



Percepción del liderazgo distribuido en docentes según
género en las instituciones educativas de la Red 07
Angamos, Ventanilla, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Athena Bertha Aldoradin Rodriguez

ASESOR:

Dra. Rosalynn Ornella Flores Castañeda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ALDORADIN RODRIGUEZ, ATHENA BERTHA

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DISTRIBUIDO EN DOCENTES SEGÚN GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 07 ANGAMOS, VENTANILLA, 2018

Fecha: 23 de enero de 2019

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Alberto Martinez Lopez

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dra. Castañeda Núñez Eliana Soledad

Firma: [Signature]

VOCAL: Dra. Flores Castañeda Rosalynn Ornella

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

APA - letra y tamaño

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria:

Dedico este trabajo a mi padre celestial Dios, a mi amado esposo Jhon que con su apoyo continuo me ha ayudado en todo, a mi hija Alexandra que es mi motor y motivo para seguir adelante; a mi papá Jaime que desde siempre me impulso a seguir estudiando y a mi mamá Sulmith que desde el cielo me guía.

Agradecimiento:

Agradezco a Universidad César Vallejo por el apoyo académico brindado en el desarrollo de la maestría cursada. A la profesora Rosalynn por su apoyo en el desarrollo del proyecto de investigación. Al doctor Óscar Maureira por la facilitación de material bibliográfico importante y la facilitación del instrumento de liderazgo distribuido de su propia autoría. Y a las instituciones educativas en las cuales desarrollé la investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Aldoradin Rodriguez Athena Bertha, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado Liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 Angamos Ventanilla, 2018. Presentada, en 108 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de diciembre del 2018



Aldoradin Rodriguez Athena Bertha

DNI: 46164655

Presentación

Señores miembros del jurado

Presenta la Tesis titulada: Liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 Angamos Ventanilla, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Educación. Esta investigación correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de estudios de maestría. La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El objetivo de la tesis es comparar el nivel percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xiii
Abstrac	xiv
I. Introducción	15
1.1 Realidad Problemática	16
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	36
1.7 Objetivos	37
II. Método	39
2.1 Diseño de Investigación	40
2.2 Variables, operacionalización	41
2.3 Población	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5 Método de análisis de datos	47
2.6 Aspectos éticos	48
III. Resultados	49
3.1 Descripción descriptivos	50
3.2 Resultados inferenciales	57
IV. Discusión	65
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	77
VIII. Anexos	81

Artículo científico	82
Matriz de consistencia	90
Instrumento	96
Validez de instrumento	101
Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	107
Base de datos	110

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variable y dimensiones del liderazgo distribuido	43
Tabla 2	Población de docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	44
Tabla 3	Ficha técnica del instrumento para medir el liderazgo distribuido	45
Tabla 4	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de liderazgo distribuido	46
Tabla 5	Coeficiente Alfa de Cronbach en el instrumento Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido (CMLD)	47
Tabla 6	Niveles de liderazgo distribuido en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	50
Tabla 7	Niveles de distribución formal en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	51
Tabla 8	Niveles de distribución pragmática en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	52
Tabla 9	Niveles de distribución estratégica en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	53

Tabla 10	Niveles de distribución incremental en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	54
Tabla 11	Niveles de distribución oportuna en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	55
Tabla 12	Niveles de distribución cultural en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	56
Tabla 13	Comparación de liderazgo distribuido en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba de rangos de Mann Whitney	58
Tabla 14	Comparación de distribución formal en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba t Student independientes.	59
Tabla 15	Comparación de distribución pragmática en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba de rangos de Mann Whitney	60
Tabla 16	Comparación de distribución estratégica en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba t – Student independientes	61

Tabla 17	Comparación de distribución incremental en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba de rangos de Mann Whitney.	62
Tabla 18	Comparación de distribución oportuna en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba t-Student independientes	63
Tabla 19	Comparación de distribución cultural en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba de rangos de Mann Whitney	64

