



**Universidad César Vallejo**

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

**Estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente  
en una institución educativa de Puno, 2024**

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Ramos Nina, Nancy Yanet ([orcid.org/0009-0000-7624-4034](https://orcid.org/0009-0000-7624-4034))

**ASESORES:**

Dr. Delgado Arenas, Raul ([orcid.org/0000-0003-4941-4717](https://orcid.org/0000-0003-4941-4717))

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, DELGADO ARENAS RAUL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024", cuyo autor es RAMOS NINA NANCY YANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DELGADO ARENAS RAUL DNI: 10366449 ORCID: 0000-0003-4941-4717	Firmado electrónicamente por: RDELGADOAR el 09- 08-2024 14:29:03

Código documento Trilce: TRI - 0849445





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RAMOS NINA NANCY YANET estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
RAMOS NINA NANCY YANET DNI: 41671672 ORCID: 0009-0000-7624-4034	Firmado electrónicamente por: NRAMOSNI el 07-08- 2024 21:43:41

Código documento Trilce: INV - 1743542

### **Dedicatoria**

A Edgar por ser mi compañero de vida, quien siempre está presente dándome fuerzas en todo momento para continuar con mis metas hasta lograr con satisfacción, a mis docentes de la Universidad César Vallejo por el apoyo de lograr este reto profesional, en especial al Dr. Raúl Delgado Arenas por su asesoría incansable.

### **Agradecimientos**

A Dios mi guía quien siempre está en el caminar de mi vida, quien me bendice y me da las fuerzas ante cualquier adversidad, a mis padres Lucila y Mariano quienes me apoyaron en abrazar esta hermosa labor docente.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimientos .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	18
III. RESULTADOS .....	23
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES .....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Población y muestra .....	20
<b>Tabla 2</b>	Estrategias de liderazgo distribuido .....	23
<b>Tabla 3</b>	Confianza .....	24
<b>Tabla 4</b>	Talento.....	25
<b>Tabla 5</b>	Motivación.....	26
<b>Tabla 6</b>	Liderazgo múltiple .....	27
<b>Tabla 7</b>	Desarrollo profesional docente.....	28
<b>Tabla 8</b>	Desarrollo técnico pedagógico .....	29
<b>Tabla 9</b>	Desarrollo personal social .....	30
<b>Tabla 10</b>	Desarrollo institucional.....	31
<b>Tabla 11</b>	Prueba de normalidad mediante test de Kolmogórov-Smirnov .....	32
<b>Tabla 12</b>	Comparaciones no paramétricas entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente .....	33
<b>Tabla 13</b>	Comparaciones no paramétrica entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo técnico pedagógico .....	34
<b>Tabla 14</b>	Comparaciones no paramétrica entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social. ....	35
<b>Tabla 15</b>	Comparaciones no paramétricas entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo institucional .....	36

## Resumen

El objetivo primordial de este estudio es determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024. Con referencia al aspecto metodológico de la investigación es de tipo básica, diseño de no experimental, enfoque cuantitativo y nivel de estudio es correlacional. Se aplicó dos cuestionarios para la V1 con 35 ítems y para la V2 con 29 ítems, con instrumentos fiables validados por jueces expertos. El universo poblacional y muestra lo integró 102 docentes. Las derivaciones descriptivas revelan los porcentajes altos están entre moderado y alto de 33,33% y el 30,33% y un mínimo de 0,98% está en un nivel muy alto en estrategias de liderazgo distribuido, para la V2 los porcentajes mayores están entre eficiente y regular en 33,33% y 26,47% lo que indica que existe el reconocimiento al esfuerzo de la profesionalidad docente. con referencia al análisis inferencial se infiere que, con relación al contraste bilateral desarrollados para la HG, se evidencio el nivel de correspondencia como significativa pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024. Donde el contraste no paramétrico permite el uso del estadístico de Spearman cuyo valor es  $r=0,786$  y Sig. (bilateral), es  $p=0,000 < p= 0,05$ .

**Palabras clave:** Estrategias de liderazgo distribuido, desarrollo profesional docente, asociatividad.



## Abstract

The primary objective of this study is to determine the relationship between the distributed leadership strategy and teaching professional development in an educational institution in Puno, 2024. With reference to the methodological aspect of the research, it is basic, non-experimental design, quantitative approach and level of study is correlational. Two questionnaires were applied for V1 with 35 items and for V2 with 29 items, with reliable instruments validated by expert judges. The population and sample universe consisted of 102 teachers. The descriptive derivations reveal the high percentages are between moderate and high of 33.33% and 30.33% and a minimum of 0.98% is at a very high level in distributed leadership strategies, for V2 the highest percentages are between efficient and regular in 33.33% and 26.47%, which indicates that there is recognition of the effort of teaching professionalism. With reference to the inferential analysis, it is inferred that in relation to the bilateral contrast developed for the HG, the level of correspondence was evident as significant but high between the distributed leadership strategy and the teaching professional development in an educational institution in Puno, 2024. Where the non-parametric contrast allows the use of the Spearman statistic whose value is  $r=0.786$  and Sig. (bilateral), is  $p=0.000 < p= 0.05$ .

**Keyword:** Distributed leadership strategies, teacher professional development, associativity.

## I. INTRODUCCIÓN

En este mundo donde las organizaciones se desarrollan dentro de la conectividad y para lograr objetivos y metas, se requiere de tipo de liderazgo que ejerce el quien asume el cargo, lo cual incide en la gestión que desarrolle sobre todo una dirección distribuida donde se involucren todo los integrantes de la institución, así lo refiere, Martínez y Gil (2018) las organizaciones mantiene las esperanzas en sus trabajadores y que el líder que encabeza es de suma importancia para la buena marcha y crecimiento institucional (Rodríguez Uribe, 2020)

De la misma forma, en el contexto internacional aclara que líderes tiene la función fundamental de integrar equipos de trabajo que sus decisiones pueden transformar realidades y el nivel de confianza que se tenga entre directivos y docentes cambia la realidad educativo, por ello, actualmente los lideres no son quienes están el cúspide de la organización, por lo contrario por el nivel de la organización se pueden encontrar en la parte baja de la organización bajo la percepción de una organización liderada democráticamente y con funciones distribuidas que da mejores resultados (Bello, 2022).

Por su parte, en América latina, los tipos de liderazgo que se vienen desarrollando se evidencian porque viene empleando nuevas formas de liderar y conducir a instituciones educativas, sin embargo, todavía quedan rezagos de directivos autoritarios es por ello, estudios desarrollados de liderazgo distribuido vienen dando resultados ya que se involucran todos los actores, donde no es mucho la visibilizarían de la autoridad directiva, todos trabajan y todos aportan en las decisiones para que marche mejor la institución en búsqueda de un propósito común.

Por otro lado, la UNICEF (2021) consideró al profesor como un ente que incide en los educandos, son quienes edifican los conocimientos de los escolares, en este entender se requiere de alta especialización para que pueda orientar de forma pertinente, de parte de los directivos, de la misma manera se requiere de estar preparado para afrontar las dificultades y potencialidades de los maestros y dar soluciones pertinentes en el momento propicio , orientando y asesorando a los maestros en su quehacer pedagógico. Existe docentes que con el tiempo de trabajo muchos llegan al conformismo

con quienes la motivación debe de trabajarse con más frecuencia y de modo permanente.

En el Perú, el informe de la Defensoría del Pueblo (2023) refiere que remitió al ministerio de educación bajo nota de prensa en el sentido que priorice el tema de la capacitación, fortalecimiento de las habilidades docentes, de la misma forma, la entrega oportuna de los materiales y el apoyo socio emocional de los educandos. Respecto al tema emocional MINEDU informó que el 43,0% de docente de instituciones estatales se han recibido acciones capacitación en temas emocionales, el 52,0% son de zona rurales, de alguna manera se sigue teniendo dificultades con trabajo de planificación por competencias sobre todo en el nivel secundario los docentes intentan de realizar con muchas dificultades, sin embargo existen docentes reacios a implementar este tipo de trabajo, muchos de ellos realizan solo por cumplimiento en el aula lo desarrollan de la forma tradicional.

De la misma forma, los establecimientos educativos de la EBR de Puno, se ven afectados por la adecuada o inadecuada gestión de los directivos, porque en los últimos tiempos se le sobrecarga con temas administrativos y burocráticos de las instancias superiores, a ello, se suma la falta de entrega y compromiso de los docentes. La aplicación de un liderazgo distribuido y el trabajo en equipo permite que la entidad educativa mejore en brindar la calidad de prestación educativa en la región de Puno.

Al mismo tiempo, en los establecimientos educativos de la jurisdicción de Puno, muestran que hay dificultades en la convivencia entre colegas maestros, este factor no favorece en la convivencia sana afectando en el adecuado ejercicio de sus funciones y el nivel de los logros de asimilación de los educandos. Por su parte porque siempre se opone y no aporta a la buena marcha institucional, es muy autosuficiente, como la denegación a colaborar en equipos de labor mellando la imagen del desarrollo profesional.

Finalmente, después de haber analizado el contexto problemático de las dos categorías se impulsa la presente investigación con el fin de generar espacios de reflexión de como optimizar el liderazgo distribuido como también la mejora de la

profesionalidad del profesor en las entidades de Puno esta motivación me hace que se investigue las dos variables en una entidad educativa de Puno.

Luego de haber analizado las dificultades se plantea el problema general ¿Cuál es la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024? Y los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024?; ¿Cuál es la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024?; ¿Cuál es la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo institucional en una institución educativa de Puno, 2024?

Tomando como base los problemas planteados, se procedió a justificar la importancia del estudio:

Justificación teórica.

Se sustenta el trabajo de investigación como justificación teórica por la existencia de saberes teóricos con fundamentos científicos sobre el liderazgo distribuido y su correspondencia sobre el desarrollo profesional docente en un colegio de la localidad de Puno. Lo que permitirá dar fundamento al presente trabajo y los resultados concluyentes de esta pesquisa servirán de aporte para las nuevas investigaciones, y a la comunidad científica. Por cumplir en el estudio con el riguroso proceso científico de cuyos resultados obtenidos se contrasta y se concluye. (Fernandez, 2020)

Por otro lado, esta investigación posee una justificación práctica porque las derivaciones del estudio muestran que hay una correspondencia demostrativa entre las categorías de investigación por lo que el liderazgo distribuido debe de ser entendido en su magnitud y no tener miedo en compartir las responsabilidades y afianzar los vínculos interpersonales con sus colegas que contribuye con los objetivos institucionales. El autor (Fernandez, 2020) refirió que las practicas compartidas contribuyen a la solución colectiva de muchas problemáticas sobre todo lo planteado en el estudio.

En la misma perspectiva, el estudio proporciona justificación metodológica, para investigación se usaron herramientas validadas para el recabo de datos y medir las variables con grados de fiabilidad alto válidos para otras investigaciones. Tal como

refiere el autor (Fernandez, 2020) este tipo de justificación permiten el tratamiento pertinente de las variables de estudio las formas de investigar en una población.

Viabilidad de la investigación, es de mucha valía las delegaciones de funciones dentro de la institución educativa, porque, de esta manera el docente se siente integrado en la gestión institucional y trata de dar su mejor aporte por sentirse valorado. De tal forma, que el docente dé sus mejores aportes y trate de innovar su práctica pedagógica.

Es viable este trabajo, ya que cuenta con recurso financiero, materiales y humanos necesarias para llevar adelante la investigación. Por su parte, se cuenta con conexión a internet para desarrollar investigaciones.

De la misma forma, los tiempos programados esta considerados dentro de los plazos establecidos donde se desarrolla en el tiempo previsto hasta la entrega final del trabajo de investigación.

Continuando con el estudio se señala el Objetivo general: Determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024. Los objetivos específicos se plantean: Determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el Desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024; Determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024; Determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo institucional en una institución educativa de Puno, 2024.

Por su parte se plantearon las hipótesis en el siguiente sentido HG: La estrategia de liderazgo distribuido se relaciona directamente con el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024. Seguidamente se plantea las HE: Existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024. Existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024. Existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo institucional en una institución educativa de Puno, 2024.

Continuando con el desarrollo del presente estudio, se procede a efectuar un previo análisis en el tiempo, buscando rescatar antecedentes previos con referencia al tema. En cuanto a los antecedentes que proceden de fuentes internacionales, se logró rescatar los siguientes:

En Chile estudio realizado por Bello, (2022) el objetivo del estudio es correlacionar el liderazgo escolar y las redes sociales de interacción docente en cinco entidades educativas chilenas. En el aspecto metodológico es mixto, práctico y descriptivo, donde para la variable uno la información procedía de entrevistas semiestructuradas, de grupos focalizados y shadowing y para la segunda variable la herramienta esbozada ad hoc sobre redes sociales, cuyo análisis permitió estudiar en profundo las dinámicas de redes sociales en las entidades educativas. El análisis de las derivaciones permite observar que las redes estudiadas poseen liderazgo de patrones focalizadas con baja densidad de relaciones. Por lo tanto, se concluye que las derivaciones ponen en cuestión que el amplio liderazgo distribuido funciona en organizaciones escolares con altos desempeños.

El autor, Choque, et al. (2022) en un artículo que revisa exhaustivamente el liderazgo distribuido para la mejora de entidades educativas, revisión de estudios de muchos autores. Tuvo como propósito desarrollar una revisión bibliográfica descriptiva, que permita conocer el liderazgo distribuido en las entidades educativas como una nueva visión pedagógica para contribuir en la eficacia escolar y desempeño docente. En el orden metodológico, es descriptivo documentado, artículo revisa tomando en cuenta tres momentos básicos como la exploración, focalización y profundización de una serie de documentos textuales y bases de datos nacionales e internacionales, Resultados. Encontramos que existen altos valores de confiabilidad, además, se demuestran como las entidades educativas donde existe el liderazgo distribuido generan cambios en el nivel interno de la organización que confluyen en la mejora educativa. Conclusión, esta pesquisa es de utilidad para los líderes educativos y profesionales de modalidades, niveles educativos diferentes y para otros investigadores en el campo educativo.

Según, Mikhaharahap et al. (2022) el objetivo se determinó la correspondencia entre el vínculo interpersonal y el liderazgo educativo respecto al desempeño y cargo del

profesorado en escuelas secundarias de Kapuas Barat, Indonesia, el método usado es cuantitativo en su enfoque y un diseño correlacional. La muestra consistió en 50 profesores elegidos de 10 entidades Kapuas del norte, quienes respondieron tres cuestionarios, permitiendo evaluar sus niveles de estudio. La objetividad y fiabilidad de estos cuestionarios fueron confirmadas mediante pruebas de fiabilidad y validez. Las derivaciones, logrados mediante un análisis de regresiones, revelaron una dependencia significativa con un coeficiente de 0.642, considerado positivo y moderadamente fuerte. Además, el valor R2 indicó que el 41.2 % de positiva variabilidad en el ejercicio docente puede explicarse por alto grado de relación interpersonal y liderazgo escolar.

En Chile el autor, Galdames (2020) desarrollo un estudio cuyo objetivo son estudio de caso: uno de analizar cómo las prácticas directivas generan ocasiones para el perfeccionamiento profesional y el liderazgo educativo desde un aspecto distribuido para mejorar las escuelas, y dos evaluar el vínculo entre la percepción de los maestros líderes y la mejora profesional docente proporcionadas por los directivos. Para esto, se identificaron los elementos que caracterizan el liderazgo compartido entre directivos y profesores dirigentes en una escuela comunal en Chile. El aspecto metodológico que empleó es cuantitativo en su enfoque y heurístico en su método, permitiendo nuevos descubrimientos y significados. La población y muestra incluyó a 12 directivos de 6 instituciones: 4 de escuelas primarias y 2 de liceos secundarios. Los resultados concluyeron que la gestión educativa requiere directivos altamente capacitados y líderes bien formados.

En Colombia, los autores, Adarraga y De las Salas (2019). El objetivo fue analizar y describir las prácticas pedagógicas en las aulas inclusivas de la universidad Costa, utilizando un enfoque cualitativo y el método fenomenológico. Los resultados revelaron deficiencias en los procesos pedagógicos de los estudiantes con habilidades diferentes y en la estructura de la institución formadora. Se concluyó que estas dificultades se deben en la preparación de los docentes en metodologías de inclusión, especialmente en cuanto a los instrumentos y el entorno físico necesarios para una adecuada atención (p. 74).

