable independiente: Liderazgo distribuido

OY=Observación a la variable dependiente:

Desempeño docente

r=Posible asociación entre las variables: Liderazgo distribuido y desempeño docente

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 28 docentes de la Institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” de Iquitos en el año 2020.

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por el total de docentes de la Institución Educativa.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue: la encuesta para la variable Independiente: Liderazgo distribuido y Encuesta para la variable Dependiente: Desempeño docente

4.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de datos para la variable Independiente: Liderazgo distribuido, el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación mediante el Alfa de Cronbach y juicio de expertos haciendo uso de la fórmula:

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos

La información fue procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional PASW versión 26 en español, sobre la base de datos con el cual se organizará la información en cuadros para luego representarlos en gráficos.

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1. Procesamiento de la Información

La información fue procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional PASW versión 26 en español, sobre la base de datos con el cual se organizará la información en cuadros para luego representarlos en gráficos.

3.4.2. Análisis de la Información

El análisis e interpretación de la información se realizará utilizando la estadística descriptiva (frecuencia, promedio (\bar{x}) y porcentaje) para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no paramétrica $r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$ siendo d_i la diferencia entre los rangos correspondientes a la observación i -ésima. El coeficiente toma valores entre -1 y +1. Un valor cercano a 0 indica que las variables apenas están relacionadas, para la prueba de la hipótesis.

CAPÍTULO IV: Resultados

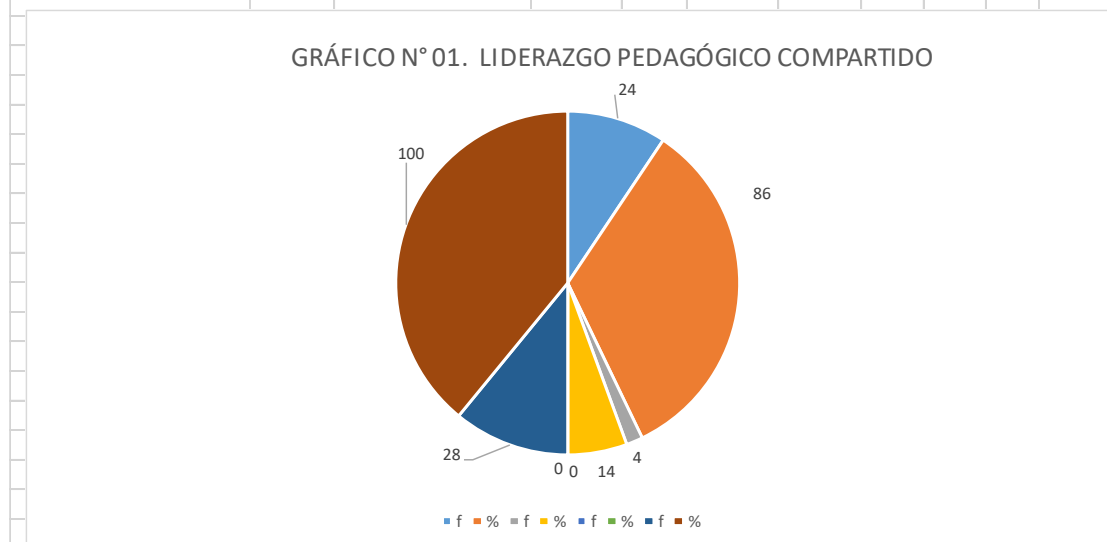
4.1. ANÁLISIS UNIVARIADO

4.1.1. LIDERAZGO DISTRIBUIDO

4.1.1.1. Dimensión. Liderazgo pedagógico compartido

1. LIDERAZGO PEDAGOGICO COMPARTIDO		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		AVECES		TOTAL		
1	1. LIDERAZGO PEDAGÓGICO COMPARTIDO	f	%	f	%	f	%	f	%	
	1.1	Los directivos apoyan mi laboral educativa	24	86	4	14	0	0	28	100
	1.2	Tengo libertad de plantear y desarrollar proyectos educativos	18	64	5	18	5	18	28	100
	1.3.	Los directivos me otorgan responsabilidades para involucrarme en diversas actividades	20	71	5	18	3	11	28	100
	1.4.	Los directivos promueven la mejora del aprendizaje en los estudiantes	28	100	0	0	0	0	28	100
	1.5.	Los directivos propician buen clima armonioso	22	73	4	13	4	13	30	100
	1.6.	Los directivos promueven los valores institucionales	20	71	5	18	3	11	28	100
	1.7	El director me transmite confianza en mi desempeño laboral	10	36	13	46	5	18	28	100
	PROMEDIO		20	72	5	18	3	10	28	100

FUENTE I.E.I- Institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo" de Iquitos en el año 2020



En la tabla y Gráfico N° 01. Se observa la Distribución de los resultados del LIDERAZGO PEDAGÓGICO COMPARTIDO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL EL CASTILLO”, IQUITOS-2020, es el siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 28 (100%) docentes, respecto al LIDERAZGO PEDAGOGICO COMPARTIDO, las respuestas promedio fueron siempre, 20(72%), casi siempre, 5 (28%), y a veces 3(3%).

De 24(86%), contestaron que siempre los directivos apoyan mi labor, 4(14%), contestaron que casi siempre los directivos apoyan mi labor.

De 18(64%), contestaron que siempre tiene libertad de plantear y desarrollar proyectos educativos, 5 (14%) casi siempre, mientras que, 5 (18%) contestó a veces.

De 20(71%), contestaron que siempre los directivos me otorgan responsabilidades para involucrarme en diversas actividades, 5 (18%), casi siempre, mientras que, 3 (11%) contestó a veces.

De 28(100%), contestaron que siempre los directivos promueven la mejora del aprendizaje en los estudiantes

De 22(73%), contestaron que siempre los directivos propician buen clima armonioso, 4(13%) casi siempre, 4(13%) a veces

De 20(71%), contestaron que siempre los directivos promueven los valores institucionales. 5(18%) casi siempre, 3(11%) a veces

De 10(36%), contestaron que siempre el director me transmite confianza en mí desempeño laboral. 13(46%) casi siempre, 5(18%) a veces.

Con los resultados se logra el objetivo específico 1 que dice **Analizar el liderazgo pedagógico compartido** en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020

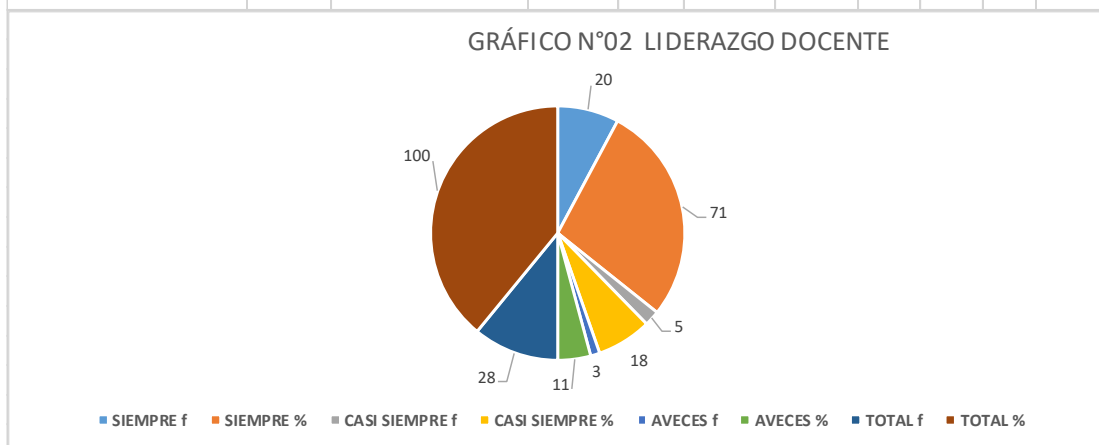
También se prueba la hipótesis 1 que dice El **liderazgo pedagógico compartido** es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020

4.1.1.2. Dimensión. Liderazgo docente

TABLA N° 02. LIDERAZGO DOCENTE

LIDERAZGO DOCENTE		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		AVECES		TOTAL	
2	LIDERAZGO DOCENTE	f	%	f	%	f	%	f	%
	2.1	Los directivos me generan confianza para desarrollar un buen desempeño laboral	20	71	5	18	3	11	28
2.2	Los directivos promueven libertad para ejecutar proyectos	18	64	5	18	5	18	28	100
2.3	Los directivos me transmiten seguridad y confianza	22	79	4	14	2	7	28	100
2.4	Los directivos se involucran en los cambios en distintas tareas de la instituciones	20	71	8	29	0	0	28	100
2.5	Los directivos respetan las ideas del grupo de manera permanente	22	79	6	21	0	0	28	100
2.6	Los directivos se preocupan para el docente sea un buen líder frente a los estudiantes	20	71	6	21	2	7	28	100
2.7	Los directivos promueven trabajo colegiado para conseguir cumplir la visión institucional	14	50	12	43	2	7	28	100
PROMEDIO		19	69	7	23	2	7	28	100

FUENTE I.E.I- Institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” de Iquitos en el año 2020



En la tabla y Gráfico N° 02. Se observa la Distribución de los resultados del LIDERAZGO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL EL CASTILLO”, IQUITOS-2020, es el siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 28 (100%) docentes, respecto al LIDERAZGO DOCENTE, las respuestas promedio fueron siempre, 19(69%), casi siempre, 7 (23%), y a veces 2(7%).

De 20(71%), contestaron que siempre los directivos me generan confianza para desarrollar un buen desempeño laboral, 5(18%), contestaron que casi siempre los directivos apoyan mi labor. y a veces 3(11%).

De 18(64%), contestaron que siempre tiene libertad de plantear y desarrollar proyectos educativos, 5 (14%) casi siempre, mientras que, 5 (18%) contestó a veces.

De 22(79%), contestaron que siempre los directivos me transmiten seguridad y confianza, 4 (14%) casi siempre, mientras que, 2 (7%) contestó a veces.

De 20(71%), Los directivos se involucran en los cambios en distintas tareas de la instituciones, 8 (29%) casi siempre

De 22(79%), contestaron que siempre los directivos respetan las ideas del grupo de manera permanente, 6(21%) casi siempre.