Índice de figuras

Figura 1	Porcentajes en liderazgo distribuido en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	50
Figura 2	Porcentajes en distribución formal en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	52
Figura 3	Porcentajes en distribución pragmática en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	53
Figura 4	Porcentajes en distribución estratégica en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	54
Figura 5	Porcentajes en distribución incremental en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	55
Figura 6	Porcentajes en distribución oportuna en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	56
Figura 7	Porcentajes en distribución cultural en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla	57

Resumen

La investigación tuvo como objetivo comparar el nivel de percepción de liderazgo distribuido en docentes de acuerdo al género, realizado bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo hipotético deductiva, tipo básica, y de nivel comparativa, la cual se aplicó en 100 docentes del nivel inicial, primaria, y secundaria de Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla, en Perú; se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido – CMLD (Maureira, 2017); como resultado se encontraron diferencias significativas favorables el género femenino en la variable liderazgo distribuido ($U= 441,000$; $\text{sig.} = ,000$; $p < .05$), como también en sus dimensiones con índice de significancia menor al 5 %, se concluyó que el nivel de este tipo de liderazgo era mayor en las docentes mujeres, quienes asumen normativas directas, se adecúan de forma más rápida a sus actividades laborales, también construyen mejor liderazgo que en los varones, tanto en su práctica como en la dimensión formalidad; se sugiere trabajar este análisis en una replicación regional del estudio.

Palabras claves: Liderazgo distribuido; liderazgo oportuno; distribución estratégica; liderazgo formal.

Abstract

The objective of the research was to compare the level of perception of leadership distributed among teachers according to gender, carried out under the quantitative approach, non-experimental design, hypothetical deductive type, basic type, and comparative level, which was applied in 100 teachers. of the initial, primary, and secondary level of Educational Institutions of the 07 Angamos Network of the Ventanilla district, in Peru; the Multifactorial Questionnaire of Distributed Leadership - CMLD (Maureira, 2017) was used; as a result, favorable differences were found in the female gender in the variable distributed leadership ($U = 441,000$; $\text{sig} = .000$; $p < .05$), as well as in its dimensions with a significance index of less than 5%, it was concluded that the level of this type of leadership was higher in women teachers, who assume direct regulations, adapt more quickly to their work activities, also build better leadership than in men, both in their practice and in the formality dimension; it is suggested to work this analysis in a regional replication of the study.

Keywords: Distributed leadership; Timely leadership; strategic distribution; formal leadership

i. Introducción

1.1 Realidad Problemática

El liderazgo distribuido es importante para la gestión de las instituciones educativas, implica la organización, dirección coordinada, compromiso para su ejecución y, sobre todo, la distribución del poder de gestión en los líderes visionarios del equipo docente. Sin embargo, muchas veces el directivo se despreocupa de las normativas que ofrece, y más que ofrecerlas, las impone, y en otros casos, si otorga el mando a los docentes, lo hace sin conocer el potencial de cada docente que se configura como líder. Por lo general solo se avoca en el cumplimiento vertical de distintas tareas, entonces, ante este problema hace falta seguir las actividades pedagógicas, sociales que el líder desarrolle en su escuela, para orientar su pensamiento visionario hacia uno más flexible, democrático y pertinente. De lo contrario, el poder de gestión termina por ser autoritario y dependiente de la fuerza impuesta en sus docentes a cargo y sin brindar oportunidad para que los integrantes crezcan como profesionales.

La problemática de contexto internacional en un estudio realizado en Latinoamérica y publicado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe - Orealc/Unesco (2014), reveló que 62 % de directivos en instituciones educativas en sector rural del Perú ejercieron su actividad a comparación de Brasil (36 %), Chile (33 %), Colombia (39,6 %) y Ecuador (38 %), no obstante hay que tener en cuenta que el sector rural presentó durante los últimos años el progreso más bajo comparado con el sector urbano, el cual se representó por 38 % de su total. Luego de esto, el Banco Mundial – BM (2017), recomendó tres aspectos que los directivos deben cumplir en concordancia con el lugar en que gestionen sus instituciones educativas: “...evaluar el aprendizaje para que su mejora sea un objetivo formal y medible... adaptar las prácticas escolares a las necesidades de los estudiantes... movilizar a todos aquellos que tienen incidencia en el aprendizaje” (12º párr.).