De la misma forma se desarrolló la búsqueda de los trabajos previos de corte nacional entre ellas encontramos a los autores siguientes:

Arenas (2023) trabajó en un estudio investigativo, cuyo propósito fue evaluar la pertinencia entre vínculos de relaciones interpersonales y la mejora profesional del maestro en una entidad formativa de Sicuani. El aspecto metodológico está relacionado con un estudio básico, cuantitativo, utilizando el hipotético-deductivo como método, con un nivel de correspondencia y un no experimental en su diseño. La muestra involucró a 106 maestros, a quienes les proporcionó dos herramientas fiables y validadas para recopilar datos. Las derivaciones fueron analizadas con el estadístico de coeficiente Rho en la que se encontró una correspondencia de 0.811, indicando una relación positiva y fuerte. Se concluyó que fomentar buenas relaciones interpersonales apoya el progreso competitivo de los profesores.

Seminario, (2023) la finalidad es explorar la relación entre el liderazgo distribuido y actuación profesional docente en una organización educativa de Huaura. Con relación al aspecto metodológico es no experimental el diseño, descriptivo y cuantitativo en su enfoque, el equipo muestral incluyó a todos los 47 docentes de la institución. Se emplearon cuestionarios sobre la escala de ejercicio docente planteada por Martha Rocío Espichan B. (2016) y el liderazgo distribuido desarrollado por Julio Anaya Alayo (2020). Las derivaciones mostraron que los directivos exhiben habilidades de liderazgo distribuido en un 68.1%, en cuanto a los docentes el, 68.1%, poseen manejo pedagógico, el 70.2%, es adecuado las relaciones entre los docentes, el 68.1% es oportuno la derivación de los resultados. Se halló una  $p < 0.00$  y una alta correlación estadística, concluyendo que hay correspondencia positiva significativa entre el actuar docente en la entidad y el liderazgo distribuido.

Vilcas (2023) el propósito fundamental del estudio es describir la correspondencia entre el liderazgo compartido y la gestión escolar en entidad educativa Acobamba, Anta. El estudio, de carácter básico y correlacional, utilizó un método descriptivo y un diseño correlacional de variables. Se utilizó técnica de encuesta y una herramienta para recopilar datos de una población de 65 integrantes de directivos, con un equipo muestral de 45 directivos de los tres niveles. Los resultados mostraron que, al comparar el p-valor



de 0.000 con  $p=5\%$ , se determinó que hay evidencia suficiente para admitir el  $H_1$ , evidenciando un vínculo significativo y alta entre las categorías de trabajo ( $R = 0.724$ ,  $p = 0.000$ ). De lo que se coligió, que la implementación del liderazgo compartido contribuye con la responsabilidad escolar, impactando positivamente en el aprendizaje estudiantil.

Sarmiento (2022) la finalidad fue describir la correspondencia entre el liderazgo distribuido y el trabajo colaborativo IE Virgen de Fátima de Huarmey 2021. Con referencia al aspecto metodológico es cuantitativo un su enfoque, no experimental, de correspondencia y transversal, se trabajó con 27 educadores de nivel primario a través de dos informes de cuestionario. Las derivaciones, analizados con la prueba de Pearson, mostraron una correspondencia alta significativa entre ambas variables ( $r = 0.774$ ,  $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ ), llevando a impugnar la  $H_0$  y consentir la  $H_1$ . Se concluyó que un mayor liderazgo distribuido fomenta un trabajo colaborativo más efectivo, sugiriendo la necesidad de continuar perfeccionando este enfoque directivo para mejorar la colaboración.

Sarmiento (2020) la intención de la indagación es analizar la correlación de la competencia digital y el desempeño profesional docente. Empleando para la parte metodológica el nivel correlacional, no experimental en su diseño, con un equipo muestral de 160 docentes. Las derivaciones indicaron una fuerte correspondencia significativa entre las categorías de investigación, con  $Rho = 0.766$  y  $p= 0.000$ . Se encontró que el 45% de los profesores en competencias digitales un manejo en nivel medio, mientras que el 41.9% demostraba un desarrollo profesional eficiente, destacando deficiencias en la capacidad de seleccionar, analizar y presentar las averiguaciones digitales de manera crítica y reflexiva.

Bases teóricas de la variable Estrategias de liderazgo distribuido: En referencia a los sustentos relacionadas con bases teóricas de la V1: denominada prácticas de gestión directiva compartida

En sus primeras conceptualizaciones sobre el liderazgo, Gronn, Gronn (2002), argumentó que el liderazgo distribuido se fundamenta en la acción para desarrollar el potencial profesional humano, facilitando la gestión entre individuos con capacidades de

liderazgo. Este enfoque promueve la participación y el reparto de responsabilidades, dividiendo los trabajos en el grupo y en el contexto social (p. 428)

Gronn (2002) El liderazgo distribuido busca mejorar las áreas administrativa, pedagógica y comunitaria del establecimiento de estudio, potenciando a algunos maestros para que distribuyan el poder de gestión de manera formal, pragmática, trascendental, incremental, adecuada y didáctico, según Ahumada et al. (2017, p. 8).

Este modelo de liderazgo, considerado innovador en el ámbito educativo, fomenta el trabajo colaborativo y las relaciones horizontales, incrementando la confianza en los liderazgos internos y facilitando la adaptación a una sociedad globalizada y dinámica (Galaz y Verdugo, 2022).

Además, el liderazgo distribuido se caracteriza por establecer relaciones de influencia participativa, abarcando tanto cargos formales como informales y asignando responsabilidades en función de las capacidades individuales (Galdames, 2019).

Harris & Chapman (2002) definen este tipo de liderazgo como un proceso que delega responsabilidades a dirigentes y docentes, permitiéndoles tomar decisiones y proponer estrategias, mejorando la satisfacción al reconocer públicamente sus contribuciones. Este reconocimiento aumenta la motivación de los líderes formales e informales, especialmente en instituciones educativas privadas que pueden ofrecer incentivos académicos, sociales o económicos.

Factores intervienen en la funcionalidad directiva del liderazgo distribuido se plantea desde la perspectiva, Pont et al. (2009) destacan tres conceptos esenciales que los directivos deben fomentar mediante el liderazgo distribuido en las escuelas: encargado, esparcido, participado, en equipo y democrático (p. 84). Esta forma de liderazgo permite que las conductas directivas del gestor se sumen y se repliquen en otros miembros de la comunidad educativa, extendiendo sus efectos transformadores a diferentes contextos educativos de manera sucesiva.

Para que el liderazgo distribuido sea directivo y eficaz, es crucial considerar los capitales que se reparten, los métodos que difunden su desarrollo y los posibles peligros asociados a su implementación en los colegios. Valle (2012) identificó varios elementos clave, entre ellos:

Delegación de responsabilidades del directivo a sus colaboradores y colíderes.

Fomento de un labor corporativo y colectivo.

Responsabilidad de organización eficaz (p. 20).

Teorías sobre liderazgo distribuido: Se tienen las siguientes teorías:

De la cognición distribuida: La orientación teórica trabajada por Hutchins (1980) y referenciado por Callalli (2019), introduce un nuevo paradigma que facilita la reflexión sobre áreas del saber cómo lo indica Rodríguez (2008).

La cognición, derivación latín "cognitivo", se refiere al saber adquirido mediante la estimulación de las habilidades intelectuales. Desde otras perspectivas, se considera como un sistema físico y dinámico de naturaleza cognitiva, que incluye capacidades sensibles, de voluntad e imaginación. Estos procedimientos describen la secuencia de actividades sobre contexto sociocultural, donde existe interacciones entre las personas.

De acuerdo con Hutchins (1995, citado por García 2010, p. 28) plantea el fundamento teórico buscando concebir la organización de métodos cognoscitivos avanzados, llamados como sistemas sociotécnicos, permitiendo la observación de procesamiento de la información entre los individuos. Significa la compartición de los saberes entre equipos de trabajo generando una asimilación mutua y la responsabilidad de los miembros de la corporación.

De la actividad: En cuanto a la propuesta de Lev Vygotsky (1978), sobre la mediación cultural propone la intervención tripartita entre el objeto, sujeto y realidades mediadoras. Esta teoría destaca la importancia de la relación del individuo con su contexto y las interacciones que se desarrollan en él.

En el ámbito educacional, esta teoría se relaciona con la incidencia del entorno, los componentes y los compañeros en el proceso de asimilación. Como también en la educación de mayores, el trabajo colaborativo se vuelve esencial para el aprendizaje.

. Para Spillane (2006) precisó que en la coparticipación de los directivos y los coparticipes de la comunidad surge el liderazgo. Gronn (2002) por su parte, identifica dos enfoques para entender el liderazgo compartido: la representación agregada, que ve el liderazgo como el resultado de las acciones de todos los integrantes, incluyendo directores, estudiantes y papás; el liderazgo distribuido percibe como un fenómeno

democratizado, donde se delegan roles, se colaboran y se intercambian responsabilidades, fomentando así el compromiso en el medio social escolar.

Teoría sociológica del dualismo analítico: Margaret Archer (2009) desarrolló esta teoría sociológica desde los años setenta, con el objetivo de superar un dualismo fundamental en la tendencia sociológica de contemporaneidad. Su propuesta se basa en tres ideas clave:

Las ideas alcanzan eficacia si los intereses de un grupo se alinean con ellas.

La estabilidad y el cambio cultural están vinculados a la variable y el tiempo.

El comportamiento es significativo por ende se debe de considerar como tema central de investigación en la cultura.

Así, los vínculos socioculturales se fundamentan en las interacciones de las personas dentro del ámbito cultural, y en el uso del poder y la represión para obtener beneficios materiales, que pueden derivar de un desarrollo específico en la cultura.

Dimensiones del liderazgo distribuido: Spillane (2006), Murillo (2006), Longo (2008) indican que existen tres dimensiones las que se detallan a continuación.

Confianza: Las relaciones dentro de la corporación son prácticas que se establecen en la confianza, que a su vez fomenta un respeto mutuo por las normas. Esto establece una cultura de comunicación que promueve la cooperación, la concordancia y la igualdad de oportunidades. El líder debe delegar con conocimiento y propósito, confiando en aquellos que tienen la habilidad de tomar decisiones usando sus competencias para alcanzar metas específicas. La confianza se construye principalmente a través de un proceso de comunicación asertiva, ya sea gestual, corporal o verbal.

Para proyectar confianza, un líder democrático debe estar actualizado, bien informado y poseer un amplio conocimiento de su especialidad.

Talento: Calderón (2004) propone como una cualidad innata del individuo el talento, que puede desarrollarse de forma nativa por interés personal o dedicación, y también puede surgir debido a influencias sociales, ya que algunas actitudes son aprendidas. Fomentar el desarrollo de talentos beneficia a las personas, haciéndolas sentir capaces de aportar soluciones, enfrentar desafíos con confianza, y ser competentes y proactivas en la colaboración hacia metas habituales.

Chiavenato (2002) señala que la gestión del talento muestra el aspecto filosófico de una organización como parte de su cultura centrada en individuos interactuantes.

Para Longo (2008) la gestión de talento bien usado en la realización trabajos en una institución facilita la participación efectiva y la redistribución franca o deliberada de tareas, haciendo que la colaboración particular sea crucial para el resultado final. Esto muestra que muchas personas no descubren sus talentos hasta que, al desempeñar ciertas tareas, los identifican, los interiorizan y gradualmente toman conciencia de ellos.

Motivación: Cuando las personas deciden emprender algo nuevo o iniciar un proyecto, están motivadas; sin esta motivación, los resultados serían diferentes. Para entender la motivación, para (Luthans, 2002, citado por Chiavenato, 2004). Cada individuo posee necesidades que actúan como un motor, llevándolos a desempeñarse mejor en sus roles y responsabilidades. A lo largo de este proceso, las personas desarrollan estrategias o mecanismos para mantener su motivación y sentirse satisfechas con su trabajo.

Madrigal (2009) explica que la motivación surge de dos formas: la intrínseca o conocido como endógena que se encuentra dentro de uno mismo de manera natural. Esta forma de motivación puede estar influenciada por factores familiares, individuales, la voluntad y saberes previos. La otra que es relacionada son la extrínseca conocido también como exógena, son los que influyen de factores externos como son la infraestructura, los colegas, directivos que te apoyan para el desarrollo personal.

Liderazgo múltiple: Esto se genera cuando los compañeros de trabajo interprenden entre ellos, y laboran en equipo, toman decisiones adecuadas con perspectivas compartidas. Murillo (2006) los líderes son quienes permiten que los trabajadores se involucren y comprometan a trabajar colectivamente sin coacción, motivándolos, haciéndolos sentir valorados y esenciales para posibilitar el logro de los objetivos.

Según Longo (2008) algunas particularidades de un director que ejerce un liderazgo distribuido son:  
Capacidad de ofrecer retos sinceros y los demás tomen iniciativas en bien de la organización.

Fomento de las buenas prácticas pedagógicas y se desarrolle proyectos innovadores con los miembros de la organización.

Promoción de colectividades de aprendizaje y fomentar el compromiso participativo con las redes educativas.

Facilitación de vías de comunicación fluida entre los miembros en diversas situaciones.

Organización y promoción de interaprendizaje.

Fortalecer con delegación de funciones a los talentos, y tomen decisiones pertinentes.

El liderar es un trabajo y tarea colectiva en mejora de una entidad educativa que sea sostenible en el tiempo, en este entender se debe de redistribuir los roles y funciones donde se puede descentralizar las actividades de una gestión directiva, esto lo refiere también el autor (Bolívar, 2006), la entidad como organización de aprendizaje dispensa y redistribuye las tareas dinamizadoras como gestión de los conocimientos de tal forma que se fortalezca las comunidades de aprendizaje.

Bases teóricas relacionadas con la Variable **V2**. Desarrollo profesional docente se precisó en lo siguiente:

La mejora del desempeño en los centros escolares debería comenzar con la "profesionalización" del docente para ello, se debe de invertir en la profesionalizar el docente es fundamental. Según Knapp et al. (2010: 27), el progreso de la asimilación de los educandos depende del liderazgo que este ejerce en sus colegas y comprometido en movilizar los logros de aprendizaje Helen Timperley (2008: 17) señala que los que encabezan la institución tienen un rol fundamental en promover el desarrollo profesional y por ende, mejorar los aprendizajes en los educandos, la mejor formación está en el trabajo dentro de la entidad con los docentes de aprender de las experiencias de los propios docentes y no necesariamente fuera de las aulas.

Teorías de desarrollo profesional docente: Aquí mencionare algunas definiciones.

Para Darling, Hylar y Gardner (2017) define el progreso profesional docente como una intención sistemática orientada a mejorar su práctica laboral, sus convicciones y sus conocimientos profesionales, con el objetivo de potenciar la perfección en la maestría docente, la indagación y el encargo directivo.

Asimismo, Ausubel (1963), que enfatiza y destaca la teoría constructivista en la enseñanza de que los maestros posean los saberes indispensables para introducir nueva información en cada sesión de instrucción. Esto permite que los alumnos relacionen la nueva información con sus conocimientos previos, facilitando una asimilación e interiorización duradera y profunda (Figuroa et al., 2017).

El desempeño docente involucra el perfeccionamiento de las competencias y capacidad para la instrucción, con el fin de fortalecer los saberes de los escolares. Cuyo compromiso debe ser con los educandos y de acuerdo a las necesidades educativas (Fernández, 2020). Philipsen et al. (2019) precisa que el educador se identifica por las competencias que tiene desarrollado como profesional en aras de mejorar su desempeño y fortalecer el aprendizaje de los educandos de las entidades educativas a su cargo.

Características de la identidad de desarrollo de la profesional docente según los estudios desarrollados a partir de resúmenes de muchas investigaciones por los autores Beijaard, Meijer y Verloop (2004) describe:

Como un proceso evolutivo de reinterpretación e interpretación de prácticas y el desarrollo de un profesional jamás se estanca o se detiene cuyo aprendizaje es permanente durante toda la existencia y se trabaja con el objetivo a lo que quiero ser en la vida.