De 20(71%), contestaron que los directivos siempre se preocupan para el docente sea un buen líder frente a los estudiantes. 6(21%) casi siempre, 2(7%) a veces

De 14(50%), contestaron que siempre los directivos promueven trabajo colegiado para conseguir cumplir la visión institucional. 12(43%) casi siempre, 2(7%) a veces.

Con los resultados se logra el objetivo específico 2 que dice Analizar el **liderazgo docente** en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020

También se prueba la hipótesis 2 que dice. El **liderazgo docente** es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

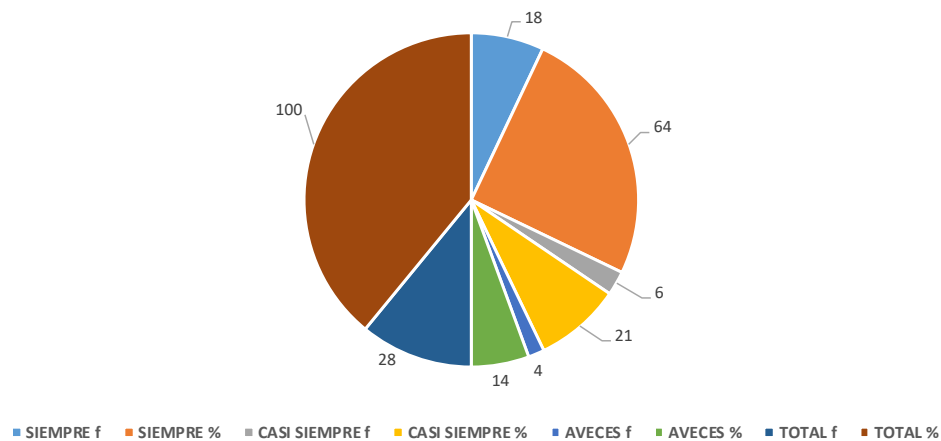
4.1.1.3. Dimensión. Liderazgo compartido con la comunidad educativa

TABLA N° 03. LIDERAZGO COMPARTIDO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA

LIDERAZGO COMPARTIDO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		AVECES		TOTAL		
3	LIDERAZGO COMPARTIDO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA	f	%	f	%	f	%	f	%	
	3.1	Los directivos me motivan para realizar buen desempeño laboral frente a la comunidad educativa	18	64	6	21	4	14	28	100
	3.2	Recibimos incentivos que nos motivan a enriquecer el valor de nuestro trabajo.	18	64	10	36	0	0	28	100
	3.3	Nuestro trabajo es valorado, por los directivos, nos genera mayor grado de motivación.	16	53	14	47	0	0	30	100
	3.4	Los directivos toman en cuenta nuestras propuestas e ideas para mejorar la gestión frente a la comunidad	16	57	12	43	0	0	28	100
	3.5	Los directivos son vigilantes de la enseñanza de los estudiantes	20	71	8	29	0	0	28	100
	3.6	Los docentes promueven constantemente la participación activa de los padres de familia	25	89	3	11	0	0	28	100
	3.7	Los directivos promueven la motivación individual y grupal.	22	73	8	27	0	0	30	100
	PROMEDIO		19	68	9	30	1	2	29	100

FUENTE I.E.I- Institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo" de Iquitos en el año 2020

GRÁFICO N° 03. LIDERAZGO COMPARTIDO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA



En la tabla y Gráfico N° 03. Se observa la Distribución de los resultados del LIDERAZGO COMPARTIDO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL EL CASTILLO”, IQUITOS-2020, es el siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 28 (100%) docentes, respecto al LIDERAZGO COMPARTIDO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA, las respuestas promedio fueron siempre, 19(68%), casi siempre, 9(30%), y a veces 1(2%).

De 18(64%), contestaron que siempre Los directivos me motivan para realizar buen desempeño laboral frente a la comunidad educativa, 6(21%), contestaron que casi siempre los directivos apoyan mi labor. y a veces 4(14%).

De 18(64%), contestaron que siempre reciben incentivos que motivan a enriquecer el valor de nuestro trabajo, 10 (36%) casi siempre.

De 16(53%), contestaron que siempre Nuestro trabajo es valorado, por los directivos, nos genera mayor grado de motivación., 14 (47%) casi siempre.

De 16(57%), Los directivos se siempre los directivos toman en cuenta nuestras propuestas e ideas para mejorar la gestión frente a la comunidad, 12 (43%) casi siempre.

De 20(71%), contestaron que siempre los directivos respetan las ideas del grupo de manera permanente, 8(29%) casi siempre.

De 25(89%), contestaron que siempre Los docentes promueven constantemente la participación activa de los padres de familia. 3(11%) casi siempre.

De 22(73%), contestaron que siempre Los directivos promueven la motivación individual y grupal. 8(27%) casi siempre.

Con los resultados se logra el objetivo específico 3 que dice Analizar el **liderazgo compartido con la comunidad educativa** en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.

También se prueba la hipótesis 3 que dice. El **liderazgo compartido con la comunidad educativa** es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

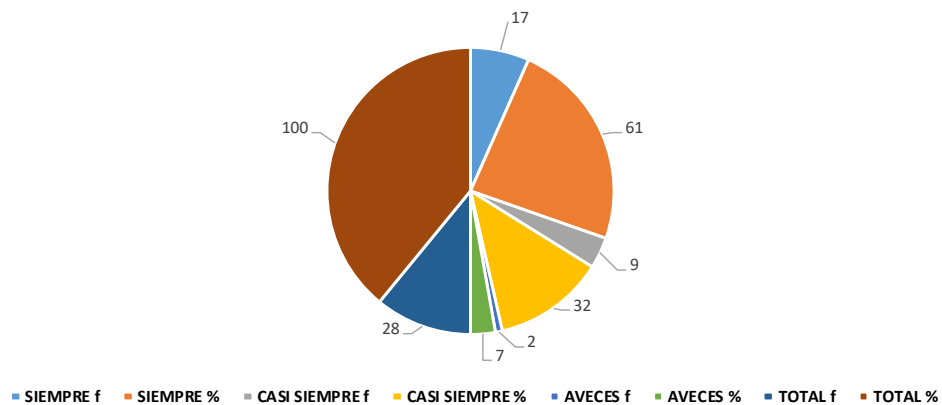
4.1.1.4. Dimensión. Liderazgo múltiple

TABLA N° 04. LIDERAZGO MÚLTIPLE

LIDERAZGO MÚLTIPLE		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		AVECES		TOTAL	
4	LIDERAZGO MÚLTIPLE	f	%	f	%	f	%	f	%
	4.1	Los directivos influyen en lograr su autonomía para su desempeño laboral	17	61	9	32	2	7	28
4.2	Los directivos tienen responsabilidad en la toma de decisiones.	16	57	9	32	3	11	28	100
4.3	Los directivos tienen liderazgo en novedosas iniciativas en la institución.	25	89	3	11	0	0	28	100
4.4	Los directivos cumplen su rol de coordinador y promueve el trabajo colaborativo hacia una visión compartida.	20	71	5	18	3	11	28	100
4.5	Los directivos realizan actividades coordinadas entre los docentes.	16	57	9	32	3	11	28	100
4.6	Los directivos derivan responsabilidades a los docentes	14	50	6	21	8	29	28	100
4.7	El liderazgo directivo se ejerce de manera asertiva.	20	71	5	18	3	11	28	100
PROMEDIO		18	65	7	23	3	11	28	100

FUENTE I.E.I- Institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo" de Iquitos en el año 2020

GRÁFICO N° 04. LIDERAZGO MÚLTIPLE



En la tabla y Gráfico N° 04. Se observa la Distribución de los resultados del LIDERAZGO MULTIPLE CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL EL CASTILLO”, IQUITOS-2020, es el siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 28 (100%) docentes, respecto al LIDERAZGO MULTIPLE CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA, las respuestas promedio fueron siempre, 18(65%), casi siempre, 7(23%), y a veces 3(11%).

De 17(61%), contestaron que siempre los directivos influyen en lograr su autonomía para su desempeño laboral, 9(32%), contestaron que casi siempre los directivos apoyan mi labor. y a veces 2(7%).

De 16(57%), contestaron que siempre los directivos tienen responsabilidad en la toma de decisiones, 9 (32%) casi siempre, y a veces 3(11%).

De 25(89%), contestaron que siempre los directivos tienen liderazgo en novedosas iniciativas en la institución., 3 (11%) casi siempre.

De 20(71%), Los directivos se siempre Los directivos cumplen su rol de coordinador y promueve el trabajo colaborativo hacia una visión compartida, 5 (18%) casi siempre. y a veces 3(11%).

De 16(57%), contestaron que siempre Los directivos realizan actividades coordinadas entre los docente, 9(32%) casi siempre. y a veces 3(11%).

De 14(50%), contestaron que siempre los directivos derivan responsabilidades a los docente. 6(21%) casi siempre. y a veces 8(29%).

De 20(71%), contestaron que siempre el liderazgo directivo se ejerce de manera asertiva. 5(18%) casi siempre. y a veces 3(11%).

Con los resultados se logra el objetivo específico 4 que dice Analizar el LIDERAZGO MULTIPLE en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.