La problemática de contexto nacional expresa que se incumplen hasta el momento las normativas otorgadas por el Ministerio de Educación del Perú – Minedu (2018), en cuanto a liderazgo, ya que algunos de los estudios realizados en

el país han reflejado que el liderazgo solo es directivo y en muchos casos se desaprovechan las oportunidades de crecimiento que determina el liderazgo distribuido. Un ejemplo claro lo demostró el estudio de Freire y Miranda / Grupo de Análisis para el Desarrollo – Grade (2014), este describió que el 10 % de 104 directores ejerció un tipo de liderazgo pedagógico en el rendimiento de comprensión lectora de sus estudiantes, y lo más negativo en dicho estudio fue que menos del 5 % de docentes y directivos logran influir en el rendimiento en matemática tanto en instituciones del sector urbano público (-0,059) y en el rural (-0,051) (p. 43).

La problemática se asienta en el estilo de liderazgo que ejercen los directores sobre sus docentes, y siempre se ha conceptualizado así, pero en estos estudios también se ha considerado como una influencia en los estudiantes que tienen a cargo, ya que su responsabilidad como líder se necesita distribuir en los grupos minoritarios de estudiantes, y de docentes, como un medio para contribuir con el desarrollo cooperativo de los aprendizajes y desarrollo de ambientes de integralidad. En este caso, el Minedu (2018), ha implementado cinco Compromisos de Gestión escolar, que están muy relacionados a diversas variables de esta comunidad: 1) Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa, 2) Retención anual de estudiantes en la institución educativa, 3) Cumplimiento de la calendarización planificada en la institución educativa, 4) Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa, 5) Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa (1er párr.).

Respecto a esto, solo quedan como responsabilidades en el sector de gestión, ya que los estudios realizados desde el Minedu (2018) se orientan al logro, aprendizajes y conductas estudiantiles, lo que describe su desinterés en su estudio, y solo se emiten a través de su página web como una directiva, es decir, solo como una normativa que se deba acatar y no construir, o desarrollar en el tiempo (de modo longitudinal), lo que es contrario a lo que postula el liderazgo distribuido: no solo distribuir el poder sino acompañarlo para hacer crecer la gestión y sus resultados probabilísticos en la población dirigida.

La investigación se realiza en docentes del nivel inicial, primaria, secundaria que laboran en las instituciones educativas de Ventanilla 2018, en los cuales se investigará el liderazgo distribuido en docentes. Es importante saber que el liderazgo distribuido se hace practico desde la comunicación efectiva, el ejercicio compartido de tareas, la coordinación de distintas formas de pensar que aporten en el desarrollo de la escuela, por lo que los profesores más comprometidos serán aquellos a los que se el poder directivo.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Dampson, Mensah & Laryea (2018), realizaron su investigación *Distributed Leadership an Instrument for School Improvement: The Study of Public Senior High Schools in Ghana*, articulo de investigación, Universidad de Educacion de Winebra, Ghana; plantearon el objetivo de medir y describir las percepciones del liderazgo distribuido en escuelas públicas, su estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo explorativo, estudiaron una muestra de 93 profesores de tres tipos: expertos, principales y auxiliares, aplicaron cuestionarios: cuestionario con técnica de entrevista estructuradas, concluyeron que el liderazgo de los profesores principales debe ser transmitido a los docentes de menor rango para liderar actividades por tiempos determinados, y significativamente menores al de los lideres de la escuela, con el fin de que madure la gestión y liderazgo y en los docentes que no desean liderar, se deben brindar oportunidades para tomar la posta de dirección en la institución educativa.