Implica que los docentes actúen y se comporten como educadores, de forma auténtica sin adoptar características prescritas sino desarrolla sus propias adaptaciones al contexto

También la profesionalidad docente está vinculada a sub identidades que está vinculado a los ambientes y diferentes contextos donde los docentes se empeñan y se desenvuelven las cuales no deben cambiar su esencia de personalidad sino adaptarse.

La buena imagen de la profesionalidad docente está relacionada con el manejo y preparación académica de los docentes en su autoeficacia, compromiso, motivación y sentirse bien con su trabajo docente y con los aspectos sociales cognitivos y personales.

Resquebrajamiento de la profesionalidad docente, se entiende porque por la crisis que viene atravesando la imagen del profesional docente de acuerdo a la percepción y

punto de vista de (Bolivar, 2006), los currículos inadecuadas de los centros de formación de los docentes permiten que esos tengan dificultades en su formación y su posterior desempeño, no solo eso, sino también, las diferentes acciones negativas de ciertos docentes terminaron desprestigiando la profesionalidad docente.

“Este resquebrajamiento de la imagen docente termina dándose en los aspectos sexuales o de género, laboral y familiar “ (Bolivar, 2006, p. 25). Lo que exhorta el autor que de forma inexorable se debe de reformar los currículos educativos de la formación docente ya que son tradicionales y de acuerdo a cambio permanente de mundo esto queda desfasada y se sigue formando con los mismos currículos cuando existen estudios de estilos e inteligencias para los aprendizajes de los educandos.

Lo que se requiere en cuanto a la imagen y la profesionalidad docente, que en decente asuma su cargo y tareas de educador con autonomía y dignidad. Últimamente existe déficit de los docentes para ciertas regiones, y están apresurando a que muchos profesionales de las diferentes áreas vayan asumiendo esta responsabilidad sin tener preparación pedagógica y se sigue improvisando en el aspecto educativo. (Bolam, 2004).

La docencia para Hargreaves en la actualidad se le viene cargando muchas responsabilidades esperando que los docentes traten de dilucidar los diferentes problemas que vienen ocurriendo en el contexto mundial tanto en la naturaleza como en la sociedad de la misma forma las brechas que se abren entre las personas pudientes y adineradas, los problemas ambientales, el encargo de responsabilidades de los padres que en su hogar no educan y que esta labor lo dejan para los profesores y apoyen en la formación de los educandos, lo cual constituye una paradoja profesional (Hargreaves, 2003).

Razones de que un docente no cambia sus creencias, Anderson (1991) el autor percibe una variedad de fundamentos por los que los profesores se resisten al cambio el escepticismo de los docentes que este contexto nadie lo cambie tendrían que existir muchas reformas y este mundo político debería transformarse. Por lo que, Joyce y Showers (1988) precisó que en las estrategias de perfil para formar docentes deben incluir un cambio de enseñanza de la vida para la vida la convivencia sana y las evaluaciones a desarrollar con ellos.



Muchas veces se desarrolló reformas si tomar en cuenta a los millones de los maestros que educan siempre en más reformas y políticas educativas el maestro ha estado aislado así nunca se identifica y se desarrolla las verdaderas reformas, el día que el docente mismo a nivel nacional tome la decisión de reformar la educación se tendrá que cambiar las estructuras, sin embargo, las mezquindades hacen que el magisterio viva dividido y ser excluida de las verdaderas reformas. Vaillant (2006) por su parte precisó que los sindicatos docentes y las organizaciones de profesionales del magisterio deberían estar considerados en la verdadera transformación de la educación y no decididos desde un equipo ministerial o de grandes iluminados de la educación.

Como se mencionó anteriormente en las decisiones políticas de la educación casi nunca han sido considerados los maestros o sus representantes y si lo hicieron solo son para validar políticas educativas ya diseñadas y solo llaman para el respaldo social de las reformas y que algunos dirigentes se prestan para ese aval.

Para ciertos autores como (Carnoy, 2007) afirmaron que con adecuado incentivo los maestros caminan y aplican las políticas y reformas implementadas, pero es un mero cumplimiento y no un compromiso que de él o ellos haya emanado. por ello, exigen más allá de lo económico está en el involucramiento directo de las reformas y no sentirse utilizados de tal forma se mella la imagen del profesional docente.

Para Guskey y Sparks (2002 ) las creencias de los docentes cambian cuando ellos participen de las actividades de la reformas y políticas educativas, sino ocurre eso entonces no hay compromiso en la nueva reforma por ello, el fracaso de muchas reformas buenas.

Clarke y Hollingsworth (2002) propone un modelo no lineal sino interrelacionado.

Para todo cambio debe existir según el autor los siguientes dominios: el dominio de la práctica de la enseñanza; el de los efectos en la asimilación de los educandos; el dominio personal (los saberes, credos y cualidades del docente); y el dominio externo. Como lo refiere Freire la acción y reflexión de la practica pedagógica docente permite mejorar las actividades pedagógicas docentes.

Dimensiones de desarrollo profesional docente: Tenemos las siguientes:

Vilchez (2020) el autor propuso dimensiones para examinar el desarrollo profesional docente que consta de tres componentes:

El componente de espacio personal-social se centra en el progreso del docente mediante su satisfacción con las actividades, fomentando la reflexión y la autoevaluación en su práctica educativa, acompañadas de una crítica personal continua.

El componente de ámbito técnico-pedagógico resalta el desarrollo E-A, el método, la pedagogía y los materiales utilizados por los pedagogos, así como las investigaciones que aportan estrategias exitosas.

Por último, la dimensión ámbito institucional se enfoca en los aspectos organizacionales y culturales de las entidades, recalcando la participación de estudiantes y sociedad, promoviendo proyectos colaborativos y una educación de calidad.

Además, se resaltan tres criterios para fortalecer el desarrollo del docente en este ámbito: la convivencia entre profesore, dicentes y papás; los procesos pedagógicos para impartir una educación de excelencia; y la relación entre escuela, familia y comunidad, orientada a formar estudiantes competentes y adaptados al entorno digital.

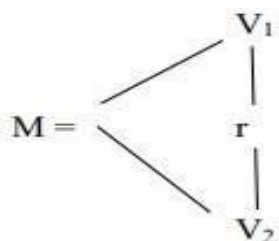
## II. METODOLOGÍA

Tipo: Básica: De acuerdo con, Arispe et al. (2020) declaró que la investigación es básica, porque requiere el mayor incremento de conocimiento y saberes científico de las problemáticas que se viene investigando, cuyos fundamentos científicos son válidas y generalizables.

Enfoque: cuantitativo: De la misma forma, para los autores, Rodríguez y Buelvas (2021) el estudio se enmarco dentro del enfoque cuantitativo, por basarse en la cuantización estadística y numérica del fenómeno problemático que se aborda cuyas derivaciones se analizan.

Diseño: No experimental, con relación al diseño el autor, Rivero et al. (2021) indicó que el estudio es no experimental, porque no se intervino en las variables, considerándolos la información tal como se recaban y no variar de manera intencional, de tal forma se observó de forma natural las derivaciones e interpretarlos.

Nivel: Correlacional, el autor, Arias y Covinos (2021) sostuvieron que la indagación es correlacional, su fin es encontrar el nivel de vínculo entre las categorías de trabajo y conocer el comportamiento de los fenómenos. En este entender, se busca correlacionar las estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente.



En el que:

M : Muestra

V1 : Estrategias de liderazgo distribuido

V2 : Desarrollo profesional docente

r : Correspondencia entre la V1 y V2

## Variables y operacionalización

Variable 1: Estrategias de liderazgo distribuido

Variable 2: Desarrollo profesional docente

### Definición conceptual de las Variables

V1: Estrategias de liderazgo distribuido

Se comprende como liderazgo distribuido a la asunción de responsabilidades dentro de la institución educativa donde los trabajadores contribuyen asumiendo responsabilidades de la dirección con responsabilidad y autonomía y liderando desde el equipo de trabajo que representa. (García, 2017)

V2: Desarrollo profesional docente

Según Porras (2020) es el fortalecimiento de capacidades de los docentes en su quehacer pedagógico y con el profesionalismo que se maneja como docente preparado en permanente actualización el uso reflexivo críticos y autocrítico, en una adecuada gestión educativa democrática.

### Definición operacional de las variables

V1: Estrategias de liderazgo distribuido

La herramienta fue diseñada para la V1, integrado por 35 interrogantes en función de las cuatro dimensiones que son la confianza, talento, motivación, liderazgo múltiple

V2: Desarrollo profesional docente

La herramienta usada es el sondeo, que posee como finalidad de medir a las tres sub variables de estudio 29 interrogantes donde los docentes contestan de forma consciente con las escalas de deficiente, moderado y eficiente.

### Población y muestra

Según el autor, Sánchez et al. (2018) refirieron que hablar de la población es determinar una variedad de elementos siendo ellas finito o infinito, siendo las características parecidas y comunes, en el estudio. En este entender lo que se determinó para esta indagación es de 102 maestros incluido personal directivo que trabajan en el Colegio de Puno.

**Tabla 1***Población y muestra*

<b>Docentes</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Docentes de la Institución Educativa Secundaria de Puno.	102	<b>102</b>
Total	102	<b>102</b>

Muestra: Conforme con Hernández et al. (2018), refirieron como muestra al sub conjunto representativa del universo poblacional en ella se aplica las herramientas diseñadas y se recaba la información. Para tal efecto, la muestra coincide con la población que es de 102 docentes incluido personal directivo que trabajan en el Colegio Nuestra Señora del Carmen de Puno en la Provincia del Collao.

Muestreo: Para el trabajo se consideró el muestreo por conveniencia y no probabilístico. Porque es determinada por características parecidas o de quien determina la cantidad muestral de acuerdo con el interés del investigador según el contexto de proximidad y el tiempo que emplea según sustenta el autor (Hernández-Sampieri, 2018).

Criterios de inclusión:

Todo el personal directivo, docente nombrado y contratado de la institución.

Los coordinadores de área y jefes de talleres.

Los profesores contratados con bolsa de horas.

Los Auxiliares de educación por cumplir la función pedagógica.

Criterios de Exclusión:

Los profesores que trabajan en otras instituciones.

Los profesores que están con licencias por motivos diferentes.

Los personales de servicio y administrativos de la institución.

Técnicas de recolección de datos: Se uso las siguientes:

Técnicas: Arias (2021) indicó que, en el campo social, es una técnica que normalmente se aplica, es la encuesta, la que esta direccionada a individuos que laboran y recaban datos de comportamientos, opinión y pensamientos que se ven reflejadas en información numérica.

Instrumento: Según el autor, Cisneros-Caicedo et al. (2021) refirieron que los cuestionarios son instrumentos que están diseñados en orden de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables, cuyas proposiciones se marcan donde no existe respuestas inadecuadas.

Validez: Para, Villasís-Keever et al. (2018) reveló que la validez es la consistencia del instrumento que deba medir lo que realmente se pretende medir, las que se pueden validar con apoyo de los tres jueces expertos previo filtro de Alpha de Cronbach que es la otra forma de validación de la consistencia de una herramienta.

Confiabilidad: Según, Arispe et al. (2020) refirió como la fiabilidad de la herramienta de investigación a la consistencia y estabilidad de las mediciones realizadas con dicho instrumento.

Procedimientos: Los datos recolectados son organizados en una data, de los dos cuestionarios uno por variable, las que previamente han sido valorados por jueces experto, los que son procesado en tablas y gráficas, luego interpretados, las derivaciones salen en el aspecto descriptivo e inferencial; de los que son interpretados para luego culminar en la discusión de resultados y formular conclusiones de la investigación.

Técnicas estadísticas para el procesamiento y de análisis de datos

Análisis descriptivo: Para obtener los cuadros en tablas y figuras estadísticas lo primero que se desarrolló es la consolidación de datos en una data las que posteriormente fueron ingresados al programa de SPSS-27, luego se procesan en cuadros de frecuencia, paras luego pasar al archivo Word del informe y poner a los cuadros en los títulos según las normas APA y luego interpretar la tabla que están obtenidos por variables y dimensiones de cada V1 yV2.

Análisis inferencial: Para la interpretación inferencial lo que se procesa primero es la prueba de normalidad para una muestra de más de 50 los integrantes de la muestra se deciden por Kolmogórov-Smirnov, total muestra representativa es (102 profesores

para luego, procesarlo según Rho de Spearman, los contrastes correlacionales por variables y dimensiones.

Aspectos éticos: Este trabajo está desarrollado en irrestricto respeto a las normas de la universidad, el principio de veracidad y honestidad, respetando los derechos del autor y tratando de evitar las similitudes con otros trabajos para que se usó el filtro de turnitin. La información fuero obtenidos de los diferentes artículos, revistas científicas, trabajos de investigación y libros indexados entre otras. Finalmente reiterar el trabajo es aporte inédito del autor donde las derivaciones no fueron manipulados e interpretado tal como salieron.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

**Tabla 2**

*Estrategias de liderazgo distribuido*

	fi	%
Muy Débil	3	2,95
Débil	33	32,35
Moderado	34	33,33
Alto	31	30,39
Muy Alto	1	0,98
Total	102	100,00

*Nota:* Resultados de los cuestionarios aplicados a docentes de Puno.

#### **Descripción.**

De acuerdo a información mostradas en la tabla 2 referente a la variable uno las derivaciones revelan los porcentajes significativos están entre moderado y alto de 33,33% y el 30,33% y un mínimo de 0,98% está en un nivel muy alto en estrategias de liderazgo distribuido, quiere decir que las responsabilidades son compartidas del equipo directivo con los docentes de la entidad, un 2,95% precisa que es muy débil y el 32,35% precisan que es débil la delegación de responsabilidades de parte del equipo directivo y que existe poco liderazgo.



**Tabla 3***Confianza*

	fi	%
Muy Débil	7	6,87
Débil	26	25,49
Moderado	34	33,33
Alto	34	33,33
Muy Alto	1	0,98
Total	102	100,00

*Nota:* Resultados de los cuestionarios aplicados a docentes de Puno.

**Descripción.**

Con referencia a la primera dimensión que es la confianza los valores mostraron que los porcentajes significativos están entre moderado y alto compartiendo el porcentaje en 33,33% lo que significa que el equipo directivo brindan seguridad, confianza para asumir responsabilidades y puedan proponer proyectos y respaldarlos su aprobación y ejecución, los valores porcentuales menores están entre 6,97% y 25,49% entre muy débil y débil en otorgar la confianza a los docentes para liderar ciertas actividades dentro de la entidad y sin embargo también se muestra el porcentaje mínimo de 0,98% de muy alto.

**Tabla 4***Talento*

	fi	%
Muy Débil	14	13,73
Débil	26	25,49
Moderado	34	33,33
Alto	28	27,45
Total	102	100,00

*Nota:* Resultados de los cuestionarios aplicados a docentes de Puno

**Descripción.**

Las valoraciones que se mostraron en la tabla anterior se percibieron que entre las derivaciones porcentuales más significativas se encuentran el nivel moderado y alto con los porcentajes de 33,33% y 27,45% quiere decir que los directivos reconocen los talentos y el desarrollo profesional de los docentes, entre escala muy débil y débil esta los porcentajes 13,73% y 25,49% lo que indica que los directivos no reconocen los talentos y esfuerzos desarrollado en la entidad educativa.

**Tabla 5***Motivación*

	fi	%
Muy Débil	2	1,96
Débil	26	25,49
Moderado	45	44,12
Alto	27	26,47
Muy Alto	2	1,96
Total	102	100,0

*Nota: Resultados de los cuestionarios aplicados a docentes de Puno*

**Descripción.**

La tabla 5 mostraron que los valores porcentuales significativas están el 44,12%, 26,47% de moderado y alto lo que indica que los directivos estimulan el cumplimiento de los retos y metas y reconocen el esfuerzo estimulando con reconocimientos resolutivos y públicamente y motivándolos a plantear otras propuestas innovadoras entre valores porcentuales menores encontramos 1,96% entre débil y muy alto y débil en 25,49% lo que indica que los directivos no motivan ni estimulan a los trabajadores de la entidad educativa.