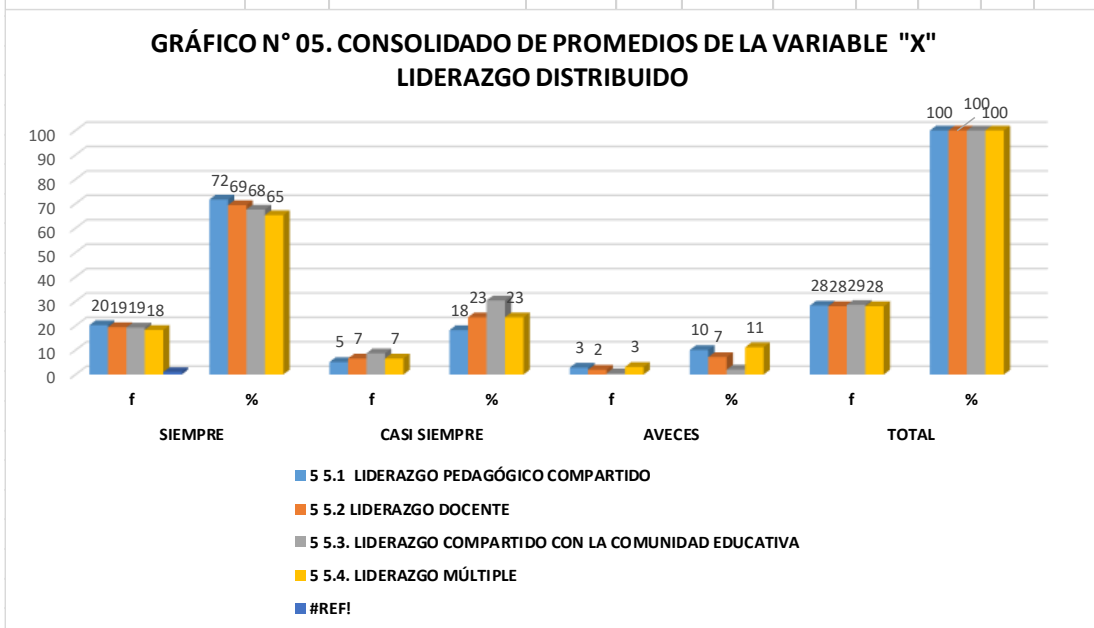
También se prueba la hipótesis 4 que dice. El LIDERAZGO MULTIPLE es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

4.1.1.5. Cuadro de consolidado de la variable “X” LIDERAZGO COMPARTIDO

TABLA N° 05. CONSOLIDADO DE PROMEDIOS DE LA VARIABLE "X" LIDERAZGO DISTRIBUIDO

LIDERAZGO DISTRIBUIDO		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		AVECES		TOTAL		
5		f	%	f	%	f	%	f	%	
	5.1	LIDERAZGO PEDAGÓGICO COMPARTIDO	20	72	5	18	3	10	28	100
	5.2	LIDERAZGO DOCENTE	19	69	7	23	2	7	28	100
	5.3.	LIDERAZGO COMPARTIDO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA	19	68	9	30	1	2	29	100
	5.4.	LIDERAZGO MÚLTIPLE	18	65	7	23	3	11	28	100
PROMEDIO		19	68	7	24	2	8	28	100	

FUENTE I.E.I- Institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” de Iquitos en el año 2020



En la tabla y Gráfico N° 05. Se observa la Distribución de los resultados CONSOLIDADO DE PROMEDIOS DE LA VARIABLE "X" LIDERAZGO DISTRIBUIDO es el siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 28 (100%) los docentes respondieron, respecto al CONSOLIDADO DE PROMEDIOS DE LA VARIABLE "X" LIDERAZGO DISTRIBUIDO, las respuestas promedio fueron siempre, 19(68%), casi siempre, 7(24%), y a veces 2(8%).

De 20(72%), contestaron que siempre respecto al LIDERAZGO PEDAGOGICO COMPARTIDO, casi siempre 5(18%), a veces 3(10%)

De 19(69%), contestaron siempre respecto al LIDERAZGO DOCENTE, 7 (23%) responde casi siempre, y a veces 2 (7%).

De 19(68%), contestaron siempre respecto al LIDERAZGO COMPARTIDO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA, 9(30%) casi siempre, y a veces 1 (2%)

De 18(65%), contestaron siempre respecto al LIDERAZGO MÚLTIPLE, 7(23%) casi siempre, y a veces 3 (11%)

4.1.2. DESEMPEÑO DOCENTE

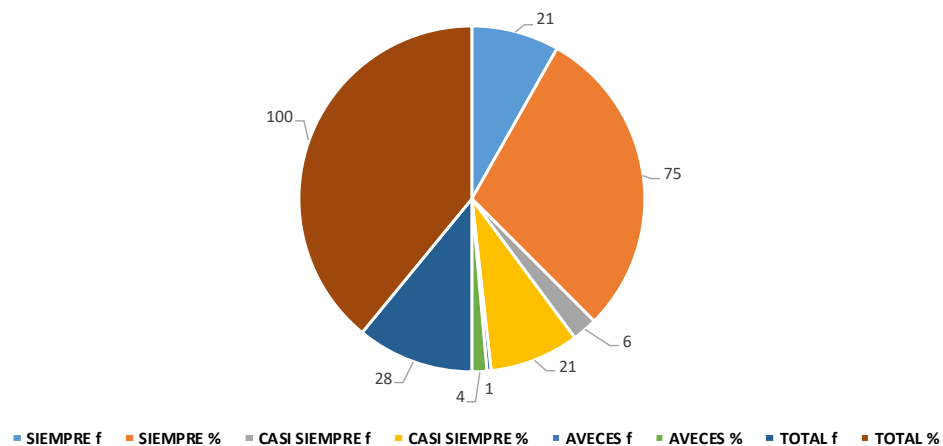
4.1.2.1. Dimensión. Personal

TABLA N° 06. DIMENSIÓN PERSONAL.

DIMENSIÓN PERSONAL.		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		AVECES		TOTAL	
6	DIMENSIÓN PERSONAL..	f	%	f	%	f	%	f	%
	6.1	Identifico las características de sus estudiantes.	21	75	6	21	1	4	28
6.2	Tomo decisiones pedagógicas en relación con las teorías sobre el aprendizaje.	22	79	6	21	0	0	28	100
6.3	Creo un clima de relaciones respetuosas y empáticas entre los estudiantes	20	71	8	29	0	0	28	100
6.4.	Muestro dominio disciplinar sólido	19	68	8	29	1	4	28	100
6.5.	Identifico estudiantes que desarrollan competencias.	18	64	9	32	1	4	28	100
6.6.	Utilizo estrategias de enseñanza y evaluación.	19	68	9	32	0	0	28	100
6.7	Fomento relaciones respetuosas y dialogantes con mis compañeros de trabajo	22	73	7	23	1	3	30	100
PROMEDIO		20	71	8	27	1	2	28	100

FUENTE I.E.I- Institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo" de Iquitos en el año 2020

GRÁFICO N° 06. DIMENSIÓN PERSONAL.



En la tabla y Gráfico N° 06. Se observa la Distribución de los resultados del DIMENSIÓN PERSONAL. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL EL CASTILLO”, IQUITOS-2020, es el siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 28 (100%) docentes, respecto a la DIMENSIÓN PERSONAL., las respuestas promedio fueron siempre, 20(71%), casi siempre, 8(27%), y a veces 1(2%).

De 21(61%), contestaron que siempre los Identifico las características de sus estudiantes, 6(21%), contestaron que casi siempre los directivos apoyan mi labor. y a veces 1(4%).

De 22 (79%), contestaron que siempre tomo decisiones pedagógicas en relación con las teorías sobre el aprendizaje, 6 (21%) casi siempre

De 20(71%), contestaron que siempre creo un clima de relaciones respetuosas y empáticas entre los estudiantes., 8(29%) casi siempre.

De 19(68%), Los directivos se siempre Muestro dominio disciplinar sólido, 8 (29%) casi siempre. y a veces 1(4%).

De 18(64%), contestaron que siempre Identifico estudiantes que desarrollan competencia, 9(32%) casi siempre. y a veces 1(4%).

De 19(68%), contestaron que siempre Utilizo estrategias de enseñanza y evaluación. 9(32%) casi siempre.

De 22(73%), contestaron que siempre fomento relaciones respetuosas y dialogantes con mis compañeros de trabajo. 7(23%) casi siempre. y a veces 1(3%).

Con los resultados se logra el objetivo específico 6 que dice Analizar la DIMENSIÓN PERSONAL.en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.

También se prueba la hipótesis 6 que dice. La DIMENSIÓN PERSONAL es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

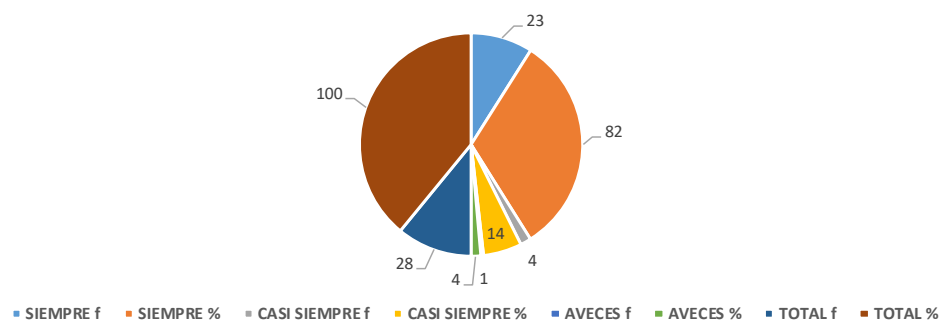
4.1.2.2. Dimensión. Pedagógica

TABLA N° 07. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA.

DIMENSIÓN PEDAGÓGICO.		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		AVECES		TOTAL		
7	DIMENSIÓN PEDAGÓGICO.	f	%	f	%	f	%	f	%	
	7.1	Planifico la enseñanza de forma colegiada.	23	82	4	14	1	4	28	100
	7.2	Contextualizo el aprendizaje, en el contexto sociocultural y diversidad existente en el aula.	16	57	12	43	0	0	28	100
	7.3	Diseño unidades y/o proyectos de aprendizajes.	17	61	11	39	0	0	28	100
	7.4	Realizo la planificación, de los aprendizajes en el proceso.	21	75	6	21	1	4	28	100
	7.5	Propongo situaciones, recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos.	24	86	4	14	0	0	28	100
	7.6	Propongo situaciones relevantes del contexto que presentan los estudiantes a nivel individual.	17	61	11	39	0	0	28	100
	7.7	Planifico estrategias de atención diferenciada.	21	75	7	25	0	0	28	100
	PROMEDIO		20	70	8	29	0	1	28	100

FUENTE I.E.I- Institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” de Iquitos en el año 2020

GRÁFICO N° 07. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA.



En la tabla y Gráfico N° 07. Se observa la Distribución de los resultados del DIMENSIÓN PEDAGÓGICA. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL EL CASTILLO”, IQUITOS-2020, es el siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 28 (100%) docentes, respecto a la DIMENSIÓN PEDAGÓGICA, las respuestas promedio fueron siempre, 20(70%), casi siempre, 8(29%), y a veces 0.5 (1%).