Carbone; Evans; Rosse ; Drew; Phelan; Lindsay; Coottman; Stoney & Ye (2017), en su trabajo de investigación *Assessing distributed leadership for learning and teaching quality: a multi-institutional study*, artículo de investigación, Universidad Office of Learning, Monash Australia; propusieron para su estudio evaluar el liderazgo distribuido en docentes y directivos australianos, el enfoque fue de tipo básica, enfoque no experimental, descriptiva comparativa, estudiaron a docentes y estudiantes de Australia, concluyeron que la enseñanza asistida por pares fue efectiva en algunos casos de estudiantes a cargo de docentes que

extendieron esta práctica de liderazgo, y esta estrategia de liderazgo asistido produce nuevas formas de esfuerzo en el alumnado a través del reflejo que demuestran sus docentes líderes en la escuela.

Holloway, Nielsen & Saltmarsh (2017), titularon su trabajo *Prescribed distributed leadership in the era of accountability: The experiences of mentor teachers*, artículo de investigación, Universidad Estatal de Kansas, Estados Unidos, establecieron como objetivo fue comparar las tensiones del profesorado ante las experiencias realistas del líder mentor en enseñanza burocrática y en enseñanza formal, investigación de tipo cualitativa en estudio de casos, realizaron entrevistas por *Focus group* para obtener los datos; concluyeron en que los docentes más líderes son aquellos que experimentaron la valoración de actividades estudiantiles por los grupos que comandan, sin embargo ,se incrementa la aparición de relaciones entre el grupo de trabajo de liderazgo.

Ortiz (2014) en su estudio: *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica*, Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras, propuso determinar el liderazgo pedagógico en los mecanismos para la gestión en instituciones educativas. Su tipo de investigación fue básica, descriptiva, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, analizó 46 centros de educación básica, evaluó a través de la técnica de la encuesta, mediante el cuestionario como instrumento, determinó su validez y confiabilidad; concluyó que existe predisposición para mejorar el vínculo entre los directivos y los docentes mientras existan buenas relaciones entre los padres de familia y los alumnos ya que son estos agentes son importantes para llegar a una educación de calidad.

Labrín (2014) en su estudio *Prácticas que configuran un liderazgo distribuido en un Liceo Politécnico*. Título para optar grado de Magister, por la Universidad de Chile, Santiago de Chile, planteó el objetivo identificar las prácticas estructurantes de liderazgo distribuido en una institución politécnica. Investigación de tipo cualitativa fenomenológica, trabajo con la muestra de un director, jefes, jefas y sus

docentes de la UTP, la técnica que utilizó fue la entrevista semi estructurada. Concluyó que la valoración de los agentes constituyentes de una escuela, el respeto por sus decisiones, que gocen de las condiciones adecuadas en su centro laboral, como; horas de planificación, capacitaciones, y validez en sus conocimientos; son factores importantes para formar líderes directivos de instituciones educativas más compactas en su gestión.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Soto (2017) en su estudio *Influencia del liderazgo educativo del director en la calidad educativa de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo*, planteó el objetivo determinar la influencia del liderazgo educativo del director en la calidad educativa en la I.E. Pedro Ruiz Gallo, desde la perspectiva de los profesores. Investigación de tipo básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 131 docentes, su muestra 98, La técnica que utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron Observación directa o Guía de campo. Cuadros estadísticos Cuestionario de Encuestas, validados y confiables por proceso estadístico para escalas politómicas. Utilizó un cuestionario: Apéndice B. Concluyo que el liderazgo más empleado por el director es el “administrativo” ($X= 0.891$), seguido del “interpersonal” ($X= 0.881$)

Hidalgo (2017) en su estudio “Liderazgo directivo - pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa, Título para optar grado de Magister, por la Universidad Cesar Vallejo, Picota, San Martín, planteó el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo –pedagógico y el desempeño docente , investigación de tipo básica, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, la población estuvo constituida por 51 profesionales, utilizó el método de encuesta como técnica de investigación, concluyó en la existencia de relación entre el liderazgo directivo-pedagógico y el proceso de ejecución curricular, con índices de correlación fuerte, positiva y directa.