**Tabla 6***Liderazgo múltiple*

	fi	%
Muy Débil	7	6,86
Débil	26	25,49
Moderado	30	29,42
Alto	38	37,25
Muy Alto	1	0,98
Total	102	100,00

*Nota:* Resultados de los cuestionarios aplicados a docentes de Puno

**Descripción.**

Los resultados porcentuales mostrados para esta última dimensión de la variable uno que es el liderazgo múltiple, el cuadro anterior refirieron que las valoraciones porcentuales significativas se encuentra entre la escala de alto y moderado de 37,25% y 29,42% esto indica que los directivos ofrecen múltiples oportunidades para trabajar en equipo con visión compartida, de la misma manera se encontraron los porcentajes menores de 6,98% , 25,49% entre muy débil y débil refiriendo que no es eficiente el liderazgo directivo.

**Tabla 7***Desarrollo profesional docente*

	fi	%
Muy deficiente	8	7,85
Deficiente	33	32,35
Regular	27	26,47
Eficiente	34	33,33
Total	102	100,00

*Nota:* Resultados de los cuestionarios aplicados a docentes de Puno

**Descripción.**

En referencia a la V2 que está relacionada con el desarrollo profesional docente las derivaciones mostraron en la tabla 7 que los porcentajes significativos están entre eficiente y regular en 33,33% y 26,47% lo que indica que existe el reconocimiento al esfuerzo de la profesionalidad docente, de la misma manera se percibieron los resultados en porcentajes menores de 7,5% y 32,35% entre las escalas de muy deficiente y deficiente es la gestión en el desarrollo de la profesionalidad docente.

**Tabla 8***Desarrollo técnico pedagógico*

	fi	%
Muy deficiente	7	6,87
Deficiente	33	32,35
Regular	28	27,45
Eficiente	34	33,33
Total	102	100,0

*Nota:* Resultados de los cuestionarios aplicados a docentes de Puno

**Descripción.**

Con referencia a las valoraciones mostradas en la tabla 8 de la D1V2 referente a desarrollo técnico pedagógico se percibieron que la sumatoria de valores porcentuales significativas se encuentra entre las escalas eficiente y regular en 33,33% y 27,45% lo que refiere que los docentes usan los recursos, estrategias didácticas y plataformas virtuales en sus acciones pedagógicas para optimizar el aprendizaje de los escolares, en porcentajes menores pero nada despreciables están el 32,35% y 6,87% entre las escalas deficiente y muy deficiente en acciones de desarrollo técnico pedagógico.

**Tabla 9***Desarrollo personal social*

	fi	%
Muy deficiente	9	8,82
Deficiente	32	31,37
Regular	26	25,49
Eficiente	35	34,32
Total	102	100,00

*Nota:* Resultados de los cuestionarios aplicados a docentes de Puno

**Descripción.**

En referencia a la valoración que se mostraron en la tabla 9 para la D2V2, la sumatoria de porcentajes significativas esta entre las escalas de eficiente y regular de 34,32% y 25,49% donde refirieron que reflexionan de su práctica pedagógica y mejoran su desempeño docente en derivaciones menores están los porcentajes 8,82% y 31,37% entre el nivel muy deficiente y deficiente el desarrollo de la parte personal social y profesional.

**Tabla 10***Desarrollo institucional*

	fi	%
Muy deficiente	7	6,86
Deficiente	33	32,35
Regular	29	28,44
Eficiente	33	32,35
Total	102	100,00

*Nota:* Resultados de los cuestionarios aplicados a docentes de Puno

**Descripción.**

Por su parte, las derivaciones porcentuales mostrados en la tabla 10, evidencian que los porcentajes significativos están entre las escalas eficiente y regular de 32,35% y 28,44% lo que refiere que los docentes son proactivos, innovadores en su práctica pedagógica, y un porcentaje menor pero no deja de preocupar están entre las escalas de muy deficiente y deficiente en porcentajes de 6,86% y 32,35% que los docentes no se involucran en el desarrollo institucional.



## Análisis inferencial

### Pruebas de normalidad

Para la comprobación de las hipótesis es pertinente desarrollar primero la prueba de normalidad de tal forma decidir el estadístico pertinente. En este entender, por la muestra significativa que supera los 50 elementos, por lo que se decide usar el test de Kolmogororov.

La proposición para este test es lo siguiente:

Ha: Origen de distribución no normal.

H0: origen de distribución normal.

Continuación se detalla la regla:

Cuando  $p < 5\%$  admitir Ha

Cuando  $p > 5\%$  admitir H0

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad mediante test de Kolmogórov-Smirnov*

	Desarrollo profesional docente	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
		Estadístico	gl	Sig.
Estrategias de liderazgo distribuido	Muy deficiente	,391	8	,001
	Deficiente	,439	33	,000
	Regular	,310	27	,000
	Eficiente	,415	34	,000

Las derivaciones mostradas en la tabla revelan que la muestra no proviene de una distribución normal, aprobándose (Ha) que indica que la muestra es no paramétrica, en este entender, se empleó como estadístico las correlaciones de Spearman para comprobar las hipótesis.

## Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024.

**Tabla 12**

*Comparaciones no paramétricas entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente*

			Estrategias de liderazgo distribuido	Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Estrategias de liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desarrollo profesional docente	N	102	102
		Coeficiente de correlación	,786**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	102	102	

## Interpretación

Con referencia a las comparaciones bilaterales, las valoraciones que se mostraron en la tabla 12 revela que la correspondencia es significativa pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024. Donde el contraste no paramétrico permite el uso del estadístico de Spearman cuyo valor es  $r=0,786$  lo que indica una asociatividad alta.

Por su parte, la Sig. (bilateral), es  $p=0,000 < p= 0,05$ , admite reconocer la H<sub>a</sub> y la correlación es directa.

### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub> Existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024

**Tabla 13**

*Comparaciones no paramétrica entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo técnico pedagógico*

			Estrategias de liderazgo distribuido	Desarrollo técnico pedagógico
Rho de Spearman	Estrategias de liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Desarrollo técnico pedagógico	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		102	102	

### Interpretación.

Con referencia a los valores mostrados en la tabla 13 de la comparación bilateral desarrollada para la HE1 muestran que el nivel de correlación es significativo, pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024. Esto a razón de la comparación no paramétrica por ello, se usó el estadístico de Spearman cuya valoración es  $r=0,789$  lo que refiere una asociatividad alta.

En cuanto al nivel de significancia  $p=0,000 < p= 0,05$  se admite la hipótesis alterna y la asociatividad es directa.

## Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024.

**Tabla 14**

*Comparaciones no paramétrica entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social.*

			Estrategias de liderazgo distribuido	Desarrollo personal social
Rho de Spearman	Estrategias de liderazgo distribuido	Coefficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Desarrollo personal social	Coefficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

### Interpretación.

En relación a las derivaciones mostradas en la tabla 14 las comparaciones bilaterales para la HE2 evidenciaron que la correlación es significativa, pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024. Esto a razón de la comparación no paramétrica que permite usar el estadístico de Spearman cuyo valor es  $r=0,756$  lo que equivale a una asociatividad alta.

En cuanto a la significancia  $p=0,000 < p= 0,05$  confiere que se admita la hipótesis alterna y la correlación es directa.



#### IV. DISCUSIÓN

La finalidad de este estudio fue: determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024.

De acuerdo con los estudios y normas de investigación la discusión se desarrolla con antecedentes o trabajos previos desarrollados por otros autores igual o cercano a la investigación que se viene desarrollando, de la misma forma, se fundamenta con los saberes o conocimientos epistemológicos ya existentes que permitan salir nuevos aportes científicos de la investigación. Con referencia a las comparaciones bilaterales, las valoraciones que se mostraron en la tabla 14 revela que la correspondencia es significativa pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024. Donde el contraste no paramétrico permite el uso del estadístico de Spearman cuyo valor es  $r=0,786$  lo que indica una asociatividad alta. Por su parte, la Sig. (bilateral), es  $p=0,000 < p= 0,05$ , admite reconocer la  $H_a$  y la correlación es directa. Esta conclusión es comparable con la investigación desarrollada por el autor Seminario, (2023) la finalidad es explorar la relación entre el liderazgo distribuido y actuación profesional docente en una organización educativa de Huaura. Con relación al aspecto metodológico es no experimental el diseño, descriptivo y cuantitativo en su enfoque, el equipo muestral incluyó a todos los 47 docentes de la institución. Se emplearon cuestionarios sobre la escala de ejercicio docente planteada por Martha Rocío Espichan B. (2016) y el liderazgo distribuido desarrollado por Julio Anaya Alayo (2020). Las derivaciones mostraron que los directivos exhiben habilidades de liderazgo distribuido en un 68.1%, en cuanto a los docentes el, 68.1%, poseen manejo pedagógico, el 70.2%, es adecuado las relaciones entre los docentes, el 68.1% es oportuno la derivación de los resultados. Se halló una  $p=k 0.00$  y una alta correlación estadística, concluyendo que hay correspondencia positiva significativa entre el actuar docente en la entidad y el liderazgo distribuido lo cual en ambas investigaciones se encuentra las correlaciones significativas y directas. De la misma manera, se fortalece con la definición sobre el tema sustentada por el autor En

sus primeras conceptualizaciones sobre el liderazgo, Gronn, Gronn (2002), argumentó que el liderazgo distribuido se fundamenta en la acción para desarrollar el potencial profesional humano, facilitando la gestión entre individuos con capacidades de liderazgo. Este enfoque promueve la participación y el reparto de responsabilidades, dividiendo los trabajos en el grupo y en el contexto social (p. 428).

Con referencia a los valores mostrados, la comparación bilateral desarrollada para la HE1 muestra que el nivel de correlación es significativo, pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024. Esto a razón de la comparación no paramétrica por ello, se usó el estadístico de Spearman cuya valoración es  $r=0,789$  lo que refiere una asociatividad alta. En cuanto al nivel de significancia  $p=0,000 < p= 0,05$  se admite la hipótesis alterna y la asociatividad es directa. Los resultados son comparables con los estudios previos desarrollados por el autor, Vilcas (2023) el propósito fundamental del estudio es describir la correspondencia entre el liderazgo compartido y la gestión escolar en entidad educativa Acobamba, Anta. El estudio, de carácter básico y correlacional, utilizó un método descriptivo y un diseño correlacional de variables. Se utilizó técnica de encuesta y una herramienta para recopilar datos de una población de 65 integrantes de directivos, con un equipo muestral de 45 directivos de los tres niveles. Los resultados mostraron que, al comparar el p-valor de 0.000 con  $p=5\%$ , se determinó que hay evidencia suficiente para admitir el  $H_1$ , evidenciando un vínculo significativo y alta entre las categorías de trabajo ( $R = 0.724, p = 0.000$ ). De lo que se coligió, que la implementación del liderazgo compartido contribuye con la responsabilidad escolar, impactando positivamente en el aprendizaje estudiantil de la misma forma, las correlaciones son muy semejantes en ambas investigaciones determinando una correspondencia directa y alta. Por su parte los aportes teóricos desarrollados por el autor Vilchez (2020) el componente de ámbito técnico-pedagógico resalta el desarrollo E-A, el método, la pedagogía y los materiales utilizados por los pedagogos, así como las investigaciones que aportan estrategias exitosas.

En relación a las derivaciones mostradas las comparaciones bilaterales para la HE2 evidenciaron que la correlación es significativa, pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024. Esto a razón de la comparación no paramétrica que permite usar el estadístico de Spearman cuyo valor es  $r=0,756$  lo que equivale a una asociatividad alta. En cuanto a la significancia  $p=0,000 < p= 0,05$  confiere que se admita la hipótesis alterna y la correlación es directa. El trabajo previo que aporta discutir es lo planteado por el autor Sarmiento (2022) la finalidad fue describir la correspondencia entre el liderazgo distribuido y el trabajo colaborativo IE Virgen de Fátima de Huarmey 2021. Con referencia al aspecto metodológico es cuantitativo un su enfoque, no experimental, de correspondencia y transversal, se trabajó con 27 educadores de nivel primario a través de dos informes de cuestionario. Las derivaciones, analizados con la prueba de Pearson, mostraron una correspondencia alta significativa entre ambas variables ( $r = 0.774$ , Sig. =  $0.000 < 0.05$ ), llevando a impugnar la  $H_0$  y consentir la  $H_1$ . Se concluyó que un mayor liderazgo distribuido fomenta un trabajo colaborativo más efectivo, sugiriendo la necesidad de continuar perfeccionando este enfoque directivo para mejorar la colaboración por si parte, en ambas indagaciones se acepta la hipótesis de estudio por tener correlaciones altas y similares. De la misma manera el conocimiento teórico que aporta el autor Vilchez (2020) refirió que el componente de espacio personal-social se centra en el progreso del docente mediante su satisfacción con las actividades, fomentando la reflexión y la autoevaluación en su práctica educativa, acompañadas de una crítica personal continua.

En referencia a las valoraciones y comparación de bilateralidad mostradas para la HE3 evidenció el grado de correspondencia es significativo, pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo institucional en una institución educativa de Puno, 2024. Esto a razón de la comparación no paramétrico que permite el uso de Spearman cuyo valor es  $r=0,794$  lo que relata una asociatividad alta. Finalmente, el grado de significancia  $p=0,000 < p= 0,05$  consiente aceptar la hipótesis alterna y la correspondencia es directa. Esta es discutible con lo planteado por Vilcas (2023), el



propósito fundamental del estudio es describir la correspondencia entre el liderazgo compartido y la gestión escolar en entidad educativa Acobamba, Anta. El estudio, de carácter básico y correlacional, utilizó un método descriptivo y un diseño correlacional de variables. Se utilizó técnica de encuesta y una herramienta para recopilar datos de una población de 65 integrantes de directivos, con un equipo muestral de 45 directivos de los tres niveles. Los resultados mostraron que, al comparar el p-valor de 0.000 con  $p=5\%$ , se determinó que hay evidencia suficiente para admitir el  $H_1$ , evidenciando un vínculo significativo y alta entre las categorías de trabajo ( $R = 0.724$ ,  $p = 0.000$ ). De lo que se coligió, que la implementación del liderazgo compartido contribuye con la responsabilidad escolar, impactando positivamente en el aprendizaje estudiantil de la misma forma como en todas las comparaciones con los antecedentes se percibe que sus correlaciones son similares altas positivas y directas. Por su parte los saberes científicos lo fundamentan el autor Vílchez (2020) la dimensión ámbito institucional se enfoca en los aspectos organizacionales y culturales de las entidades, recalcando la participación de estudiantes y sociedad, promoviendo proyectos colaborativos y una educación de calidad.

## V. CONCLUSIONES

Primero: Con referencia a las valoraciones y comparaciones de bilateralidad, mostradas para la HG, se evidencio el nivel de correspondencia como significativa pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024. Donde el contraste no paramétrico permite el uso del estadístico de Spearman cuyo valor es  $r=0,786$  y Sig. (bilateral), es  $p=0,000 < p= 0,05$ .

Segundo: Con referencia a los valores y comparaciones de bilateralidad desarrollada para la HE1 muestra que el nivel de correlación es significativo, pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024. Esto a razón de la comparación no paramétrica por ello, se usó el estadístico de Spearman cuyo valor es  $r=0,789$  y  $p=0,000 < p= 0,05$ .

Tercero: En relación a las derivaciones y comparaciones de bilateralidad mostradas para la HE2 se evidenciaron que la correlación es significativa, pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024. Esto a razón de la comparación no paramétrica que permite usar el estadístico de Spearman cuyo valor es  $r=0,756$  y  $p=0,000 < p= 0,05$ .

Cuarto: En referencia a las valoraciones y comparación de bilateralidad mostradas para la HE3 se evidenció el grado de correspondencia es significativo, pero alta entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo institucional en una institución educativa de Puno, 2024. Esto a razón de la comparación no paramétrico que permite el uso de Spearman cuyo valor es  $r=0,794$  y  $p=0,000 < p= 0,05$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero: Se propone al líder de la institución para que desarrollen una gestión compartida y distribuida con los docentes donde se sientan valorados y que aporten con el crecimiento institucional cuya descentralización de responsabilidades se desarrolla con un respaldo documentario.