De 23(82%), contestaron que siempre planifico la enseñanza de forma colegiada, 4(14%), contestaron que casi siempre los directivos apoyan mi labor. y a veces 1(4%).

De 16 (57%), contestaron que siempre contextualizo el aprendizaje, en el contexto sociocultural y diversidad existente en el aula, 12 (45%) casi siempre

De 17(61%), contestaron que siempre diseño unidades y/o proyectos de aprendizajes., 11(39%) casi siempre.

De 21(75%), Los directivos se siempre realizo la planificación, de los aprendizajes en el proceso, 8 (29%) casi siempre. y a veces 1(4%).

De 24(86%), contestaron que siempre propongo situaciones, recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos, 4(14%) casi siempre.

De 17(61%), contestaron que siempre propongo situaciones relevantes del contexto que presentan los estudiantes a nivel individual. 11(39%) casi siempre.

De 21(75%), contestaron que siempre planifico estrategias de atención diferenciada. 7(25%) casi siempre.

Con los resultados se logra el objetivo específico 7 que dice Analizar la DIMENSIÓN PEDAGÓGICA.en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.

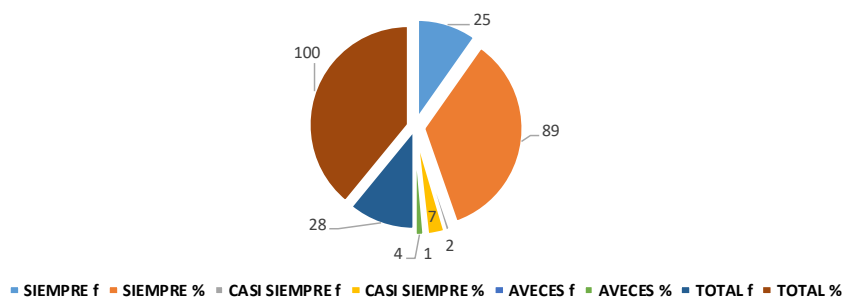
También se prueba la hipótesis 7 que dice. La DIMENSIÓN PEDAGÓGICA.es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

4.1.2.3. Dimensión. Comunitaria

DIMENSIÓN COMUNITARIA		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		AVECES		TOTAL	
8	DIMENSIÓN COMUNITARIA	f	%	f	%	f	%	f	%
	8.1	Incorporo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, a los padres de familias.	25	89	2	7	1	4	28
8.2.	Incorporo en la planificación a líderes de la comunidad.	25	89	2	7	1	4	28	100
8.3.	Promuevo prácticas reflexivas para realizar modificaciones en su práctica comunitaria.	22	79	4	14	2	7	28	100
8.4.	Me involucro activamente con la comunidad educativa.	25	89	2	7	1	4	28	100
8.5.	Propongo diálogos educativos con la comunidad	26	93	2	7	0	0	28	100
8.6.	Fomento relaciones respetuosas y dialogantes con la comunidad	28	100	0	0	0	0	28	100
8.7	Propicio la colaboración permanente de los padres de familia	28	100	0	0	0	0	28	100
PROMEDIO		26	91	2	6	1	3	28	100

FUENTE I.E.I- Institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” de Iquitos en el año 2020

GRÁFICO N° 08. DIMENSIÓN COMUNITARIA



En la tabla y Gráfico N° 08. Se observa la Distribución de los resultados del DIMENSIÓN COMUNITARIA. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL EL CASTILLO”, IQUITOS-2020, es el siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 28 (100%) docentes, respecto a la DIMENSIÓN COMUNITARIA, las respuestas promedio fueron siempre, 26(91%), casi siempre, 2(6%), y a veces 1 (3%).

De 25(89%), contestaron que siempre incorporo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, a los padres de familia, 2(7%), contestaron que casi siempre los directivos apoyan mi labor. y a veces 1(4%).

De 25(89%), contestaron que siempre incorporo en la planificación a líderes de la comunidad, 2 (7%) casi siempre. y a veces 1(4%).

De 22(79%), contestaron que siempre promuevo prácticas reflexivas para realizar modificaciones en su práctica comunitaria., 4(14%) casi siempre. y a veces 1(4%).

De 25(89%), Los directivos se siempre me involucro activamente con la comunidad educativa, 2 (7%) casi siempre. y a veces 1(4%).

De 26(93%), contestaron que siempre propongo diálogos educativos con la comunidad, 2(7%) casi siempre.

De 28(100%), contestaron que siempre Fomento relaciones respetuosas y dialogantes con la comunidad.

De 28(100%), contestaron que siempre Propicio la colaboración permanente de los padres de familia.

Con los resultados se logra el objetivo específico 8 que dice Analizar la DIMENSIÓN PEDAGÓGICA.en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.

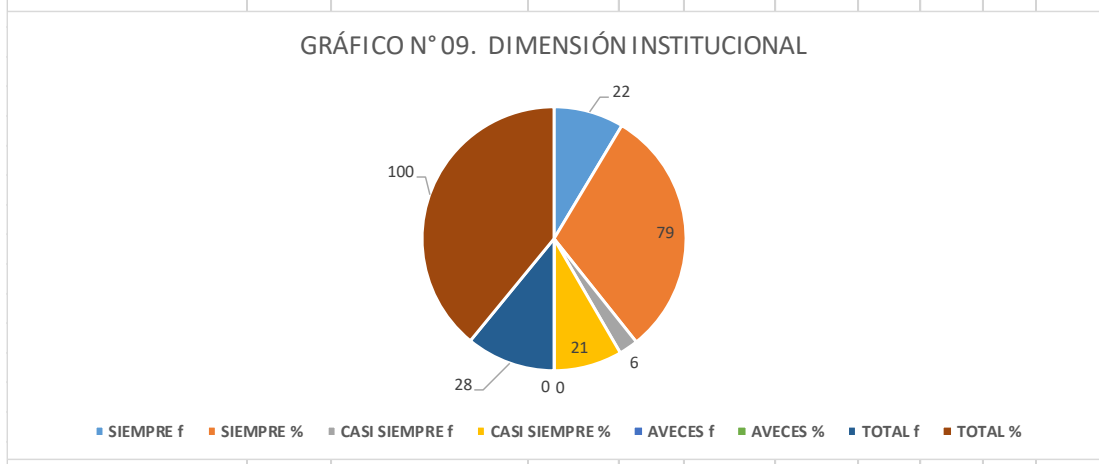
También se prueba la hipótesis 8 que dice. La DIMENSIÓN COMUNITARIA es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

4.1.2.4. Dimensión. Institucional

TABLA N° 09. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		AVECES		TOTAL		
9	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	f	%	f	%	f	%	f	%	
	9.1	Oriento a los estudiantes sobre la misión y visión institucional.	22	79	6	21	0	0	28	100
	9.2	Promuevo la organización y las actividades institucionales.	20	71	6	21	2	7	28	100
	9.3	Propicio los criterios éticos tengan prioridad sobre el reglamento institucional	22	79	6	21	0	0	28	100
	9.4	Trabajo en forma coordinada sobre los valores	25	89	3	11	0	0	28	100
	9.5	Demuestra responsabilidad en las actividades de las tareas de gestión	22	79	6	21	0	0	28	100
	9.6	Construye la identidad institucional	24	86	4	14	0	0	28	100
	9.7	Dinamizó la planificación institucional	25	89	3	11	0	0	28	100
	PROMEDIO		23	82	5	17	0.3	1	28	100

FUENTE I.E.I- Institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” de Iquitos en el año 2020



En la tabla y Gráfico N° 09. Se observa la Distribución de los resultados del DIMENSIÓN INSTITUCIONAL. EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL EL CASTILLO”, IQUITOS-2020, es el siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 28 (100%) docentes, respecto a la DIMENSIÓN INSTITUCIONAL, las respuestas promedio fueron siempre, 23(82%), casi siempre, 5(17%), y a veces 0.3 (1%).

De 22(79%), contestaron que siempre oriento a los estudiantes sobre la misión y visión institucional, 6(21%), contestaron que casi siempre los directivos apoyan mi labor.

De 20(71%), contestaron que siempre promuevo la organización y las actividades institucionales, 6 (21%) casi siempre.

De 22(79%), contestaron que siempre propicia los criterios éticos tengan prioridad sobre el reglamento institucional., 6(11%) casi siempre.

De 25(89%), Los directivos se siempre trabajo en forma coordinada sobre los valores, 3 (11%) casi siempre.

De 22(79%), contestaron que siempre Demuestra responsabilidad en las actividades de las tareas de gestión, 3(11%) casi siempre.

De 26(86%), contestaron que siempre construye la identidad institucional, 4(14%) casi siempre

De 25(89%), contestaron que siempre dinamizó la planificación institucional. 3(11%) casi siempre.

Con los resultados se logra el objetivo específico 9 que dice Analizar la DIMENSIÓN INSTITUCIONAL.en la institución educativa “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020.