Galindo (2016) en su estudio: *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos*, Título para optar grado de Maestra, por la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, planteó el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en los docentes. Investigación de tipo básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, trabajó con 122 docentes, el método del cuestionario como medio de instrumentación y medición del liderazgo: Cuestionario de Liderazgo distribuido - LDAG - Cuestionario de Gestión de conflictos - GCAG. Concluyó que existe relación fuerte entre el liderazgo distribuido y la gestión de conflictos que también fue estadísticamente significativa en los docentes del nivel secundaria.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría relacionada a Liderazgo distribuido

Liderazgo distribuido, concepciones y definiciones.

El liderazgo es considerado como el ejercicio de la posición de un líder en un lugar, aquí tratado como la institución educativa, por lo tanto, sus actividades estarán orientadas a su dirección en tres campos: administrativa, pedagógica y comunitaria. En el caso de los directores de instituciones privadas dependen de ciertos recursos (humanos y económicos), y en las públicas (humanos, económicos, infraestructura; y asesoría pedagógica diferenciada), entonces, estos tienen el deber de gestionar dichos recursos, pero en interacción con sus docentes a cargo, por lo que el liderazgo aparece en la organización como una variable que desarrolla el poder potencial en ellos.

En los inicios de la aparición teórica del concepto de liderazgo, Gronn (2002), adujo que el liderazgo distribuido o la distribución de liderazgo son conceptos contruidos desde la acción que busca el desarrollo del potencial humano profesional, mediante la construcción de la gestión en profesionales potencialmente líderes. El liderazgo distribuido compromete el ejercicio y funcionalidad de las capacidades para liderar, sobre todo, compartir y distribuir las funcionalidades del

directivo. Sin embargo, también señaló sobre este tipo de liderazgo como un esquema de dirección cooperativa (Gronn, 2002; Woods & Gronn, 2009), por lo que la definición de distribución del liderazgo excluye al liderazgo individualista.

Gronn (2002), definió al liderazgo distribuido a aquellas acciones compartidas que implican la división del trabajo de dos formas: a) la distribución de tareas en el equipo de trabajo; y b) la distribución social del trabajo (p. 428), es decir, en la forma a) el liderazgo se considera como la repartición de medios, herramientas, construcciones materiales o abstractas como parte de las tareas que el líder comparte con los integrantes de su equipo; en cambio, en la otra forma (b) la distribución del liderazgo implica la realización formativa del ser en el docente en base a la producción, al sobresalir en el trabajo que realiza con su equipo, o en otras palabras, la distribución depende del co-crecimiento del poder mediante la ejecución de tareas cooperativas.

En el ejemplo de Miller 1998 en Gronn (2002):

Un operador de telefonía, una recepcionista, un vendedor y un jefe ejecutivo son cada uno desde sus diferentes ocupaciones los representantes del sistema para el mundo exterior; las cuales reflejan imágenes del mundo exterior de nuevo en el sistema (trad., p. 429).

En consecuencia, la definición del liderazgo distribuido concentra todo el poder de los diferentes elementos del equipo para hacerse líderes más compactos con ellos mismos, el directivo puede desarrollar la conexión entre los productos obtenidos entre los sujetos a cargo para lograr una retroalimentación constante, y así convertir a la institución educativa en una entidad inteligente que trabaje por sí sola, que distribuya el crecimiento organizacional, humano y el talento profesional.

Woods y Gronn (2009), definieron el liderazgo distribuido como una organización interdependiente de acciones entre los líderes de un equipo y los que conforman el equipo pero que se perfilan como líderes. No obstante, el liderazgo distribuido también resume el empleo de la sinergia para lograr objetivos comunes,

es más, el objetivo único es de todos ya que el desarrollo del trabajo es plural, por lo que el concepto de liderazgo distribuido también implica pluralidad de poderes, pluralidad de líderes, pluralidad de visiones en la escuela.