Segundo: El directivo debe realizar de forma permanente el monitoreo correspondiente a los docentes de tal forma que, pueda apoyar y asesorar de forma reflexiva de las debilidades docentes y afianzar sus fortalezas estas visitas debe ser de forma inopinada y con conocimiento de los docentes.

Tercero: Se recomienda al director de la entidad educativa a desarrollar talleres y trabajos colegiados para abordar temáticas de estrategias pedagógicas y de la sana convivencia institucional que permitan generar reflexión e integración institucional.

Cuarto: Se recomienda a los directivos programar talleres para los papás para que contribuyan en el aprendizaje de sus hijos, donde los docentes sean parte de esta reunión para generar compromisos de apoyo de los padres de los estudiantes.

Quinto: El trabajo por tener un rigor científico se recomienda a los futuros tesisistas para tener en cuenta el trabajo y fundamentar sus investigaciones o tener como referencia, de la misma forma, que los futuros estudios aborden más el tema de estrategias de liderazgo distribuido o también compartidos.

## REFERENCIAS

- Adarraga, R. &. (2019). *Liderazgo pedagógico distribuido como estrategia de mejoramiento de la educación inclusiva*. Obtenido de Repositorio digital de la Univerisdad de la Costa:. Tesis de Maestría, Barranquilla. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <http://hdl.handle.net/11323/6001>
- Ahumada, L., González, Á., & Pino-Yancovic, M. y. (2017). Liderazgo distribuido en establecimientos educacionales: recurso clave para el mejoramiento escolar. Informe Técnico N° 7 – 2017. *Líderes educativos*, 17. Retrieved 05 de 05 de 2024, from [https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/12/IT7\\_LA\\_L2\\_12-12.pdf](https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/12/IT7_LA_L2_12-12.pdf)
- Anderson, L. W. (1991). *Increasing Teacher Effectiveness*. Paris: UNESCO. International Institute for Educational Planning.
- Arenas. (2023). *Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023*. Tesis de maestría, UCV, Sicuani-Perú. Retrieved 04 de 05 de 2024, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121263>
- Arias, J. L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Retrieved 14 de 05 de 2024, from <https://bit.ly/3oQAvWS>
- Arias, J. V. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*,, 63(2), 201-206. Retrieved 15 de abril de 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arispe, C. M. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de post grado* (1ra ed.). Ecuador: Editorial Universidad Internacional del Ecuador. Retrieved 14 de 05 de 2024, from <https://bit.ly/41QPUW3>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias* (Primera ed.). Peru Cusco. Retrieved 2024, from <https://goo.su/m083Zz>
- Beijaard, D. M. (2004). Reconsidering researchon teachers professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107-128.

- Bello, J. (2022). *Factores del liderazgo distribuido que inciden en los procesos de mejora y eficacia escolar en centros de educación básica y media*. Tesis Doctoral, Chile. Retrieved 04 de 05 de 2024, from <https://idus.us.es/handle/11441/135469>
- Bolam, R. &. (2004). *towards a conceptual map*. In C. Day (Ed.), *International Handbook on Literature, definitions and model: (Vols. Vol. 33-60)*. Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Bolivar, A. (2006). *La identidad profesional del profesorado de secundaria: crisis y reconstrucción*. Málaga: Aljibe.
- Calderón, G. (2004). Del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. *Cuadernos de Administración*, 17(28), 71-90.
- Callalli, Z. (2019). *Liderazgo distribuido en Instituciones Educativas de la Red 7, distrito de Independencia - 2018*. Tesis de maestría, UCV, Lima. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22821>
- Carnoy, M. (2007). *Cuba's Academic Advantage*. University Press.
- Choque, P. C. (2022). Liderazgo distribuido y la mejora continua en organizaciones educativas. *Sinergias educativas*, 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.37954/se.vi.264>
- Cisneros-Caicedo, A. J.-G.-C. (2021). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica: Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. Retrieved 14 de 05 de 2024, from <https://bit.ly/3HICqcF>
- Diaz, T. (2020). *Inteligencia Emocional: Lo que poco se explica de nuestra vida*. Retrieved 03 de 05 de 2024, from [https://books.google.com.pe/books?id=il7hDwAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA129&dq=compromiso+emocional&hl=qu&source=newbks\\_fb&redir\\_esc=y#v=onepage&q=compromiso%20emocional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=il7hDwAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA129&dq=compromiso+emocional&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=compromiso%20emocional&f=false)
- Dolan, S. (2019). *Más coaching por valores*. Spain: Lid Editorial Empresarial S.L. Retrieved 03 de 05 de 2024, from

[https://www.google.com.pe/books/edition/M%C3%A1s\\_coaching\\_por\\_valores/glP9DwAAQBAJ?hl=qu&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/M%C3%A1s_coaching_por_valores/glP9DwAAQBAJ?hl=qu&gbpv=1)

- Fernandez. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Mendeley*, 4(3), 65-76. Retrieved 13 de 05 de 2024, from DOI: 10.33970/eetes.v4.n3.2020.207
- Galaz y Verdugo. (2022). Liderazgo distribuido en escuelas públicas y relación con sus categorías de desempeño. *Cuaderno de investigacion educativa*, 14. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.especial.3318](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.especial.3318)
- Galdames. (2019). Analizando y construyendo el liderazgo distribuido. 12. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <https://www.lidereseducativos.cl/recursos/analizando-y-construyendo-liderazgo-distribuido/>
- Galdames. (2020). *Practicas educativas de liderazgo distribuido creacion de oportunidades de desarrollo profesional docente para la mejora escolar un estudio de caso en la Colina de Chile*. Tesis doctoral, Universidad de Barcelana, Chile. Retrieved 04 de 05 de 2024, from [https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/178714/1/MGC\\_TESIS.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/178714/1/MGC_TESIS.pdf)
- García. (2017). *El intelectual y la cultura de masas. Argumentos latinoamericanos en torno a Ángel Rama y José María Arguedas* (Vol. 88). Lima: UNMSM. Retrieved 16 de 05 de 2024, from [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-50722017000200015](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-50722017000200015)
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 423-451. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00120-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00120-0)
- Guskey, T. R. (2002 ). *Improvements in Student Annual meeting of the American Linking Professional Development to*. Educational Research Association, ERIC ED 464112.
- Guskey, T. R. (2002). *Linking Professional Development to Improvements in Student Learning. Annual meeting of the* . American Educational Research Association, ERIC ED 464112.

- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the Knowledge Society. Education in the Age of Insecurity*. New York: : Teacher College Press.
- Harris, A. &. (2002). Democratic leadership for school improvement in challenging contexts. *International Electronic Journal for Leadership in Learning*, 6(9), 1-9. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <https://eprints.gla.ac.uk/75099/1/75099.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y. (2018). *Metodología de la investigación:Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. Retrieved 15 de abril de 2023, from [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Huamán. (2023). *Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023*. tesis de Maestría, UCV, Cusco-Perú. Retrieved 03 de 05 de 2024, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135138>
- Joyce, B. &. (1988). *Student achievement through staff development*., New York : Longman.
- Longo. (2008). *Liderazgo distribuido, un elemento crítico para promover la innovación*. Instituto Nacional de Administración pública. Barcelona. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2737774>
- Longo, F. (2008). *Liderazgo distribuido, un elemento crítico para promover la innovación*. Barcelon: Instituto Nacional de Administración pública .
- Martines-Gil. (2018). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Mikhaharahap, A. M. (2022). The Effect of Interpersonal Communication and School Leadership on the Performance of Junior High School Teachers in Kapuas Barat District of Kapuas Regency. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(11), 67–90. Retrieved 20 de 05 de 2024, from <https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/icgc/article/download/259/231/2757>

- MINEDU. (2021). *Resolución Viceministerial N° 002-2020. Aprobarlos lineamientos para la conformación y gestión escolar de las instituciones educativas que se organizan en redes educativas de Gestión escolar*. Retrieved 04 de 05 de 2024, from [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473272/RVM\\_N\\_\\_002-2020-](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473272/RVM_N__002-2020-)
- Murillo. (2006). Una Dirección Escolar para el Cambio: del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido. *RAICE*, 4(4), 11-24. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140403.pdf>
- Murillo, J. (2006). Una dirección escolar para el cambio. Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <http://www.redalyc.org/revista.oa?id=551>
- Ñaupas Paitan, H. V. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis. In Angewandte Chemie International Edition* (quinta ed., Vol. 6). Retrieved 19 de 4 de 2024, from [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Pont, B., & Nusche, D. y. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar* (Vol. 1). política y práctica. OCDE. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <https://www.oecd.org/education/school/44374937.pdf>
- Porras. (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y el desarrollo profesional docente. *Desafíos*, 11(1), 48-61. Retrieved 16 de 05 de 2024, from <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/141e>
- Ramos, J., Del Águila, V., & Bazalar, A. (2020). *Estadística básica para los negocios*.
- Rivero, M. S. (2021). *Metodología de la investigación* (1ra ed.). Editorial Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Retrieved 14 de 05 de 2024, from <https://www.unheval.edu.pe/webs/repositoriounheval/descargar?file=6419cec79abda8f70328b14004cfeac654d45f66650190dcd9e6ef24ed827592a2a61bb4fd90cbbe0d9703319b5450c2ce33d97e6f5ac3910f6e69ceb821b7f44223d7af487941a02e0>



- Rodríguez Uribe, C. A. (2020). Liderazgo directivo para la justicia social en contextos vulnerables. Estudio de caso de directores escolares mexicanos. *Perspectiva Educativa*, 29(1), 4-26. <https://doi.org/> <https://dx.doi.org/10.4151>
- Rodriguez, U. y. (2019). Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela. Universidad de Concepción (Chile). *Research Gate*, 61-103. Retrieved 04 de 05 de 2024, from [https://www.researchgate.net/publication/313793757\\_Liderazgo\\_educativo\\_y\\_de\\_sarrollo\\_profesional\\_docente\\_Una\\_revision\\_internaciona](https://www.researchgate.net/publication/313793757_Liderazgo_educativo_y_de_sarrollo_profesional_docente_Una_revision_internaciona)
- Ruiz, K. (2024). *Gestión escolar participativa para el compromiso docente sostenible de una Institución Educativa Sullana, 2023*. Tesis de Maestría, UCV, Piura- Perú. Retrieved 03 de 05 de 2024, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/136229>
- Sagredo & Derrida. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. Rev. Actual. Investig. Educ , UCV, Chile. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032019000200001&script=sci\\_abstract&lng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032019000200001&script=sci_abstract&lng=es)
- Sánchez, H. R. (2018). *Manual de términos en investigación*. Lima: Editorial Universidad Ricardo Palma. Retrieved 14 de 05 de 2024, from <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sarmiento, A. (2020). *Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de EBR de Lima, 2020*. Tesis de maestría, UCV, Lima. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49210>
- Sarmiento, A. (2022). *Trabajo colaborativo y liderazgo distribuido en la Institución Educativa Virgen de Fátima de Huarmey Ancash, 2021*. Tesis de maestría, UCV, Ancash. Retrieved 04 de 05 de 2024, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85346>
- Seminario, Y. (2023). *Liderazgo distribuido y desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura, 2022*. Tesis de Maestría, Huaraz. Retrieved 04 de 05 de 2024, from

- <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8178/BORRADOR%20LIDERAZGO%20DISTRIBUIDO%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Spillane, J. (2006). *Distributed Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Valle, J. (2012). *Los directores del CEIPS ante el espejo. El liderazgo educativo en un tiempo de cambio*. Barcelona: Anthropos. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <https://www.digitaliapublishing.com/a/19759/los-directores-de-ceips-ante-el-espejo.-el-liderazgo-educativo-en-un-tiempo-de-cambio>
- Vilcas, C. (2023). *Liderazgo distribuido y gestión escolar en las Instituciones Educativas del Distrito de Anta – Acobamba*. Tesis de maestría, Huancavelica. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstreams/cf158f53-381f-48b1-b4f0-f0b2d20080d9/download>
- Vílchez, T. (2020). *Competencias digitales y el desarrollo profesional del personal docente de la I.E San Martín de Porres de Lurín 2020*. Lima. Retrieved 05 de 05 de 2024, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46866>
- Villasís-Keever, M. Á.-G.-C.-N.-N. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. Retrieved 14 de 05 de 2024, from <https://bit.ly/44zSZeQ>
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher Professional Development: an international review of literature*. Paris: UNESCO: International Institute for Educational Planning.

**ANEXOS**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** Estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024.

**Autora:** Nancy Yanet Ramos Nina

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>			
¿Cuál es la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024?	Determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024.	La estrategia de liderazgo distribuido se relaciona directamente con el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024	VAR1ABLE 01 Estrategias de liderazgo distribuido	Confianza Talento Motivación Liderazgo múltiple	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque: Cuantitativo</li> <li>• Alcance: abril- nov. 2024</li> <li>• Tipo: Básica</li> <li>• Diseño: No experimental</li> <li>• Unidad de Análisis: docentes.</li> </ul>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		<b>Indicadores</b>	<b>Medios de certificación (Fuente / Técnica)</b>
¿Cuál es la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el Desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024?	Determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el Desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024.	Existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo técnico pedagógico en una institución educativa de Puno, 2024	VAR1ABLE 02 Desarrollo profesional docente	Desarrollo técnico pedagógico Desarrollo personal social Desarrollo institucional	Población:102 Muestra 102 docentes Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024?	Determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024.	Existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo personal social en una institución educativa de Puno, 2024.			
¿Cuál es la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo institucional en una institución educativa de Puno, 2024?	Determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo institucional en una institución educativa de Puno, 2024	Existe una relación significativa entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo institucional en una institución educativa de Puno, 2024			

## ANEXO 01: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### Estrategias de Liderazgo Distribuido

Variable de estudio	<i>Definición conceptual</i>	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Estrategias de Liderazgo Distribuido	Se comprende como liderazgo distribuido a la asunción de responsabilidades dentro de la institución educativa donde los trabajadores contribuyen asumiendo responsabilidades de la dirección con compromiso y autonomía y liderando desde el equipo de trabajo que representa. (García, 2017)	La herramienta fue diseñada para la V1, integrado por 35 interrogantes en función de las cuatro dimensiones que son la confianza, talento, motivación, liderazgo múltiple.	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Libertad en el desempeño laboral</li> <li>▪ Respeto.</li> </ul>	1-9	Ordinal Likert Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	Muy débil (1- 21) Débil (22-43) Moderado (44-65) Alto (66-87) Muy alto (88-105)
			Talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crecimiento personal</li> <li>▪ Crecimiento organizativo</li> </ul>	10-18	De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción Laboral</li> </ul>	19-25		
			Liderazgo múltiple	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad y autonomía</li> <li>▪ Participación</li> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Potenciación</li> </ul>	26-35		<b>Total, ítems 35</b>

Callalli (2018)

## ANEXO

### Desarrollo Profesional Docente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	item	Escala de medición	Rango
Desarrollo Profesional Docente	Según Porras (2020) es el fortalecimiento de capacidades de los docentes en su quehacer pedagógico y con el profesionalismo que se maneja como docente preparado en permanente actualización el uso reflexivos críticos y autocrítico, en una adecuada gestión educativa democrática,	La herramienta usada es el cuestionario, que tiene como finalidad de medir a las tres dimensiones de la investigación 29 interrogantes donde los docentes contestan de forma consciente con las escalas de deficiente, moderado y eficiente	Desarrollo técnico pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos didáctica.</li> <li>• Planificación curricular.</li> <li>• Autonomía.</li> </ul>	y 1-11	<b>Ordinal</b> 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Muy Deficiente (1-17) Deficiente (18-35) Regular (36- 53) Eficiente (54-71) Muy Eficiente (72-87)
			Desarrollo personal social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión autocrítica.</li> <li>• Satisfacción.</li> <li>• Seguridad.</li> </ul>	12-19		
			Desarrollo institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución.</li> <li>• Trabajo colaborativo.</li> </ul>	20-29		
<b>Total, ítems 29</b>							

Arenas (2023)

## ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos

(cuestionario 01)

### “Estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024”

Sres.:

Mucho agradeceremos contestar el presente cuestionario que forma parte de nuestra tesis para optar el Grado de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo estamos realizando una investigación acerca de “Estrategias de liderazgo distribuido que es la primera variable”. Le demandará algunos breves minutos completarla y será de gran ayuda para nuestra investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima. Por favor marcar con una (X) la que corresponde con su opinión aplicando la siguiente valoración.