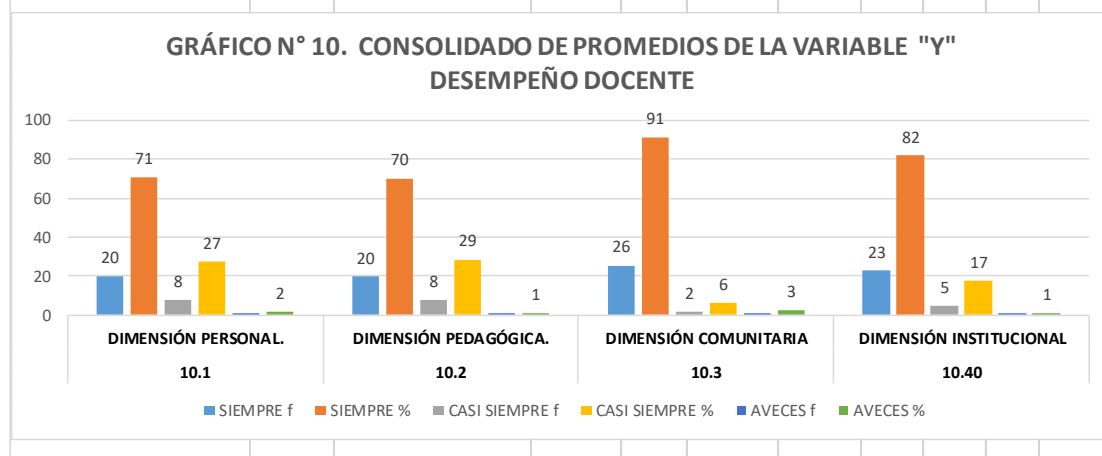
También se prueba la hipótesis 9 que dice. La DIMENSIÓN INSTITUCIONAL es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

4.1.2.5. Cuadro de consolidado de la variable “Y” DESEMPEÑO DOCENTE

TABLA N° 10. CONSOLIDADO DE PROMEDIOS DE LA VARIABLE "Y" DESEMPEÑO DOCENTE

DESEMPEÑO DOCENTE		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		AVECES		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
10	10.1 DIMENSIÓN PERSONAL.	20	71	8	27	1	2	28	100
	10.2 DIMENSIÓN PEDAGÓGICA.	20	70	8	29	0.3	1	28	100
	10.3 DIMENSIÓN COMUNITARIA.	26	91	2	6	1	3	28	100
	10.40 DIMENSIÓN INSTITUCIONAL.	23	82	5	17	0.3	1	28	100
PROMEDIO		22	79	6	20	0.5	2	28	100

FUENTE I.E.I- Institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” de Iquitos en el año 2020



En la tabla y Gráfico N° 10. Se observa la Distribución de los resultados CONSOLIDADO DE PROMEDIOS DE LA VARIABLE "Y" DESEMPEÑO DOCENTE es el siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 28 (100%) los docentes respondieron, respecto al CONSOLIDADO DE PROMEDIOS DE LA VARIABLE "Y" DESEMPEÑO DOCENTE, las respuestas promedio fueron siempre, 22(79%), casi siempre, 6(20%), y a veces 0.5(2%).

De 20(71%), contestaron que siempre respecto al DIMENSIÓN PERSONAL., casi siempre 8(27%), a veces 1(2%)

De 20(70%), contestaron siempre respecto al DIMENSIÓN PEDAGÓGICA, 8 (29%) responde casi siempre, y a veces 0.3 (1%).

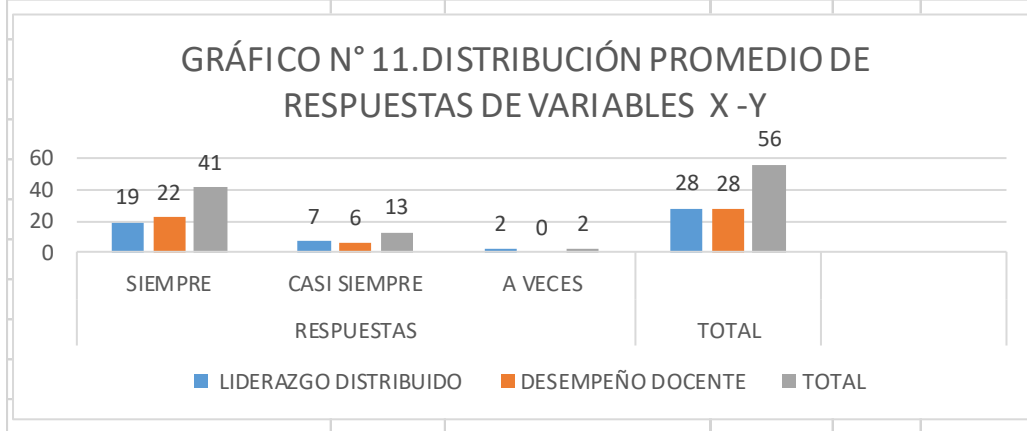
De 26(91%), contestaron siempre respecto al DIMENSIÓN COMUNITARIA, 2(6%) casi siempre, y a veces 1 (3%)

De 23(82%), contestaron siempre respecto al DIMENSIÓN INSTITUCIONAL, 7(17%) casi siempre, y a veces 0.3 (1%)

4.2. ANALISIS BIVARIABLE

4.2.1. Relación entre LIDERAZGO COMPARTIDO con el DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLES	RESPUESTAS			TOTAL
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	
LIDERAZGO DISTRIBUIDO	19	7	2	28
DESEMPEÑO DOCENTE	22	6	0	28
TOTAL	41	13	2	56



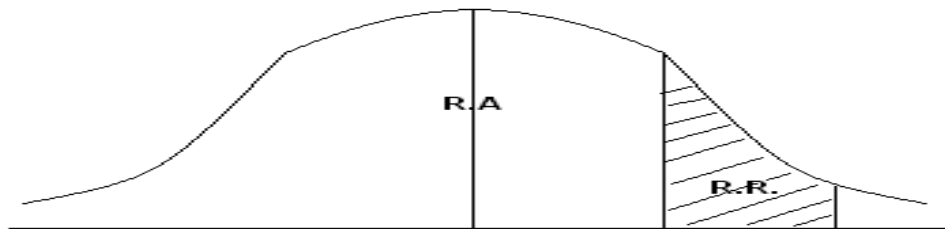
LIDERAZGO DISTRIBUIDO	DESEMPEÑO DOCENTE						TOTAL DE LIDERAZGO DISTRIBUIDO	%
	SIEMPRE	%	CASI SIEMPRE	%	A VECES	%		
SIEMPRE	19	33	12	38	6	61	37	61
CASI SIEMPRE	12	10	7	12	0	0	19	31
A VECES	5	1	0	0	0	0	5	8
DESEMPEÑO DOCENTE	35	44	19	50	6	61	60	100

Fuente tabla 11 procesada

Cálculo del Ji cuadrado				
fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	$\frac{(fo-fe)^2}{fe}$
19	0	19.3214286	373.317602	0
22	20.6517857	1.33035714	1.76985013	0.08569962
7	6.375	0.375	0.140625	0.022059
6	6.375	-0.375	0.140625	0.022059
2	1.07142857	1.07142857	1.14795918	1.071429
0	1.07142857	-1	1.14795918	1.071429
TOTAL				2.27267
NIVEL	99%		13.3	

$$X^2_c = 2.272 \quad X^2_t = 13.3. \quad gl = 4, p < 0.99\%$$

$$X^2_c = 2.272 > X^2_t = 13.3$$



$$X^2_t = 13.3 \quad X^2_c = 2.272$$

$X^2_c > X^2_t$ El liderazgo distribuido se **relaciona** con el **desempeño docente**

$$C = \sqrt{\frac{X^2C}{X^2C + N}} = \sqrt{\frac{2.272}{2.272 + 28}} = \sqrt{0.273} = 0.522\% \quad 3 \times 100 = 52.24\%$$

$$C = \sqrt{\frac{2.272}{30.272}} = \sqrt{0.273} = 0.5224\% \text{ Magnitud de relación media}$$

Nota. Valor de coeficiente según el **rango 0.45 a 0.55** corresponde a una magnitud de asociación o correlación **media**.

Metodología de la investigación científica. C Torres Bardales pág. 256, 1er edición, Lima Perú, 1992, 375p

En la tabla N° 11.1. Se observa el liderazgo distribuido según el desempeño en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020 es el siguiente:

- Al analizar liderazgo distribuido se observa que las respuestas de los docentes fueron, siempre 37 (61%), casi siempre 19(31%), y a veces 5 (8%).
- Al analizar el desempeño docente se observa que las respuestas de los docentes fueron, siempre 35 (44%), casi siempre 19(50%), y a veces 6(61%).
- Para establecer la relación entre el liderazgo distribuido y el desempeño docente se empleó la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada (X^2) obteniendo $X^2c = 2.272$, $X^2t = 13.3$, $gl = 4$, $p < 0.99\%$, observando que $X^2c < X^2t$. concluyendo que, liderazgo distribuido tienen relación media con el desempeño docente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: Establecer la relación entre el liderazgo distribuido con el desempeño docente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020

Por tanto existe una **Magnitud de relación media** de 52.24.% entre el **liderazgo distribuido** con el **desempeño docente** en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.

CAPÍTULO V: Discusión, conclusiones y recomendaciones

5.1. Discusión

Iniciamos esta parte final de la discusión de resultados, sustentado en los resultados obtenidos en la contratación de la hipótesis general, el que sirvió para demostrar la existencia de relación directa y significativa entre Liderazgo distribuido y Desempeño docente en la institución educativa N° 60054 “Jose Silfo Alvan del Castillo” – Iquitos y con una correlación de significatividad de nivel 0,99. Mediante la regla de decisión: Si $p > \alpha = H_0$ no se rechaza; $0.027 > 0.99 = H_0$ se rechaza; con un coeficiente de correlación 0.5224. Demostrando que existe una correlación significativa positiva medianamente entre el liderazgo distribuido con el desempeño docente con un nivel de confianza del 99%.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Ccarhuaypiña (2017)), en la investigación realizada denominada “El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017”. Concluye que, el liderazgo guarda relación directa y significativa con la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017, demostrado en un coeficiente de correlación de 0.636; lo cual indica que existe una correlación directa y significativa, siendo su correlación positiva media. lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo, entonces la motivación de los colaboradores aumenta. (p. 91)

Por lo que podemos concluir que el liderazgo distribuido si tiene incidencia en el desempeño docente; y, se manifiesta como una característica muy importante del líder pedagógico para poder lograr los objetivos estratégicos planificados.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusiones parciales de la variable LIDERAZGO DISTRIBUIDO

- EI LIDERAZGO PEDAGOGICO COMPARTIDO es siempre moderadamente De 20(72%)
- EI LIDERAZGO DOCENTE es siempre moderadamente de 19(69%),
- EI LIDERAZGO COMPARTIDO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA, es siempre moderadamente 19(68%),
- EI LIDERAZGO MÚLTIPLE, es siempre moderadamente 18(65%)

5.2.2. Conclusiones parciales de la variable DESEMPEÑO DOCENTE

- En la DIMENSIÓN PERSONAL, es siempre moderadamente 20(71%)
- En la DIMENSIÓN PEDAGÓGICA, es siempre moderadamente 20(70%)
- En la DIMENSIÓN COMUNITARIA, es siempre moderadamente 26(91%)
- En la DIMENSIÓN INSTITUCIONAL, es siempre moderadamente 23(82%)

5.2.2. Conclusión General

- Liderazgo distribuido se relacionan moderadamente con una magnitud correlación media de 0.5224 % entre las variables de estudio LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE en la institución educativa N° 60054 “Jose Silfo Alvan del Castillo” – Iquitos, 2020

5.3. Recomendaciones

- Se recomienda tomar en cuenta la importancia del liderazgo distribuido y, desempeño docente, fortalecerlo a través de jornadas de reflexión e integración institucional.
- Se recomienda fomentar proyectos de estímulo como reconocimientos, pasantías, docente del año a los miembros de la comunidad educativa, para ello, se pueden utilizar encuestas a los estudiantes, padres de familia y a los mismo trabajadores; de esa forma se seleccionaría a los líderes para involucrar a los demás de manera participativa
- Recomendar al Director de la Institución Educativa que, fortalezca la confianza; ya que, esa sería la forma más adecuada que los colaboradores se integren con seguridad al trabajo colaborativo dentro de la comunidad de docentes.
- Fomentar espacios de recreación e integración para fortalecer la unidad institucional; de esa forma, empoderar al colaborador con las intenciones y objetivos institucionales; además, de propiciar su integración.