En el campo escolar, la gestión desde un liderazgo distribuido es la realización compartida de un profesional con la de otro, y la de este con la de otro, y la de este otro con la de otro más, así en una sucesiva relación de apoyos en el trabajo, esta realización se comporta como un lazo que relaciona las competencias de los gestores directivos y los gestores en potencia que se ponen en ejecución cuando el liderazgo es compartido. El caso del liderazgo debe ser compartido, evitar ser individualista en el sentido formativo de otros, y el desarrollo alcanzado debe transmitirse en el sistema de gestión.

El concepto de distribución tiene origen en el término del *poder*, cómo se ejerce en los docentes de las instituciones educativas mediante el cuánto, cuándo, y dónde lo reciban para gestionar una institución educativa. La distribución del poder significa en este caso, otorgar el poder a los docentes de las escuelas de modo que no se vean obligados a recibirlo o ejercerlo, que lo realicen de forma aceptable; es aquí donde la distribución del poder depende de los beneficios de la escuela: visión y misión.

El liderazgo distribuido se considera como la forma de ejercer las acciones del líder para generar en los docentes el ejercicio del poder de gestión en los campos antes mencionados (administrativo, pedagógico y comunitario), por lo que busca la mejora de la institución educativa en esas áreas. Entonces se genera en algunos docentes con capacidades para distribuir el poder, de acuerdo a Ahumada et al. (2017), este tipo de distribución del poder de gestión se daría en las siguientes formas: formal, pragmática, estratégica, incremental, oportuna y cultural (p. 8).

Maureira (2018), en coherencia con los tipos de liderazgo de Spillane, consideró al liderazgo distribuido como liderazgo compartido, co-liderazgo, democrático, y situacional, es decir que, el líder que distribuye funcionalidades distribuye oportunidades de gestión en toda su amplitud mediante

la cooperación, ejercicio de la democracia, dirección compartida y contextual, ya que el liderazgo distribuido es una capacidad funcional para lograr ejercer el poder en transacciones con el poder otorgado a otros para efectos de mejora de las acciones visionarias de la escuela.

Años más antes, Maureira (2017), definió las características del líder distribuidor a aquel que en su concepción:

No se sitúa solamente en la figura del director (a), sino que se extiende hacia el trabajo de múltiples líderes que ejercen influencia en las prácticas de enseñanza. Así, el liderazgo como función se sustentaría en directores, jefes intermedios, coordinadores, profesores tutores y de aula (p. 4).

Es por lo cual, el liderazgo distribuido implica la participación de todos los integrantes de una institución educativa o formativa, en el caso de las instituciones educativas escolares, la funcionalidad de una distribución del poder se ejerce en directores, subdirectivos, coordinadores, tutores y profesores; de por sí, el ejercicio de distribución del poder también genera la búsqueda de lazos democráticos para su desarrollo entre distintos niveles de poder de gestión en la institución.

Ahumada et al. (2017), definieron en base a Harris, MacBeath y a otros autores, el liderazgo distribuido como:

El apoyo a líderes escolares, a través del fortalecimiento de redes de colaboración entre establecimientos escolares y sus profesionales... aparece pues como un elemento fundamental para generar las condiciones organizacionales y culturales que favorezcan el mejoramiento escolar de las organizaciones escolares (p. 4).

El liderazgo distribuido entonces, no solo es la estructura institucional, sino las organizaciones, con el fin de sumar esfuerzos en el logro del liderazgo compartido. Esta concepción de distribución del poder implementa las capacidades de otros

líderes para fortalecer las relaciones visionarias acorde a la institución dirigida, pero esta se diferencia de las acciones de transferencia del poder y desolación de sus acciones acompañantes de los docentes a cargo, ya que el liderazgo distribuido también genera aprendizajes compartidos, con el fin de desarrollar la organización, y no los compromisos individuales o la repartición de actividades a otros docentes para que las ejerzan con mayor efectividad.