**Escala:** Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Regularmente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5) .

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DISTRIBUIDO</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: CONFIANZA</b>						
1	Los directivos brindan confianza y seguridad cuando observan mi desempeño laboral.					
2	Me otorgan libertad para proponer proyectos en la institución educativa.					
3	Los directivos realizan reuniones de inter aprendizaje y capacitaciones en la IE					
4	Los directivos me permiten asumir responsabilidades en el desarrollo de diversas actividades.					
5	El director demuestra disposición frente a todos los integrantes de la institución.					
6	El directivo busca que todos participen en las actividades de integración.					

7	Considera que hay buen clima institucional entre los miembros de la comunidad educativa.					
8	En la institución educativa se cumplen las normas sin distinciones ni excepciones.					
9	Percibe que los directivos, lo apoyan en situaciones personales o de emergencia.					
<b>DIMENSIÓN 2: TALENTO</b>						
10	Los directivos reconocen mi talento para asignarme determinadas responsabilidades					
11	Los resultados pedagógicos son producto de la persistencia y dedicación de los docentes.					
12	Los directivos estimulan mi desarrollo personal y profesional					
13	Los directivos promueven la iniciativa para la ejecución de las tareas que me asignan.					
14	Los directivos intervienen en las acciones que decido realizar según la responsabilidad que me asignan.					
15	En la I.E. las tareas son distribuidas de manera oportuna y equitativa entre todo el personal					
16	Los directivos involucran a toda la comunidad educativa para elaborar los documentos de gestión.					
17	Los directivos me brindan apoyo y orientación frente a mis necesidades pedagógicas.					
18	Los directivos brindan apoyo al personal que presenta dificultades para alcanzar metas esperadas.					
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN</b>						
19	Los directivos se preocupan por atender las necesidades de la comunidad educativa.					
20	El directivo realiza monitoreo y acompañamiento para mejorar mi desempeño laboral					
21	Los directivos promueven un desempeño eficiente reconociendo mis logros.					
22	Los directivos estimulan el cumplimiento de retos y las metas.					
23	Los directivos me motivan a tomar decisiones en determinadas actividades.					
24	Los directivos estimulan las propuestas de ideas innovadoras.					
25	Los directivos reconocen públicamente mis logros o progresos.					
<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO MÚLTIPLE</b>						
26	Los directivos establecen mecanismos de estímulo frente al buen desempeño laboral.					

27	Los directivos estimulan el trabajo compartido de todos los participantes.					
28	Me ofrecen oportunidad de participar de los trabajos en equipo.					
29	Los docentes asumen voluntariamente responsabilidades fuera de su aula.					
30	Todos los docentes asumen la responsabilidad de sus decisiones.					
31	Los directivos y los coordinadores promueven el trabajo hacia una visión compartida					
32	Las acciones se coordinan entre los directivos y docentes de la institución.					
33	La selección del personal contratado es eficiente y lo demuestran en su trabajo.					
34	Los coordinadores demuestran liderazgo en la toma de decisiones aun en presencia del director.					
35	Los directivos le expresan que sus habilidades y capacidades favorecen el desarrollo de la institución.					

Callalli (2018)



## Instrumento de Investigación (cuestionario 02)

### “Estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024”

Sres.:

Mucho agradeceremos contestar el presente cuestionario que forma parte de nuestra tesis para optar el Grado de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo estamos realizando una investigación acerca de “**desarrollo profesional docente es la segunda variable**”. Le demandará algunos breves minutos completarla y será de gran ayuda para nuestra investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima. Por favor marcar con una (X) la que corresponde con su opinión aplicando la siguiente valoración.

**Escala:** 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</b>						
<b>Dimensión 1: Desarrollo técnico-pedagógico</b>						
1	Empleo recursos educativos en relación a los propósitos de aprendizaje.					
2	Empleo recursos didáctico que ofrece la plataforma Perú Educa.					
3	Los recursos educativos facilitan la movilidad de las capacidades					
4	Utilizo métodos didácticos variados para optimizar el aprendizaje.					
5	Empleo estrategias didácticas diversas para asegurar el logro del propósito de aprendizaje.					
6	Planifico actividades retadoras a partir del propósito de aprendizaje que generen experiencias de aprendizaje vivencial.					

7	La planificación curricular responde a las metas establecidas en el compromiso de gestión: progreso anual de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa.					
8	Participo de las actividades formativas propuesto por el MINEDU, UGEL IE u otras instituciones.					
9	Participo en experiencias significativos de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.					
10	Reflexiono de modo individual y colectivo en grupos de interaprendizaje para afirmar mi desempeño profesional en la institución educativa.					
11	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional sobre el bien superior del niño y el adolescente.					
<b>Dimensión 2: Desarrollo personal social</b>						
12	Reconozco las dificultades de los estudiantes, luego del análisis crítico que realiza de su práctica pedagógica.					
13	A partir de la reflexión, afronto todas las dificultades identificadas para mejorar mi desempeño profesional.					
14	Admito las recomendaciones de los docentes con mayor experiencia para mejorar mi desempeño profesional.					
15	Considero que fortalecer las competencias profesionales me haría sentir reconocido y valorado.					
16	Percibo que la comunidad educativa me reconoce profesionalmente por la labor que desarrollo en la institución educativa.					
17	Demuestro seguridad en el ejercicio profesional en cada momento del desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
18	Actúo con decisión ante compromisos de gestión escolar asumidos por la institución educativa.					
19	Actúo con prudencia para opinar sobre el desarrollo profesional de sus pares					
<b>Dimensión 3: Desarrollo institucional</b>						
20	Participo con profesionalidad para fortalecer la vida institucional del colegio.					
21	Soy proactivo ante los desafíos que propone el sector educativo para enseñar con el ejemplo.					

22	Considero la innovación como un medio de transformación de la práctica pedagógica					
23	Cumplo y me involucro con las actividades asignadas según el plan anual de trabajo.					
24	Participo con frecuencia en los cursos virtuales de Perú Educa.					
25	Propongo actividades de trabajo grupal que responden a las metas de gestión escolar de la institución educativa.					
26	Ante opiniones divergentes, me pongo de acuerdo en consenso para hacer frente a posibles conflictos.					
27	Practico el trabajo colaborativo con todos los miembros de la institución educativa.					
28	Realizo trabajo compartido con los miembros de las comisiones asignadas de la institución educativa.					
29	Promuevo el diálogo participativo para la toma de decisiones en la gestión escolar de la institución educativa.					

Arenas (2023)

## Ficha técnica

### Ficha de instrumento de las estrategias de liderazgo distribuido

Denominación	Escala de Liderazgo Distribuido
Autor	Zulema Callalli Palomino
Adaptado	
Año	2018- Perú
Propósito	Medir el Liderazgo Distribuido
Tipo de reactivos	Escala de Likert
Número de Ítems	25 interrogantes
Administración	A docentes
duración	20 minutos
Rango de aplicación	Muy débil (1-21), Débil (22-43), Moderado (44-65), Alto (66-87), Muy alto (88-105).
Nivel	Totalmente en desacuerdo 1, En desacuerdo 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3, De acuerdo 4, Totalmente de acuerdo 5

## Ficha técnica

### Ficha de instrumento de la variable desarrollo profesional docente

Denominación	Cuestionario sobre desarrollo profesional
Autor	Arenas Abarca, Marleny
Adaptado	
Año	2023
Propósito	Medir el nivel de desarrollo profesional docente
Tipo de reactivos	Escala de Likert
Número de Ítems	29interrogantes
Administración	Docentes
duración	20 minutos
Rango de aplicación	Muy Deficiente (1-17), Deficiente (18-35), Regular (36- 53), Eficiente (54-71), Muy Eficiente (72-87).
Nivel	Likert Ordinal: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.

## ANEXO 03: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de liderazgo distribuido Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Estrategias de liderazgo distribuido

Definición de la variable: Se comprende como liderazgo distribuido a la asunción de responsabilidades dentro de la institución educativa donde los trabajadores contribuyen asumiendo responsabilidades de la dirección con compromiso y autonomía y liderando desde el equipo de trabajo que representa. (García, 2017)


Dimensiones	Indicadores	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Confianza	Libertad en el desempeño laboral Respeto.	1. Los directivos brindan confianza y seguridad cuando observan mi desempeño laboral.	1	1	1	1	
		2. Me otorgan libertad para proponer proyectos en la institución educativa.	1	1	1	1	
		3. Los directivos realizan reuniones de inter aprendizaje y capacitaciones en la IE	1	1	1	1	
		4. Los directivos me permiten asumir responsabilidades en el desarrollo de diversas actividades.	1	1	1	1	
		5. El director demuestra disposición frente a todos los integrantes de la institución.	1	1	1	1	
		6. El directivo busca que todos participen en las actividades de integración	1	1	1	1	
		7. Considera que hay buen clima institucional entre los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		8. En la institución educativa se cumplen las normas sin distinciones ni excepciones.	1	1	1	1	
		9. Percibe que los directivos, lo apoyan en situaciones personales o de emergencia.	1	1	1	1	
Talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crecimiento personal</li> <li>▪ Crecimiento organizativo</li> </ul>	10. Los directivos reconocen mi talento para asignarme determinadas responsabilidades	1	1	1	1	
		11- Los resultados pedagógicos son producto de la persistencia y dedicación de los docentes.	1	1	1	1	

		12- Los directivos estimulan mi desarrollo personal y profesional	1	1	1	1	
		13. Los directivos promueven la iniciativa para la ejecución de las tareas que me asignan.	1	1	1	1	
		14. Los directivos intervienen en las acciones que decido realizar según la responsabilidad que me asignan.	1	1	1	1	
		15. En la I.E. las tareas son distribuidas de manera oportuna y equitativa entre todo el personal	1	1	1	1	
		16. Los directivos involucran a toda la comunidad educativa para elaborar los documentos de gestión.	1	1	1	1	
		17. Los directivos me brindan apoyo y orientación frente a mis necesidades pedagógicas.	1	1	1	1	
		18. Los directivos brindan apoyo al personal que presenta dificultades para alcanzar metas esperadas	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción Laboral	19. Los directivos se preocupan por atender las necesidades de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		20. El directivo realiza monitoreo y acompañamiento para mejorar mi desempeño laboral	1	1	1	1	
		21. Los directivos promueven un desempeño eficiente reconociendo mis logros.	1	1	1	1	
		22. Los directivos estimulan el cumplimiento de retos y las metas.	1	1	1	1	
		23. Los directivos me motivan a tomar decisiones en determinadas actividades.	1	1	1	1	
		24. Los directivos estimulan las propuestas de ideas innovadoras.	1	1	1	1	
		25. Los directivos reconocen públicamente mis logros o progresos.	1	1	1	1	

Liderazgo múltiple	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad y autonomía</li> <li>▪ Participación</li> <li>▪ Comunicación</li> </ul> Potenciación	26. Los directivos establecen mecanismos de estímulo frente al buen desempeño laboral.	1	1	1	1	
		27. Los directivos estimulan el trabajo compartido de todos los participantes.	1	1	1	1	
		28. Me ofrecen oportunidad de participar de los trabajos en equipo.	1	1	1	1	
		29. Los docentes asumen voluntariamente responsabilidades fuera de su aula.	1	1	1	1	
		30. Todos los docentes asumen la responsabilidad de sus decisiones.	1	1	1	1	
		31. Los directivos y los coordinadores promueven el trabajo hacia una visión compartida	1	1	1	1	
		32. Las acciones se coordinan entre los directivos y docentes de la institución.	1	1	1	1	
		33. La selección del personal contratado es eficiente y lo demuestran en su trabajo.	1	1	1	1	
		34. Los coordinadores demuestran liderazgo en la toma de decisiones aun en presencia del director.	1	1	1	1	
		35. Los directivos le expresan que sus habilidades y capacidades favorecen el desarrollo de la institución	1	1	1	1	



### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de estrategias de liderazgo distribuido
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de estrategias de liderazgo distribuido
Nombres y apellidos del experto	DR. RAÚL DELGADO ARENAS
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	30 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORADO EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Firma	
Fecha	9/06/2024

## FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de liderazgo distribuido Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

### **Matriz de validación del cuestionario de la variable Estrategias de liderazgo distribuido**

Definición de la variable: Se comprende como liderazgo distribuido a la asunción de responsabilidades dentro de la institución educativa donde los trabajadores contribuyen asumiendo responsabilidades de la dirección con compromiso y autonomía y liderando desde el equipo de trabajo que representa. (García, 2017)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Confianza	Libertad en el desempeño laboral Respeto.	2. Los directivos brindan confianza y seguridad cuando observan mi desempeño laboral.	1	1	1	1	
		2. Me otorgan libertad para proponer proyectos en la institución educativa.	1	1	1	1	
		3. Los directivos realizan reuniones de inter aprendizaje y capacitaciones en la IE	1	1	1	1	
		4. Los directivos me permiten asumir responsabilidades en el desarrollo de diversas actividades.	1	1	1	1	
		5. El director demuestra disposición frente a todos los integrantes de la institución.	1	1	1	1	
		6. El directivo busca que todos participen en las actividades de integración	1	1	1	1	
		7. Considera que hay buen clima institucional entre los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		8. En la institución educativa se cumplen las normas sin distinciones ni excepciones.	1	1	1	1	
		9. Percibe que los directivos, lo apoyan en situaciones personales o de emergencia.	1	1	1	1	
Talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crecimiento personal</li> <li>▪ Crecimiento organizativo</li> </ul>	10. Los directivos reconocen mi talento para asignarme determinadas responsabilidades	1	1	1	1	
		11- Los resultados pedagógicos son producto de la persistencia y dedicación de los docentes.	1	1	1	1	

		12- Los directivos estimulan mi desarrollo personal y profesional	1	1	1	1	
		13. Los directivos promueven la iniciativa para la ejecución de las tareas que me asignan.	1	1	1	1	
		14. Los directivos intervienen en las acciones que decido realizar según la responsabilidad que me asignan.	1	1	1	1	
		15. En la I.E. las tareas son distribuidas de manera oportuna y equitativa entre todo el personal	1	1	1	1	
		16. Los directivos involucran a toda la comunidad educativa para elaborar los documentos de gestión.	1	1	1	1	
		17. Los directivos me brindan apoyo y orientación frente a mis necesidades pedagógicas.	1	1	1	1	
		18. Los directivos brindan apoyo al personal que presenta dificultades para alcanzar metas esperadas	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción Laboral	19. Los directivos se preocupan por atender las necesidades de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		20. El directivo realiza monitoreo y acompañamiento para mejorar mi desempeño laboral	1	1	1	1	
		21. Los directivos promueven un desempeño eficiente reconociendo mis logros.	1	1	1	1	
		22. Los directivos estimulan el cumplimiento de retos y las metas.	1	1	1	1	
		23. Los directivos me motivan a tomar decisiones en determinadas actividades.	1	1	1	1	
		24. Los directivos estimulan las propuestas de ideas innovadoras.	1	1	1	1	
		25. Los directivos reconocen públicamente mis logros o progresos.	1	1	1	1	

Liderazgo múltiple	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad y autonomía</li> <li>▪ Participación</li> <li>▪ Comunicación</li> </ul> Potenciación	26. Los directivos establecen mecanismos de estímulo frente al buen desempeño laboral.	1	1	1	1	
		27. Los directivos estimulan el trabajo compartido de todos los participantes.	1	1	1	1	
		28. Me ofrecen oportunidad de participar de los trabajos en equipo.	1	1	1	1	
		29. Los docentes asumen voluntariamente responsabilidades fuera de su aula.	1	1	1	1	
		30. Todos los docentes asumen la responsabilidad de sus decisiones.	1	1	1	1	
		31. Los directivos y los coordinadores promueven el trabajo hacia una visión compartida	1	1	1	1	
		32. Las acciones se coordinan entre los directivos y docentes de la institución.	1	1	1	1	
		33. La selección del personal contratado es eficiente y lo demuestran en su trabajo.	1	1	1	1	
		34. Los coordinadores demuestran liderazgo en la toma de decisiones aun en presencia del director.	1	1	1	1	
		35. Los directivos le expresan que sus habilidades y capacidades favorecen el desarrollo de la institución	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de estrategias de liderazgo distribuido
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de estrategias de liderazgo distribuido
Nombres y apellidos del experto	Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad	09554022
Años de experiencia en el área	11 en docencia
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TC
Número telefónico	941397665
Firma	
Fecha	05 /06/2024

## FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de liderazgo distribuido Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

### **Matriz de validación del cuestionario de la variable Estrategias de liderazgo distribuido**

Definición de la variable: Se comprende como liderazgo distribuido a la asunción de responsabilidades dentro de la institución educativa donde los trabajadores contribuyen asumiendo responsabilidades de la dirección con compromiso y autonomía y liderando desde el equipo de trabajo que representa. (García, 2017)


Dimensiones	Indicadores	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Confianza	Libertad en el desempeño laboral Respeto.	3. Los directivos brindan confianza y seguridad cuando observan mi desempeño laboral.	1	1	1	1	
		2. Me otorgan libertad para proponer proyectos en la institución educativa.	1	1	1	1	
		3. Los directivos realizan reuniones de inter aprendizaje y capacitaciones en la IE	1	1	1	1	
		4. Los directivos me permiten asumir responsabilidades en el desarrollo de diversas actividades.	1	1	1	1	
		5. El director demuestra disposición frente a todos los integrantes de la institución.	1	1	1	1	
		6. El directivo busca que todos participen en las actividades de integración	1	1	1	1	
		7. Considera que hay buen clima institucional entre los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		8. En la institución educativa se cumplen las normas sin distinciones ni excepciones.	1	1	1	1	
		9. Percibe que los directivos, lo apoyan en situaciones personales o de emergencia.	1	1	1	1	
Talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crecimiento personal</li> <li>▪ Crecimiento organizativo</li> </ul>	10. Los directivos reconocen mi talento para asignarme determinadas responsabilidades	1	1	1	1	
		11- Los resultados pedagógicos son producto de la persistencia y dedicación de los docentes.	1	1	1	1	



		12- Los directivos estimulan mi desarrollo personal y profesional	1	1	1	1	
		13. Los directivos promueven la iniciativa para la ejecución de las tareas que me asignan.	1	1	1	1	
		14. Los directivos intervienen en las acciones que decido realizar según la responsabilidad que me asignan.	1	1	1	1	
		15. En la I.E. las tareas son distribuidas de manera oportuna y equitativa entre todo el personal	1	1	1	1	
		16. Los directivos involucran a toda la comunidad educativa para elaborar los documentos de gestión.	1	1	1	1	
		17. Los directivos me brindan apoyo y orientación frente a mis necesidades pedagógicas.	1	1	1	1	
		18. Los directivos brindan apoyo al personal que presenta dificultades para alcanzar metas esperadas	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción Laboral	19. Los directivos se preocupan por atender las necesidades de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		20. El directivo realiza monitoreo y acompañamiento para mejorar mi desempeño laboral	1	1	1	1	
		21. Los directivos promueven un desempeño eficiente reconociendo mis logros.	1	1	1	1	
		22. Los directivos estimulan el cumplimiento de retos y las metas.	1	1	1	1	
		23. Los directivos me motivan a tomar decisiones en determinadas actividades.	1	1	1	1	
		24. Los directivos estimulan las propuestas de ideas innovadoras.	1	1	1	1	
		25. Los directivos reconocen públicamente mis logros o progresos.	1	1	1	1	

Liderazgo múltiple	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad y autonomía</li> <li>▪ Participación</li> <li>▪ Comunicación</li> </ul> Potenciación	26. Los directivos establecen mecanismos de estímulo frente al buen desempeño laboral.	1	1	1	1	
		27. Los directivos estimulan el trabajo compartido de todos los participantes.	1	1	1	1	
		28. Me ofrecen oportunidad de participar de los trabajos en equipo.	1	1	1	1	
		29. Los docentes asumen voluntariamente responsabilidades fuera de su aula.	1	1	1	1	
		30. Todos los docentes asumen la responsabilidad de sus decisiones.	1	1	1	1	
		31. Los directivos y los coordinadores promueven el trabajo hacia una visión compartida	1	1	1	1	
		32. Las acciones se coordinan entre los directivos y docentes de la institución.	1	1	1	1	
		33. La selección del personal contratado es eficiente y lo demuestran en su trabajo.	1	1	1	1	
		34. Los coordinadores demuestran liderazgo en la toma de decisiones aun en presencia del director.	1	1	1	1	
		35. Los directivos le expresan que sus habilidades y capacidades favorecen el desarrollo de la institución	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desarrollo Profesional Docente
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de Desarrollo Profesional Docente
Nombres y apellidos del experto	Abraham Horna Rubio
Documento de identidad	06117267
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Coordinador de Posgrado
Número telefónico	954854415
Firma	 <small>Econ. Abraham Horna Rubio COLEGIO DE ECONOMISTAS DE ANCASH Registro N° 016</small>
Fecha	09/06/2024

## FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de liderazgo distribuido Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

### **Matriz de validación del cuestionario de la variable Estrategias de liderazgo distribuido**

Definición de la variable: Se comprende como liderazgo distribuido a la asunción de responsabilidades dentro de la institución educativa donde los trabajadores contribuyen asumiendo responsabilidades de la dirección con compromiso y autonomía y liderando desde el equipo de trabajo que representa. (García, 2017)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Confianza	Libertad en el desempeño laboral Respeto.	4. Los directivos brindan confianza y seguridad cuando observan mi desempeño laboral.	1	1	1	1	
		2. Me otorgan libertad para proponer proyectos en la institución educativa.	1	1	1	1	
		3. Los directivos realizan reuniones de inter aprendizaje y capacitaciones en la IE	1	1	1	1	
		4. Los directivos me permiten asumir responsabilidades en el desarrollo de diversas actividades.	1	1	1	1	
		5. El director demuestra disposición frente a todos los integrantes de la institución.	1	1	1	1	
		6. El directivo busca que todos participen en las actividades de integración	1	1	1	1	
		7. Considera que hay buen clima institucional entre los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		8. En la institución educativa se cumplen las normas sin distinciones ni excepciones.	1	1	1	1	
		9. Percibe que los directivos, lo apoyan en situaciones personales o de emergencia.	1	1	1	1	
Talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crecimiento personal</li> <li>▪ Crecimiento organizativo</li> </ul>	10. Los directivos reconocen mi talento para asignarme determinadas responsabilidades	1	1	1	1	
		11- Los resultados pedagógicos son producto de la persistencia y dedicación de los docentes.	1	1	1	1	

		12- Los directivos estimulan mi desarrollo personal y profesional	1	1	1	1	
		13. Los directivos promueven la iniciativa para la ejecución de las tareas que me asignan.	1	1	1	1	
		14. Los directivos intervienen en las acciones que decido realizar según la responsabilidad que me asignan.	1	1	1	1	
		15. En la I.E. las tareas son distribuidas de manera oportuna y equitativa entre todo el personal	1	1	1	1	
		16. Los directivos involucran a toda la comunidad educativa para elaborar los documentos de gestión.	1	1	1	1	
		17. Los directivos me brindan apoyo y orientación frente a mis necesidades pedagógicas.	1	1	1	1	
		18. Los directivos brindan apoyo al personal que presenta dificultades para alcanzar metas esperadas	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción Laboral	19. Los directivos se preocupan por atender las necesidades de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		20. El directivo realiza monitoreo y acompañamiento para mejorar mi desempeño laboral	1	1	1	1	
		21. Los directivos promueven un desempeño eficiente reconociendo mis logros.	1	1	1	1	
		22. Los directivos estimulan el cumplimiento de retos y las metas.	1	1	1	1	
		23. Los directivos me motivan a tomar decisiones en determinadas actividades.	1	1	1	1	
		24. Los directivos estimulan las propuestas de ideas innovadoras.	1	1	1	1	
		25. Los directivos reconocen públicamente mis logros o progresos.	1	1	1	1	

Liderazgo múltiple	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad y autonomía</li> <li>▪ Participación</li> <li>▪ Comunicación</li> </ul> Potenciación	26. Los directivos establecen mecanismos de estímulo frente al buen desempeño laboral.	1	1	1	1	
		27. Los directivos estimulan el trabajo compartido de todos los participantes.	1	1	1	1	
		28. Me ofrecen oportunidad de participar de los trabajos en equipo.	1	1	1	1	
		29. Los docentes asumen voluntariamente responsabilidades fuera de su aula.	1	1	1	1	
		30. Todos los docentes asumen la responsabilidad de sus decisiones.	1	1	1	1	
		31. Los directivos y los coordinadores promueven el trabajo hacia una visión compartida	1	1	1	1	
		32. Las acciones se coordinan entre los directivos y docentes de la institución.	1	1	1	1	
		33. La selección del personal contratado es eficiente y lo demuestran en su trabajo.	1	1	1	1	
		34. Los coordinadores demuestran liderazgo en la toma de decisiones aun en presencia del director.	1	1	1	1	
		35. Los directivos le expresan que sus habilidades y capacidades favorecen el desarrollo de la institución	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de estrategias de liderazgo distribuido
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de estrategias de liderazgo distribuido
Nombres y apellidos del experto	Johnny Félix Farfán Pimentel
Documento de identidad	06269132
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	997026965
Firma	
Fecha	30/06/2024



## FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Desarrollo Profesional Docente Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Desarrollo Profesional Docente


Definición de la variable: Se comprende como liderazgo distribuido a la asunción de responsabilidades dentro de la institución educativa donde los trabajadores contribuyen asumiendo responsabilidades de la dirección con compromiso y autonomía y liderando desde el equipo de trabajo que representa. (García, 2017)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Desarrollo técnico pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos y didáctica.</li> <li>• Planificación curricular.</li> <li>• Autonomía.</li> </ul>	1. Empleo recursos educativos en relación a los propósitos de aprendizaje.	1	1	1	1	
		2. Empleo recursos didáctico que ofrece la plataforma Perú Educa.	1	1	1	1	
		3. Los recursos educativos facilitan la movilidad de las capacidades	1	1	1	1	
		4. Utilizo métodos didácticos variados para optimizar el aprendizaje.	1	1	1	1	
		5. Empleo estrategias didácticas diversas para asegurar el logro del propósito de aprendizaje.	1	1	1	1	
		6. Planifico actividades retadoras a partir del propósito de aprendizaje que generen experiencias de aprendizaje vivencial.	1	1	1	1	
		7. La planificación curricular responde a las metas establecidas en el compromiso de gestión: progreso anual de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa.	1	1	1	1	
		8. Participo de las actividades formativas propuesto por el MINEDU, UGEL IE u otras instituciones.	1	1	1	1	
		9. Participo en experiencias significativos de desarrollo	1	1	1	1	

		profesional, en concordancia con las necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.					
		10. Reflexiono de modo individual y colectivo en grupos de interaprendizaje para afirmar mi desempeño profesional en la institución educativa.	1	1	1	1	
		11. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional sobre el bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	
Desarrollo personal social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión autocrítica.</li> <li>• Satisfacción.</li> <li>• Seguridad.</li> </ul>	12. Reconozco las dificultades de los estudiantes, luego del análisis crítico que realiza de su práctica pedagógica.	1	1	1	1	
		13. A partir de la reflexión, afronto todas las dificultades identificadas para mejorar mi desempeño profesional.	1	1	1	1	
		14. Admito las recomendaciones de los docentes con mayor experiencia para mejorar mi desempeño profesional.	1	1	1	1	
		15. Considero que fortalecer las competencias profesionales me haría sentir reconocido y valorado.	1	1	1	1	
		16. Percibo que la comunidad educativa me reconoce profesionalmente por la labor que desarrollo en la institución educativa.	1	1	1	1	
		17. Demuestro seguridad en el ejercicio profesional en cada momento del desarrollo de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
		18. Actúo con decisión ante compromisos de gestión escolar asumidos por la institución educativa.	1	1	1	1	
		19. Actúo con prudencia para opinar sobre el desarrollo profesional de sus pares	1	1	1	1	
		20. Participo con profesionalidad para fortalecer la vida institucional del colegio.	1	1	1	1	
		21. Soy proactivo ante los desafíos que propone el sector educativo para enseñar con el ejemplo.	1	1	1	1	

Desarrollo institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución.</li> <li>• Trabajo colaborativo.</li> </ul>						
		22. Considero la innovación como un medio de transformación de la práctica pedagógica	1	1	1	1	
		23. Cumpló y me involucro con las actividades asignadas según el plan anual de trabajo.	1	1	1	1	
		24. Participo con frecuencia en los cursos virtuales de Perú Educa.	1	1	1	1	
		25. Propongo actividades de trabajo grupal que responden a las metas de gestión escolar de la institución educativa	1	1	1	1	
		26. Ante opiniones divergentes, me pongo de acuerdo en consenso para hacer frente a posibles conflictos.	1	1	1	1	
		27. Practico el trabajo colaborativo con todos los miembros de la institución educativa.	1	1	1	1	
		28. Realizo trabajo compartico con los miembros de las comisiones asignadas de la institución educativa.	1	1	1	1	
		29. Promuevo el diálogo participativo para la toma de decisiones en la gestión escolar de la institución educativa.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desarrollo Profesional Docente
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de Desarrollo Profesional Docente
Nombres y apellidos del experto	DR. RAÚL DELGADO ARENAS
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	30 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORADO EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Firma	
Fecha	9/06/2024

## FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Desarrollo Profesional Docente Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

### **Matriz de validación del cuestionario de la variable Desarrollo Profesional Docente**

Definición de la variable: Se comprende como liderazgo distribuido a la asunción de responsabilidades dentro de la institución educativa donde los trabajadores contribuyen asumiendo responsabilidades de la dirección con compromiso y autonomía y liderando desde el equipo de trabajo que representa. (García, 2017)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Desarrollo técnico pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos y didáctica.</li> <li>• Planificación curricular.</li> <li>• Autonomía.</li> </ul>	1. Empleo recursos educativos en relación a los propósitos de aprendizaje.	1	1	1	1	
		2. Empleo recursos didáctico que ofrece la plataforma Perú Educa.	1	1	1	1	
		3. Los recursos educativos facilitan la movilidad de las capacidades	1	1	1	1	
		4. Utilizo métodos didácticos variados para optimizar el aprendizaje.	1	1	1	1	
		5. Empleo estrategias didácticas diversas para asegurar el logro del propósito de aprendizaje.	1	1	1	1	
		6. Planifico actividades retadoras a partir del propósito de aprendizaje que generen experiencias de aprendizaje vivencial.	1	1	1	1	
		7. La planificación curricular responde a las metas establecidas en el compromiso de gestión: progreso anual de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa.	1	1	1	1	
		8. Participo de las actividades formativas propuesto por el MINEDU, UGEL IE u otras instituciones.	1	1	1	1	
		9. Participo en experiencias significativos de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.	1	1	1	1	

		10. Reflexiono de modo individual y colectivo en grupos de interaprendizaje para afirmar mi desempeño profesional en la institución educativa.	1	1	1	1	
		11. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional sobre el bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	
Desarrollo personal social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión autocrítica.</li> <li>• Satisfacción.</li> <li>• Seguridad.</li> </ul>	12. Reconozco las dificultades de los estudiantes, luego del análisis crítico que realiza de su práctica pedagógica.	1	1	1	1	
		13. A partir de la reflexión, afronto todas las dificultades identificadas para mejorar mi desempeño profesional.	1	1	1	1	
		14. Admito las recomendaciones de los docentes con mayor experiencia para mejorar mi desempeño profesional.	1	1	1	1	
		15. Considero que fortalecer las competencias profesionales me haría sentir reconocido y valorado.	1	1	1	1	
		16. Percibo que la comunidad educativa me reconoce profesionalmente por la labor que desarrollo en la institución educativa.	1	1	1	1	
		17. Demuestro seguridad en el ejercicio profesional en cada momento del desarrollo de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
		18. Actúo con decisión ante compromisos de gestión escolar asumidos por la institución educativa.	1	1	1	1	
		19. Actúo con prudencia para opinar sobre el desarrollo profesional de sus pares	1	1	1	1	
		20. Participo con profesionalidad para fortalecer la vida institucional del colegio.	1	1	1	1	
		21. Soy proactivo ante los desafíos que propone el sector educativo para enseñar con el ejemplo.	1	1	1	1	