Referencia Bibliográfica

- Ahumada, L. (2010). Liderazgo Distribuido y Aprendizaje Organizacional: Tensiones y Contradicciones de la Ley de Subvención Escolar preferencial en un Contexto Rural. *Psicoperspectivas*, 9(1), 111-123. Obtenido de <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/99/86>
- Castillo Armijo Armijo (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. Universidad de Valparaíso, Facultad de Humanidades, Valparaíso, Chile
- Ccarhuaypiña, G. (2017). *El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017 (Tesis de Pregrado)*. Huancayo, Perú: Universidad Peruana de los Andes. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/207/T037_47748879_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (Tercera edición)*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- García, I. (2010). Liderazgo distribuido, una visión innovadora de la dirección escolar: una perspectiva teórica. *Omnia*, 19-36. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73716205003>

- Garzón, M. (2016). *Factores de liderazgo distribuido en docentes. El caso de gestión de proyectos en un Colegio en Colombia (Tesis de Maestría)*. Tecnológico de Monterrey. Bogotá, Colombia: Tecnológico Monterrey. Obtenido de <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/629833>
- Lavín, K. (2016). *Competencias Distributivas que refuerzan el Liderazgo Distribuido y Promueven una mejora Escolar (Tesis de Maestría)*. Santiago, Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146010>
- Longo, F. (2008). Liderazgo Distribuido, un elemento crítico para promover la innovación. *Capital Humano*(226), 84-91. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2737774>
- Maguiña, B. (2017). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016 (Tesis de Maestría)*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1370>
- Marquez, I. (2015). *Caracterización de la gestión de la calidad bajo el estilo de Liderazgo Distribuido en la I.E. N°89002 del distrito de Chimbote año 2014 (Tesis de Maestría)*. Chimbote, Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- MINEDU . (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: Navarrete.

- Murillo, F. (2006). Una Dirección Escolar para el Cambio: del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido. *REICE*, 4(4), 11-24. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55140403>
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o Protagonista? Dilemas y Responsabilidades Sociales de la Profesión Docente. *Revista PRELAC*(01), 6-23. Obtenido de https://opech.cl/_doc/carrera_y_evaluacion_docente_en_america_latina_robalino.pdf
- Sánchez, J., & Santana, C. (2019). *Liderazgo Pedagógico del Director y Calidad de la Gestión en Instituciones Educativas Secundarias Públicas, Distrito de Iquitos-2015 (Tesis de Maestría)*. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Obtenido de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5917/Cessy_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Spillane, J., Halverson, R., & Diamond, J. (2001). Investigación de la práctica del liderazgo escolar: una perspectiva distribuida. *Investigador educativo*, 30(3), 23-28. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/Investigating-School-Leadership-Practice%3A-A-Spillane-Halverson/ca6d15052559917a62d37c7204063f390e9a4ef7>

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: "LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 "JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO", IQUITOS-2020"

AUTOR : Julio Bryan ANAYA ALAYO

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología									
<p>Problema General ¿El liderazgo distribuido se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo" Iquitos 2020?</p> <p>Problemas Específicos ✓ ¿Cómo es el liderazgo pedagógico compartido en la institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo", Iquitos 2020? ✓ ¿Cómo es el liderazgo docente en la institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo", Iquitos 2020? ✓ ¿Cómo es el liderazgo compartido con la comunidad en la institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo", Iquitos 2020? ✓ ¿Cómo es el liderazgo múltiple en la institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo", Iquitos 2020?</p>	<p>Objetivo General Demostrar que el liderazgo distribuido se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo" Iquitos 2020.</p> <p>Objetivos Específicos ✓ Analizar el liderazgo pedagógico compartido en la institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo", Iquitos 2020. ✓ Analizar el liderazgo docente en la institución educativa "60054 José Silfo Alvan del Castillo", Iquitos 2020. ✓ Analizar el liderazgo compartido con la comunidad en la institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo", Iquitos 2020. ✓ Analizar el liderazgo múltiple en la institución en la institución educativa 60054 "José Silfo Alvan del Castillo", Iquitos 2020.</p>	<p>Hipótesis General El liderazgo distribuido se relaciona moderadamente con el desempeño docente en la Institución Educativa "60054 "José Silfo Alvan del Castillo" Iquitos 2020.</p> <p>Hipótesis Derivadas ✓ El liderazgo pedagógico compartido es moderadamente en la Institución Educativa "60054 "José Silfo Alvan del Castillo" Iquitos 2020. ✓ El liderazgo docente es moderadamente en la Institución Educativa "60054 "José Silfo Alvan del Castillo" Iquitos 2020. ✓ El liderazgo compartido con la comunidad es moderadamente en la Institución Educativa "60054 "José Silfo Alvan del Castillo" Iquitos 2020.</p>	<p>LIDERAZGO DISTRIBUIDO</p>	<p>1. LIDERAZGO PEDAGOGICO COMPARTIDO:</p> <p>Los directivos apoyan mi laboral educativa</p> <p>Tengo libertad de plantear y desarrollar proyectos educativos</p> <p>Los directivos me otorgan responsabilidades para involucrarme en diversas actividades.</p> <p>Los directivos promueven la mejora del aprendizaje en los estudiantes</p> <p>Los directivos propician buen clima armonioso</p> <p>Los directivos promueven los valores institucionales</p> <p>LIDERAZGO DOCENTE</p> <p>Los directivos me generan confianza para desarrollar un buen desempeño laboral.</p> <p>Los directivos promueven libertad para ejecutar proyectos educativos.</p> <p>Los directivos me transmiten seguridad y confianza</p> <p>Los directivos se involucran en los cambios en distintas tareas de la institución.</p> <p>Los directivos respetan las ideas del grupo de manera permanente.</p> <p>Los directivos se preocupan para que el docente sea un buen líder frente a los estudiantes</p> <p>Los directivos promueven trabajo colegiado para conseguir cumplir la visión institucional.</p> <p>LIDERAZGO COMPARTIDO CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA</p> <p>Los directivos me motivan para realizar buen desempeño laboral frente a la comunidad educativa</p> <p>Recibimos incentivos que nos motivan a enriquecer el valor de nuestro trabajo.</p>	<p>Tipo de investigación La investigación será de tipo descriptivo porque se estudiará la situación en que se encuentra la variable, y se busca la relación de las variables de estudio</p> <p>Diseño de investigación El diseño general de la investigación será el no experimental de tipo descriptivo correlacional del tipo transversal.</p> <p>No experimental porque no se manipulará la variable en estudio. Descriptivo transversal porque se recogerá la información en el mismo lugar y en un momento determinado.</p> <p>Esquema:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td></td> <td>Ox₁</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>r</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Oy</td> </tr> </table> <p>Donde: M : Es la Muestra. O : Observación de la muestra.</p> <p>Población La población estará delimitada por todos los docentes que laboran en la Institución Educativa "60054 "José Silfo Alvan del Castillo" Iquitos 2020.", del distrito de Iquitos, provincia de Maynas; Loreto, la población 28 docentes que hacen un.</p> <p>Muestra La muestra la conformó 28 docentes</p>			Ox ₁	M	r				Oy
		Ox ₁												
M	r													
		Oy												

<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo es la dimensión personal en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020? ✓ ¿Cómo es la dimensión pedagógica en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020? ✓ ¿Cómo es la dimensión comunitaria en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020? ✓ ¿Cómo es la dimensión institucional en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar la dimensión personal en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020 ✓ Analizar la dimensión pedagógica en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020. ✓ Analizar la dimensión comunitaria en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020 ✓ Analizar la dimensión institucional en la institución educativa 60054 “José Silfo Alvan del Castillo”, Iquitos 2020 	<p>2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El liderazgo múltiple es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020. ✓ La dimensión personal es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020. ✓ La dimensión pedagógica es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020. ✓ La dimensión comunitaria es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020. ✓ La dimensión institucional es moderadamente en la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020. 	<p>DESEMPEÑO DOCENTE.</p>	<p>Nuestro trabajo es valorado, por los directivos, nos genera mayor grado de motivación.</p> <p>Los directivos toman en cuenta nuestras propuestas e ideas para mejorar la gestión frente a la comunidad</p> <p>Los directivos son vigilantes de la enseñanza de los estudiantes</p> <p>Los docentes promueven constantemente la participación activa de los padres de familia</p> <p>Los directivos promueven de motivación individual y grupal.</p> <p>LIDERAZGO MULTIPLE</p> <p>Los directivos influyen en lograr su autonomía para su desempeño laboral</p> <p>Los directivos tienen responsabilidad en la toma de decisiones.</p> <p>Los directivos tienen liderazgo en novedosas iniciativas en la institución.</p> <p>Los directivos cumplen su rol de coordinador y promueve el trabajo colaborativo hacia una visión compartida.</p> <p>Los directivos realizan actividades coordinadas entre los docentes.</p> <p>Los directivos derivan responsabilidades a los docentes</p> <p>El liderazgo directivo se ejerce de manera asertiva.</p> <p>DIMENSIÓN PERSONAL</p> <p>Identifico las características de sus estudiantes.</p> <p>Tomo decisiones pedagógicas en relación con las teorías sobre el aprendizaje.</p> <p>Creo un clima de relaciones respetuosas y empáticas entre los estudiantes</p> <p>Muestro dominio disciplinar sólido</p> <p>Identifico estudiantes que desarrollan competencias.</p> <p>Utilizo estrategias de enseñanza y evaluación.</p> <p>Fomento relaciones respetuosas y dialogantes con mis compañeros de trabajo.</p> <p>DIMENSIÓN PEDAGÓGICO</p> <p>Planifico la enseñanza de forma colegiada.</p> <p>Contextualizo el aprendizaje, en el contexto</p>	<p>de la Institución Educativa “60054 “José Silfo Alvan del Castillo” Iquitos 2020.</p> <p>La selección de la muestra será no aleatoria intencionada.</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos</p> <p>La técnica que se empleará en la recolección de datos será la encuesta porque se observará el hecho en forma indirecta.</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos</p> <p>El instrumento que se empleará en la recolección de datos será el cuestionario el que será sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.</p>
--	---	--	----------------------------------	--	---