El liderazgo distribuido de acuerdo a Ahumada et (2017) se compone por las dimensiones:

Distribución formal.

La distribución formal del liderazgo permite que los directivos como líderes distribuidos realicen las indicaciones normativas al equipo docente bajo estructuras formales de dirección. En este caso, el liderazgo del individuo le permitirá que las acciones educativas hacia la ejecución de la gestión pedagógica, institucional se propongan mediante indicaciones de gestión como corporación o mediante procesos organizacionales formales. De acuerdo a Ahumada et al. (2017), este tipo de funcionalidad del liderazgo: “Trata de la manera en que se asignan las responsabilidades en las estructuras y roles formales de la institución” (p. 8).

La funcionalidad normativa del liderazgo distribuido complementa la capacidad del gestor por crear roles participativos en la competencia docente. En el caso de los que reciben el poder del liderazgo se sienten comprometidos con la funcionalidad a ejercer, pues aparte de desarrollar responsabilidades también desarrollan actitudes profesionales como la perfectibilidad, marco axiológico y poder de decisión; estas tres con el fin de incrementar las interrelaciones directivas de la institución educativa.

Distribución pragmática.

Permite al líder distribuir funcionalidades específicas a docentes que presentan potencial para lograr ser líderes en un futuro. Esta dimensión del liderazgo distribuido es flexible y necesita de la decisión del líder para transmitir los poderes de gestión entre los individuos que conforman la organización, al respecto, Ahumada et al. (2017), definieron como: "...la asignación de tareas, de carácter más puntual a ciertos profesionales en la organización, con la finalidad de descomprimir o bajar la carga de tareas que se concentran en la dirección" (p. 8). En otras palabras, la parte pragmática de este tipo de liderazgo permite asumir que el líder produce una forma de dirección hacia los docentes que tiene a cargo; por lo que la distribución del poder de gestión permite aperturar posibilidades en la construcción fluida de la gestión directiva.

Distribución estratégica.

La distribución estratégica permite que el líder distribuidor construya fuentes organizativas de los objetivos escolares. Es una forma de construcción del sentido de distribución, por lo cual las tareas son asignadas de forma constituyente de los procesos pedagógicos, administrativos y sociales. Al respecto Harris y DeFlaminis (2016), consideraron que la creación de objetivos comunes es para el total de los integrantes del equipo, en el caso de la distribución de funciones, el liderazgo interviene desde un aspecto predictor de la visión de la escuela, como también de su misión institucional.

Distribución incremental.

Ahumada et al. (2017), definieron a este aspecto como "...la ampliación del potencial de liderazgo a otros autores de la propia organización" (p. 8), y en otros aspectos educacionales (pedagógicos, administrativos y sociales), el incremento debe darse en los docentes potencialmente hábiles, flexibles y sobre todo, con grandes posibilidades de asumir cargos y responsabilidades organizacionales; o

simplemente esta sociedad incremental del liderazgo favorecen a los directivos en nuevas formas de ver de forma práctica las funciones del liderazgo distribuido.

Distribución oportuna.

Es la funcionalidad que tiene el liderazgo distribuido para conseguir resultados en el menor tiempo, y en la forma que aparezcan las posibilidades de crecimiento. En el caso del liderazgo distribuido (Ahumada et al, 2017; Maureira, 2017), la posición del que desarrolla este aspecto necesita conformar un marco axiológico que le permita actuar con confianza con los individuos que tienen potencialidades, y que incluya también a los sujetos que no presenten un potencial significativo como para llegar a ser líderes distributivos.

Distribución cultural.