Desarrollo institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución.</li> <li>• Trabajo colaborativo.</li> </ul>	22. Considero la innovación como un medio de transformación de la práctica pedagógica	1	1	1	1	
		23. Cumplo y me involucro con las actividades asignadas según el plan anual de trabajo.	1	1	1	1	
		24. Participo con frecuencia en los cursos virtuales de Perú Educa.	1	1	1	1	
		25. Propongo actividades de trabajo grupal que responden a las metas de gestión escolar de la institución educativa	1	1	1	1	
		26. Ante opiniones divergentes, me pongo de acuerdo en consenso para hacer frente a posibles conflictos.	1	1	1	1	
		27. Practico el trabajo colaborativo con todos los miembros de la institución educativa.	1	1	1	1	
		28. Realizo trabajo compartico con los miembros de las comisiones asignadas de la institución educativa.	1	1	1	1	
		29. Promuevo el diálogo participativo para la toma de decisiones en la gestión escolar de la institución educativa.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desarrollo Profesional Docente
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de Desarrollo Profesional Docente
Nombres y apellidos del experto	Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad	09554022
Años de experiencia en el área	11 en docencia
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TC
Número telefónico	941397665
Firma	
Fecha	05 /06/2024

## FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Desarrollo Profesional Docente Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

### **Matriz de validación del cuestionario de la variable Desarrollo Profesional Docente**


Definición de la variable: Se comprende como liderazgo distribuido a la asunción de responsabilidades dentro de la institución educativa donde los trabajadores contribuyen asumiendo responsabilidades de la dirección con compromiso y autonomía y liderando desde el equipo de trabajo que representa. (García, 2017)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Desarrollo técnico pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos y didáctica.</li> <li>• Planificación curricular.</li> <li>• Autonomía.</li> </ul>	1. Empleo recursos educativos en relación a los propósitos de aprendizaje.	1	1	1	1	
		2. Empleo recursos didáctico que ofrece la plataforma Perú Educa.	1	1	1	1	
		3. Los recursos educativos facilitan la movilidad de las capacidades	1	1	1	1	
		4. Utilizo métodos didácticos variados para optimizar el aprendizaje.	1	1	1	1	
		5. Empleo estrategias didácticas diversas para asegurar el logro del propósito de aprendizaje.	1	1	1	1	
		6. Planifico actividades retadoras a partir del propósito de aprendizaje que generen experiencias de aprendizaje vivencial.	1	1	1	1	
		7. La planificación curricular responde a las metas establecidas en el compromiso de gestión: progreso anual de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa.	1	1	1	1	
		8. Participo de las actividades formativas propuesto por el MINEDU, UGEL IE u otras instituciones.	1	1	1	1	
		9. Participo en experiencias significativos de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.	1	1	1	1	

		10. Reflexiono de modo individual y colectivo en grupos de interaprendizaje para afirmar mi desempeño profesional en la institución educativa.	1	1	1	1	
		11. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional sobre el bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	
Desarrollo personal social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión autocrítica.</li> <li>• Satisfacción.</li> <li>• Seguridad.</li> </ul>	12. Reconozco las dificultades de los estudiantes, luego del análisis crítico que realiza de su práctica pedagógica.	1	1	1	1	
		13. A partir de la reflexión, afronto todas las dificultades identificadas para mejorar mi desempeño profesional.	1	1	1	1	
		14. Admito las recomendaciones de los docentes con mayor experiencia para mejorar mi desempeño profesional.	1	1	1	1	
		15. Considero que fortalecer las competencias profesionales me haría sentir reconocido y valorado.	1	1	1	1	
		16. Percibo que la comunidad educativa me reconoce profesionalmente por la labor que desarrollo en la institución educativa.	1	1	1	1	
		17. Demuestro seguridad en el ejercicio profesional en cada momento del desarrollo de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
		18. Actúo con decisión ante compromisos de gestión escolar asumidos por la institución educativa.	1	1	1	1	
		19. Actúo con prudencia para opinar sobre el desarrollo profesional de sus pares	1	1	1	1	
		20. Participo con profesionalidad para fortalecer la vida institucional del colegio.	1	1	1	1	
		21. Soy proactivo ante los desafíos que propone el sector educativo para enseñar con el ejemplo.	1	1	1	1	

Desarrollo institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución.</li> <li>• Trabajo colaborativo.</li> </ul>	22. Considero la innovación como un medio de transformación de la práctica pedagógica	1	1	1	1	
		23. Cumplo y me involucro con las actividades asignadas según el plan anual de trabajo.	1	1	1	1	
		24. Participo con frecuencia en los cursos virtuales de Perú Educa.	1	1	1	1	
		25. Propongo actividades de trabajo grupal que responden a las metas de gestión escolar de la institución educativa	1	1	1	1	
		26. Ante opiniones divergentes, me pongo de acuerdo en consenso para hacer frente a posibles conflictos.	1	1	1	1	
		27. Practico el trabajo colaborativo con todos los miembros de la institución educativa.	1	1	1	1	
		28. Realizo trabajo compartico con los miembros de las comisiones asignadas de la institución educativa.	1	1	1	1	
		29. Promuevo el diálogo participativo para la toma de decisiones en la gestión escolar de la institución educativa.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de estrategias de liderazgo distribuido
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de estrategias de liderazgo distribuido
Nombres y apellidos del experto	Abraham Horna Rubio
Documento de identidad	06117267
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Coordinador de Posgrado
Número telefónico	954854415
Firma	 <small>Econ. Abraham Horna Rubio COLEGIO DE ECONOMISTAS DE ANCASH Registro N° 096</small>
Fecha	09/06/2024

## FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Desarrollo Profesional Docente Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

### **Matriz de validación del cuestionario de la variable Desarrollo Profesional Docente**

Definición de la variable: Se comprende como liderazgo distribuido a la asunción de responsabilidades dentro de la institución educativa donde los trabajadores contribuyen asumiendo responsabilidades de la dirección con compromiso y autonomía y liderando desde el equipo de trabajo que representa. (García, 2017)




Dimensiones	Indicadores	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Desarrollo técnico pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos y didáctica.</li> <li>• Planificación curricular.</li> <li>• Autonomía.</li> </ul>	1. Empleo recursos educativos en relación a los propósitos de aprendizaje.	1	1	1	1	
		2. Empleo recursos didáctico que ofrece la plataforma Perú Educa.	1	1	1	1	
		3. Los recursos educativos facilitan la movilidad de las capacidades	1	1	1	1	
		4. Utilizo métodos didácticos variados para optimizar el aprendizaje.	1	1	1	1	
		5. Empleo estrategias didácticas diversas para asegurar el logro del propósito de aprendizaje.	1	1	1	1	
		6. Planifico actividades retadoras a partir del propósito de aprendizaje que generen experiencias de aprendizaje vivencial.	1	1	1	1	
		7. La planificación curricular responde a las metas establecidas en el compromiso de gestión: progreso anual de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa.	1	1	1	1	
		8. Participo de las actividades formativas propuesto por el MINEDU, UGEL IE u otras instituciones.	1	1	1	1	
		9. Participo en experiencias significativos de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.	1	1	1	1	
		10. Reflexiono de modo individual y colectivo en grupos de interaprendizaje para afirmar mi desempeño profesional en la institución educativa.	1	1	1	1	

		11. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional sobre el bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	
Desarrollo personal social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión autocrítica.</li> <li>• Satisfacción.</li> <li>• Seguridad.</li> </ul>	12. Reconozco las dificultades de los estudiantes, luego del análisis crítico que realiza de su práctica pedagógica.	1	1	1	1	
		13. A partir de la reflexión, afronto todas las dificultades identificadas para mejorar mi desempeño profesional.	1	1	1	1	
		14. Admito las recomendaciones de los docentes con mayor experiencia para mejorar mi desempeño profesional.	1	1	1	1	
		15. Considero que fortalecer las competencias profesionales me haría sentir reconocido y valorado.	1	1	1	1	
		16. Percibo que la comunidad educativa me reconoce profesionalmente por la labor que desarrollo en la institución educativa.	1	1	1	1	
		17. Demuestro seguridad en el ejercicio profesional en cada momento del desarrollo de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
		18. Actúo con decisión ante compromisos de gestión escolar asumidos por la institución educativa.	1	1	1	1	
		19. Actúo con prudencia para opinar sobre el desarrollo profesional de sus pares	1	1	1	1	
Desarrollo institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución.</li> <li>• Trabajo colaborativo.</li> </ul>	20. Participo con profesionalidad para fortalecer la vida institucional del colegio.	1	1	1	1	
		21. Soy proactivo ante los desafíos que propone el sector educativo para enseñar con el ejemplo.	1	1	1	1	
		22. Considero la innovación como un medio de transformación de la práctica pedagógica	1	1	1	1	
		23. Cumpló y me involucro con las actividades asignadas según el plan anual de trabajo.	1	1	1	1	
		24. Participo con frecuencia en los cursos virtuales de Perú Educa.	1	1	1	1	

		25. Propongo actividades de trabajo grupal que responden a las metas de gestión escolar de la institución educativa	1	1	1	1	
		26. Ante opiniones divergentes, me pongo de acuerdo en consenso para hacer frente a posibles conflictos.	1	1	1	1	
		27. Practico el trabajo colaborativo con todos los miembros de la institución educativa.	1	1	1	1	
		28. Realizo trabajo compartido con los miembros de las comisiones asignadas de la institución educativa.	1	1	1	1	
		29. Promuevo el diálogo participativo para la toma de decisiones en la gestión escolar de la institución educativa.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de estrategias de liderazgo distribuido
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de estrategias de liderazgo distribuido
Nombres y apellidos del experto	Johnny Félix Farfán Pimentel
Documento de identidad	06269132
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	997026965
Firma	
Fecha	30/06/2024

## ANEXO 05: ASENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** “Estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024.”

**Investigador (a):** Nancy Yanet Ramos Nina

### Propósito del estudio



Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024.”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución en estudio INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN.

Determinar la relación entre la estrategia de liderazgo distribuido y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024.

### Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024.”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el AUDITORIUM de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en

el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.



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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Nancy Yanet Ramos Nina, email: [nancy2016yanet@gmail.com](mailto:nancy2016yanet@gmail.com) y Docente asesor: Dr. Raúl Delgado Arenas, email: [jenofanes2015@gmail.com](mailto:jenofanes2015@gmail.com)

**Consentimiento**

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

## ANEXO 07: AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

### *Autorización de uso de información de empresa*

Yo, **Gregorio Jorge Quispe Llano**, identificado con DNI N° 01309808, en mi calidad de DIRECTOR de la Institución Educativa Secundaria "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" con R.U.C N° 20603365497, ubicada en la ciudad de Ilave - Puno.

#### **OTORGO LA AUTORIZACIÓN:**

A la señorita, **Nancy Yanet Ramos Nina**, identificado con DNI N°41671672, de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- **Instrumento de investigación (cuestionario).**

**Del proyecto de investigación titulado: Estrategias de liderazgo distribuido y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Puno, 2024;** con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Tesis para optar el Título Profesional, ( ) Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, ( ) Trabajo académico, ( **X** ) Otro (Tesis para optar el Título Profesional de Maestra).

( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

( ) Mencionar el nombre de la empresa.



**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*



Prof. GREGORIO J. QUISPE LLANO  
DIRECTOR  
EMBLEMÁTICO I.E.S.

Firma y sello del Representante Legal  
DNI: 01309808

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante  
DNI: 41671672

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.









	V1	D1	D2	D3	D4	V2	D5	D6	D7
1	64	17	12	17	18	2	17	28	27
2	110	30	22	24	34	103	27	27	49
3	116	34	22	21	39	94	25	31	38
4	74	20	13	20	21	78	20	22	36
5	83	19	26	17	21	88	31	23	34
6	90	22	20	24	24	90	27	31	32
7	62	15	15	14	18	68	15	23	30
8	122	32	30	25	35	98	37	29	32
9	140	32	39	32	37	118	48	31	39
10	57	12	13	19	13	70	19	26	25
11	108	32	22	18	36	74	22	30	22
12	86	25	15	18	28	76	19	25	32
13	91	21	30	15	25	87	30	22	35
14	72	18	14	21	19	77	24	27	26
15	81	25	12	18	26	68	17	21	30
16	84	23	23	13	25	83	25	22	36
17	85	23	23	14	25	87	27	23	37
18	115	27	28	29	31	98	34	37	27
19	76	16	13	30	17	84	26	35	23
20	159	42	38	32	47	122	45	39	38
21	146	40	34	31	41	133	46	38	49
22	43	9	9	15	10	67	11	26	30

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	V1	D1	D2	D3	D4	V2	D5	D6	D7
22	43	9	9	15	10	67	11	26	30
23	76	20	17	17	22	82	21	25	36
24	96	25	19	24	28	68	29	20	19
25	71	23	11	13	24	44	18	10	16
26	98	28	20	19	31	89	23	29	37
27	95	28	16	22	29	89	23	28	38
28	91	24	17	25	25	89	27	32	30
29	105	24	31	25	25	100	41	32	27
30	107	23	32	26	26	102	41	28	33
31	68	19	9	20	20	76	19	19	38
32	95	27	22	16	30	64	27	17	20
33	83	20	24	17	22	61	35	10	16
34	110	31	26	19	34	95	29	29	37
35	80	20	16	23	21	82	26	23	33
36	65	18	14	13	20	66	15	24	27
37	97	20	31	23	23	91	40	19	32
38	83	20	24	18	21	96	31	27	38
39	106	23	25	34	24	98	38	36	24
40	37	9	9	9	10	45	11	14	20
41	98	20	30	23	25	91	31	29	31
42	124	34	27	28	35	97	39	33	25
43	88	15	25	31	17	108	36	33	39



64	130	33	33	27	37	104	41	30	33
65	130	34	33	25	38	102	41	28	33
66	117	30	33	21	33	96	40	24	32
67	129	36	30	24	39	97	39	24	34
68	124	34	31	21	38	89	36	24	29
69	124	33	32	23	36	102	40	27	35
70	132	35	35	24	38	102	44	26	32
71	112	29	30	21	32	103	37	25	41
72	119	31	30	22	36	92	34	28	30
73	130	33	33	27	37	104	41	30	33
74	85	21	20	20	24	91	26	31	34
75	130	34	34	25	37	103	42	27	34
76	114	29	34	19	32	95	39	25	31
77	126	34	32	23	37	94	39	24	31
78	124	34	29	23	38	91	35	24	32
79	130	36	31	24	39	102	38	27	37
80	124	33	32	23	36	102	40	27	35
81	132	35	35	24	38	102	44	26	32
82	112	29	30	21	32	102	37	25	40
83	119	31	30	22	36	92	34	28	30
84	130	33	33	27	37	103	41	30	32
85	130	34	33	25	38	101	41	28	32

86	117	30	33	21	33	96	40	24	32
87	129	36	30	24	39	97	39	24	34
88	124	34	31	21	38	91	36	24	31
89	133	36	33	23	41	102	38	27	37
90	126	33	32	24	37	104	40	27	37
91	86	20	23	20	23	89	28	26	35
92	80	24	16	14	26	66	20	21	25
93	87	26	15	19	27	71	24	21	26
94	61	17	11	15	18	65	16	24	25
95	59	11	21	15	12	82	25	28	29
96	63	14	13	20	16	79	16	31	32
97	71	19	15	16	21	74	19	24	31
98	68	19	14	15	20	78	17	30	31
99	99	27	22	22	28	93	32	26	35
100	56	12	11	20	13	77	17	28	32
101	81	24	16	15	26	78	21	22	35
102	68	16	13	22	17	78	20	29	29