				<p>sociocultural y diversidad existente en el aula.</p> <p>Diseño unidades y/o proyectos de aprendizajes.</p> <p>Realizo la planificación, de los aprendizajes en el proceso.</p> <p>Propongo situaciones, recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos.</p> <p>Propongo situaciones relevantes del contexto que presentan los estudiantes a nivel individual.</p> <p>Planifico estrategias de atención diferenciada.</p> <p>DIMENSIÓN COMUNITARIA.</p> <p>Incorporo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, a los padres de familias.</p> <p>Incorporo en la planificación a líderes de la comunidad.</p> <p>Promuevo prácticas reflexivas para realizar modificaciones en su práctica comunitaria.</p> <p>Me involucro activamente con la comunidad educativa.</p> <p>Propongo diálogos educativos con la comunidad</p> <p>Fomento relaciones respetuosas y dialogantes con la comunidad</p> <p>Propicio la colaboración permanente de los padres de familia</p> <p>DIMENSIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>Oriento a los estudiantes sobre la misión y visión institucional.</p> <p>Promuevo la organización y las actividades institucionales.</p> <p>Propicio los criterios éticos tengan prioridad sobre el reglamento institucional</p> <p>Trabajo en forma coordinada sobre los valores</p> <p>Demuestra responsabilidad en las actividades de las tareas de gestión</p> <p>Construye la identidad institucional</p> <p>Dinamizó la planificación institucional</p>	
--	--	--	--	--	--

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos



CODIGO:

Cuestionario

Estimados Docentes, el presente cuestionario corresponde a la investigación titulada **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”**, IQUITOS-2020. El carácter es anónimo, por lo que se solicita responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

I. INFORMACIÓN PERSONAL

Sexo:

Edad:

Fecha:

II. INSTRUCCIONES:

Marca la casilla de acuerdo con tu opinión.

Leyenda		
Siempre	S	3
Casi Siempre	CS	2
A Veces	AV	0

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES		
			3	2	1
Variable Independiente (x) LIDERAZGO DISTRIBUIDO	1. LIDERAZGO PEDAGOGICO COMPARTIDO	Los directivos apoyan mi laboral educativa			
		Tengo libertad de plantear y desarrollar proyectos educativos			
		Los directivos me otorgan responsabilidades para involucrarme en diversas actividades.			
		Los directivos promueven la mejora del aprendizaje en los estudiantes			
		Los directivos propician buen clima armonioso			
		Los directivos promueven los valores institucionales			
		El director me transmite confianza en mi desempeño laboral.			
	2. LIDERAZGO DOCENTE	Los directivos me generan confianza para desarrollar un buen desempeño laboral.			
		Los directivos promueven libertad para ejecutar proyectos educativos.			
		Los directivos me transmiten seguridad y confianza			
		Los directivos se involucran en los cambios en distintas tareas de la institución.			
		Los directivos respetan las ideas del grupo de manera permanente.			
		Los directivos se preocupan para que el docente sea un buen líder frente a los estudiantes			
		Los directivos promueven trabajo colegiado para conseguir cumplir la visión institucional.			
	4. LIDERAZGO COMPARTIDO O CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA	Los directivos me motivan para realizar buen desempeño laboral frente a la comunidad educativa			
		Recibimos incentivos que nos motivan a enriquecer el valor de nuestro trabajo.			
		Nuestro trabajo es valorado, por los directivos, nos genera mayor grado de motivación.			
		Los directivos toman en cuenta nuestras propuestas e ideas para mejorar la gestión frente a la comunidad			
		Los directivos son vigilantes de la enseñanza de los estudiantes			
		Los docentes promueven constantemente la participación activa de los padres de familia			
		Los directivos promueven de motivación individual y grupal.			
	4. LIDERAZGO MÚLTIPLE	Los directivos influyen en lograr su autonomía para su desempeño laboral			
		Los directivos tienen responsabilidad en la toma de decisiones.			
		Los directivos tienen liderazgo en novedosas iniciativas en la institución.			
		Los directivos cumplen su rol de coordinador y promueve el trabajo colaborativo hacia una visión compartida.			
		Los directivos realizan actividades coordinadas entre los docentes.			
		Los directivos derivan responsabilidades a los docentes			
		El liderazgo directivo se ejerce de manera asertiva.			



CODIGO:

Cuestionario

Estimados Docentes, el presente cuestionario corresponde a la investigación titulada **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, PUNCHANA-2020**. El carácter es anónimo, por lo que se solicita responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

I. INFORMACIÓN PERSONAL

Sexo:

Edad:

Fecha:

II. INSTRUCCIONES:

Marca la casilla de acuerdo con tu opinión.

Leyenda		
Siempre	S	3
Casi Siempre	CS	2
A Veces	AV	0

III. PREGUNTAS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES		
			3	2	1
Variable Independiente (Y) DESEMPEÑO DOCENTE	1. DIMENSIÓN PERSONAL.	Identifico las características de sus estudiantes.			
		Tomo decisiones pedagógicas en relación con las teorías sobre el aprendizaje.			
		Creo un clima de relaciones respetuosas y empáticas entre los estudiantes			
		Muestro dominio disciplinar sólido			
		Identifico estudiantes que desarrollan competencias.			
		Utilizo estrategias de enseñanza y evaluación.			
		Fomento relaciones respetuosas y dialogantes con mis compañeros de trabajo.			
	2. DIMENSIÓN PEDAGÓGICO.	Planifico la enseñanza de forma colegiada.			
		Contextualizo el aprendizaje, en el contexto sociocultural y diversidad existente en el aula.			
		Diseño unidades y/o proyectos de aprendizajes.			
		Realizo la planificación, de los aprendizajes en el proceso.			
		Propongo situaciones, recursos de aprendizaje y evaluación que son coherentes con los propósitos.			
		Propongo situaciones relevantes del contexto que presentan los estudiantes a nivel individual.			
		Planifico estrategias de atención diferenciada.			
	3. DIMENSIÓN COMUNITARIA.	Incorporo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, a los padres de familias.			
		Incorporo en la planificación a líderes de la comunidad.			
		Promuevo prácticas reflexivas para realizar modificaciones en su práctica comunitaria.			
		Me involucro activamente con la comunidad educativa.			
		Propongo diálogos educativos con la comunidad			
		Fomento relaciones respetuosas y dialogantes con la comunidad			
		Propicio la colaboración permanente de los padres de familia			
	4. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL.	Oriento a los estudiantes sobre la misión y visión institucional.			
		Promuevo la organización y las actividades institucionales.			
		Propicio los criterios éticos tengan prioridad sobre el reglamento institucional			
		Trabajo en forma coordinada sobre los valores			
		Demuestra responsabilidad en las actividades de las tareas de gestión			
		Construye la identidad institucional			
		Dinamizó la planificación institucional			

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA

Estimados Profesionales:

Dr. .LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO.

Con motivo de la investigación que se está realizando sobre: **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020.**, es necesario someter a juicio de experto la propuesta de dimensiones, indicadores e índices.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionado a fin de emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA - PEDAGÓGICA, así como en los resultados obtenidos de su trabajo como profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor:

De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombre (s): Luis Ronald Rucoba del Castillo

Nombre y dirección de su Centro Laboral actual: UCP

Teléfono Fijo: Celular: 965674551

Nivel en el que labora: Superior.

Título Universitario que posee: Licenciado en Educación

Grado Académico (el más Alto): Doctor

Años de experiencia profesional: 25

Experiencia en Investigación: SI (X) NO ()

Años de Experiencia en Jefaturas:

Cargo que Desempeña: Docente

Otras Responsabilidades que Ocupa:

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA

Estimados Profesionales:

Lic. Silvia del Carmen Arévalo Panduro Mgr

Con motivo de la investigación que se está realizando sobre: **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020.**, es necesario someter a juicio de experto la propuesta de dimensiones, indicadores e índices.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionado a fin de emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA - PEDAGÓGICA, así como en los resultados obtenidos de su trabajo como profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor:

De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombre (s): Silvia del Carmen Arévalo Panduro

Nombre y dirección de su Centro Laboral actual: UCP

Teléfono Fijo: Celular: 966238186

Nivel en el que labora: Superior.

Título Universitario que posee: Licenciado en Educación

Grado Académico (el más Alto): Magister en Educación

Años de experiencia profesional: 6

Experiencia en Investigación: SI (X) NO ()

Años de Experiencia en Jefaturas:

Cargo que Desempeña: Docente

Otras Responsabilidades que Ocupa:

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA

Estimados Profesionales:

Lic. Cecilia Ríos Pérez Mgr

Con motivo de la investigación que se está realizando sobre: **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020.**, es necesario someter a juicio de experto la propuesta de dimensiones, indicadores e índices.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionado a fin de emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA - PEDAGÓGICA, así como en los resultados obtenidos de su trabajo como profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor:

De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombre (s): Cecilia Ríos Pérez

Nombre y dirección de su Centro Laboral actual: UCP

Teléfono Fijo: Celular: 961634538

Nivel en el que labora: Superior.

Título Universitario que posee:

Grado Académico (el más Alto): Magister en Educación

Años de experiencia profesional: 10 años

Experiencia en Investigación: SI (X) NO ()

Años de Experiencia en Jefaturas:

Cargo que Desempeña: Docente

Otras Responsabilidades que Ocupa:

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO.
 1.2 Título Profesional : Licenciado/a (X) Ingeniero/a () Otro ()
 1.1. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor (X)
 1.2. Título de la Investigación : LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 "JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO", IQUITOS-2020.
 1.3 Nombre del instrumento : Validador de Variable: LIDERAZGO DISTRIBUIDO
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado													X							
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												X								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												X								
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad													X							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): Diseño e Implementación del Software SIGEHOR													X							
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio													X							
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)														X						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías														X						
PROMEDIO DE VALORACIÓN		62.22																			

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES: 62.2

Lugar y Fecha: 05 de mayo de 2021

Firma del experto informante

DNI N°: 05221125

Celular: 965674551

I. DATOS GENERALES

- 1.3. Apellidos y nombres del experto : Silvia del Carmen Arévalo Panduro Mgr
 1.4. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.5. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.6. Título de la Investigación : LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 "JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO", IQUITOS-2020.
 1.7. Nombre del instrumento : Validador de Variable: DESEMPEÑO DOCENTE
 1.7. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

2. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado											X										
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables														X							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología														X							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													X								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad											X										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): Diseño e Implementación del Software SIGEHOR													X								
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio														X							
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)														X							
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías														X							
PROMEDIO DE VALORACIÓN		66.11																				

3. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

4. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: 05 de mayo de 2021

Firma del experto informante
 D.N.I.: 05359186
 N° Celular: 966238186

II. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Lic. Cecilia Ríos Pérez Mgr
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación : **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 "JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO", IQUITOS-2020.**
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable: **DESEMPEÑO DOCENTE**
 1.8. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

2. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado													X							
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables												X								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												X								
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														X						
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): Diseño e Implementación del Software SIGEHOR													X							
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio													X							
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)													X							
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías														X						
PROMEDIO DE VALORACIÓN		62.22																			

3. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

4. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: 05 de mayo de 2021

Firma del experto informante

D.N.I.: 05381320

N°Celular:

961634538



RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

**TÍTULO: LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020**

Autor (es) del Instrumento: JULIO BRYAN ANAYA ALAYO

Nombre del instrumento motivo de evaluación: LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dr. Luis Ronald Rucoba Del Castillo. profesor a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú.

Lic. Silvia del Carmen Arévalo Panduro, Mgr. profesor a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Psicología Educativa.

Lic. Cecilia Ríos Pérez Mgr. profesor a tiempo completo de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Psicología Educativa.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dr. Luis Ronald Rucoba Del Castillo.	65	60	60	60	65	60	60	65	65
Lic. Silvia del Carmen Arévalo Panduro Mgr	55	70	70	65	60	65	70	70	70
Lic. Cecilia Ríos Pérez Mgr	65	60	60	60	70	65	65	65	70
Promedio General	64.0								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 64.0 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.



RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020.

Autor (es) del Instrumento: JULIO BRYAN ANAYA ALAYO

Nombre del instrumento motivo de evaluación: LIDERAZGO DISTRIBUIDO

- a. La confiabilidad para **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020.** se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- b. Estadísticos de confiabilidad para **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020.**

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020)	0.679	9

- c. **Criterio de confiabilidad valores**

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre **LIDERAZGO DISTRIBUIDO**, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020**. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.679. ubicándose en el rango cuantitativo 0,66 a 0,71 y cualitativo de MUY CONFIABILIDAD lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

**SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DE
ANTEPROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL
TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

SEÑOR (a) DECANO (a) DE LA FACULTAD DE, EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO

Julio Bryan Anaya Alayo, DNI N° 46026325

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi anteproyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, IQUITOS-2020.**

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Seis (6) envíos de archivo de anteproyecto de tesis:
- ✓ Seis (6) envíos de archivo de informe de tesis:



Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 24 de 2020

Firma del Interesado
Julio Bryan ANAYA ALAYO
DNI N°

Firma del Interesado
Fernando ROBLES SOTOMAYOR
DNI N°



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DE ANTEPROYECTO DE TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA

Dr. Fernando ROBLES SOTOMAYOR, Docente Principal de la Facultad de EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, identificado con D.N.I. N° 06085961, me comprometo a asesorar el Anteproyecto de Tesis de:

Julio Bryan Anaya Alayo, DNI N° 46026325

Cuyo título es: **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 60054 "JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO", IQUITOS-2020.**

San Juan Bautista, 24 de octubre de 2020

Fernando ROBLES SOTOMAYOR
D.N.I. N° 06085961

DOCENTE PRINCIPAL UCP – FEH



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA
EDUCATIVA

FICHA DE EVALUACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE TESIS
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO: LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”, QUITOS-2020.

AUTOR (es): Julio Bryan Anaya Alayo

N°	Items	Valor	Puntos
I. DATOS GENERALES			
1	La carátula. ¿Índice de contenido y Datos Generales están redactados de acuerdo a la Estructura de la Facultad?	2	
2	¿El Anteproyecto está relacionado con el área y línea de investigación de la Facultad?	3	
3	¿Especifica los colaboradores institucionales y personales?	1	
4	¿Explicita la fecha de inicio y término del estudio?	1	
Sub Total		07	
PLAN DE INVESTIGACIÓN			
Título			
1	El título presenta la (s) variable (s), el término relacional (excepto descriptivos). ¿Dimensión espacial, social y temporal?	4	
Sub Total		04	
II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL			
1	¿Los antecedentes incluyen estudios relacionados con la investigación propuesta a nivel internacional, nacional y regional?	4	
2	Los antecedentes presentan una revisión selectiva de estudios relacionados a la (s) variable (s)	2	
3	El marco teórico expone, analiza, compara e interpreta, mostrando puntos de vista sobre las teorías, concepciones, ¿perspectivas teóricas que se consideran válidas para el correcto encuadre del estudio?	2	
4	El marco teórico está elaborado en función de las variables. ¿Dimensiones e indicadores en forma lógica y coherente?	3	
5	¿En el marco teórico, se aprecia con claridad la vinculación entre las teorías vigentes y el problema de la investigación?	3	
6	¿El marco teórico está actualizado?	2	
7	¿El marco conceptual sigue un procedimiento lógico y en orden alfabético?	2	
8	¿El marco conceptual enfoca y establece sobre qué base se asientan los problemas y temas de investigación?	2	
9	¿El marco conceptual precisa los términos que permiten una comprensión de la teoría que sustenta el tema y problema de investigación?	2	
10	¿Los términos que aparecen en el tema de investigación, en la formulación del problema y la exposición del marco teórico están definidos conceptualmente?	2	
Sub Total		24	
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA			
1	¿Expone la problemática general o contexto en el cual se desenvuelve el hecho o fenómeno a investigar, presentando en lo posible una caracterización de la problemática?	3	
2	¿Presenta el problema específico indicando el diagnóstico, el pronóstico y la propuesta?	3	
3	El problema general y los problemas específicos, están redactados en preguntas e incluyen la(s) variable(s), ¿dimensión espacial y temporal?	3	
Sub Total		09	
OBJETIVOS			
1	¿El objetivo general expresa el logro terminal a alcanzar en el estudio?	3	
2	¿Los objetivos específicos expresan operaciones concretas de cómo va a realizarse el propósito expuesto?	2	
3	¿Se visualiza la desagregación del objetivo general en objetivos específicos?	3	
4	¿Los objetivos están redactados con un verbo, contenido y condición?	3	
Sub Total		11	

N°	Items	Valor	Puntos
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN			
1	Responde al porqué y al para qué de la investigación?	5	
		Sub Total	05
HIPÓTESIS			
1	La hipótesis responde tentativamente a los problemas de investigación	2	
2	La hipótesis establece una relación entre dos o más variables para explicar y si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema	2	
		Sub Total	04
VARIABLES			
1	¿Se identifican las variables que son medibles y observables?	2	
2	¿Presenta una definición conceptual de las variables?	2	
3	¿Presenta una definición operacional de las variables y están definidas cuantitativa o cualitativamente?	2	
		Sub Total	06
IV. METODOLOGÍA			
1	¿Está presente el tipo de investigación?	2	
2	El diseño de Investigación como plan, estrategia o procedimiento; ¿permite obtener los datos, su procesamiento, análisis e interpretación con el objetivo de dar respuesta a los problemas planteados?	2	
3	¿La población se relaciona directamente con el campo de estudio?	2	
4	Se indica el tipo de muestra y la técnica de muestreo?	2	
5	¿Presenta la(s) técnica(s) que se empleará(n) en la recolección de datos de acuerdo a las variables en estudio?	2	
6	¿Presenta lo(s) instrumento(s) que se empleará(n) en la recolección de datos de acuerdo a las variables en estudio?	2	
7	¿Muestra la forma de cómo será sometido a prueba de validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, antes de su aplicación?	2	
8	¿Plantea los procedimientos de recolección de datos relacionadas a las actividades dentro del cronograma?	2	
9	Plantea los procesos de procesamiento de la información?	2	
10	¿Plantea el estadístico descriptivo o inferencial a utilizar en las variables en estudio para el análisis de la información?	2	
		Sub Total	20
V ASPECTO ADMINISTRATIVO			
1	En el cronograma están planteadas las actividades de acuerdo a los procedimientos de recolección de datos y temporalizadas hasta la sustentación y defensa de la tesis	2	
2	El presupuesto es coherente con la magnitud del proyecto, indica la fuente de financiamiento y está distribuido de acuerdo al clasificador de gastos vigente	2	
		Sub Total	04
VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS			
1	Las referencias bibliográficas están presentadas de acuerdo al estilo correspondiente a su Facultad?	2	
		Sub Total	02
ANEXOS			
1	La matriz de consistencia presenta problema, objetivos, hipótesis, variables, indicadores y metodología.	2	
2	Presenta los instrumentos de recolección de datos para la(s) variable(s)	2	
		Sub Total	04
		PUNTAJE TOTAL	100

Escala Valorativa para la calificación final

Nombre del Presidente de Jurado

FIRMA

Nombre del miembro del Jurado

FIRMA

Nombre del Miembro del Jurado

FIRMA

Valoración	Puntaje
Aprobado	55 - 100
Desaprobado	0 - 54