En función a los planteamientos de Ahumada et al. (2017), el aspecto cultural: “Trata de las prácticas de liderazgo que reflejan vínculos fuertes entre los integrantes de una comunidad, que comparte el conjunto de valores y una concepción común del liderazgo compartido” (p. 8). Es así que la práctica de un enfoque humanista permite que el liderazgo no se convierta solo en un eje representativo de mando en la escuela, sino también que las acciones de los directores se hagan realidad.

El liderazgo distribuido implica la utilidad de fuerzas culturales expresadas en distintas fuentes de información para incrementar el poder organizacional de los gestores y a su vez, el poder de crecimiento profesional de los docentes en concordancia con los objetivos de la comunidad, es decir, acepta toda practica de liderazgo que acerque al público institucional con los padres de familia que pertenezcan a determinados estratos sociales.

Liderazgo y sus características funcionales.

El liderazgo educativo permite a los integrantes de alguna institución desarrollar diferentes actividades en la dirección de los procesos educativos de una institución educativa. En estas actividades convergen responsabilidades, órdenes y ejecuciones a cargo de un gestor, se guían distintos subprocesos de que los docentes deben seguir como mecanismos propios del funcionamiento de los centros escolares. Sin embargo, el efectivo ejercicio del liderazgo educativo se necesitan el desarrollo constante de competencias directivas como las del dirigido. Para Ugarte (2014), el liderazgo: “al igual que cualquier competencia, demanda para su desarrollo la transmisión de conocimientos, la suscitación de ciertas actitudes y el entrenamiento de unas habilidades” (p. 222).

El autor considera como principales características: a) construcción de aprendizajes -conocimientos, b) desarrollo del marco axiológico entre docente y gestor; y c) el logro de capacidades directivas y organizacionales. En palabras de Gros en Álvarez (2014), el trabajo del docente se extiende al aporte que se desarrolla desde el traslado de competencias del gestor al docente, y también se retroalimenta en una función docente-gestor. Aquí ya no se comprende al docente dirigido como un *vasallo*, sino como un desarrollador de la institución educativa, la escuela en este caso es co-construida entre el directivo y el gestor del proceso. En palabras de Bernal et al. (2014), las características del liderazgo eficaz son:

Saber motivar a todos los actores y agentes del centro educativo, saber mantener una perspectiva holística del centro y de su entorno, saber potenciar un clima y cultura de aprendizaje; saber mejorar la calidad y resultados de aprendizaje de los alumnos; saber gestionar los recursos de forma eficaz y eficiente; un buen conocimiento del sistema educativo; gran capacidad de comunicación y apertura; destrezas para la resolución de problemas (p. 26).

Las diferencias entre las características del liderazgo distribuido y liderazgo eficaz demuestran que la construcción y mejora del entorno no se desarrolla, solo

su perspectiva, su imaginación, enfoque o denotación, pero se deja de lado la realización práctica del proceso constructivo del centro. Los colegios en muchas situaciones mejoran cuando se efectivizan los procesos de mejora de sus propias instalaciones y sistemas: recursos pedagógicos, inmobiliarios, herramientas institucionales, documentos institucionales (proyectos, FODA, reglamentos, entre otros). En el liderazgo efectivo educacional solo se forman los docentes mediante la adquisición del conocimiento, es decir, es mucho más cognitivo y poco práctico, lo cual si desarrolla el liderazgo distribuido.

Otra de las características esenciales en el liderazgo distribuido es el autodesarrollo y multiplicación de actitudes en todos. Por esto, el liderazgo puede crear un pensamiento omnubilador del poder, ya que en ciertos casos el docente que logra aspectos de liderazgo poderosísimas como para dirigir cierta población o la subdirección del centro, genera actitudes poco positivas hacia el cambio y la superación en otros. En cambio, el liderazgo distribuido se caracteriza justamente, por lo contrario, busca el desarrollo de actitudes o un marco axiológico que incluya la cooperación, veracidad y honradez (Ugarte, 2014). Estos valores son importantes como características del líder destruidor del poder, pues es capaz de acrecentar en otros la capacidad de:

- a) Entregar el poder a otros para que lo desarrollen con autonomía.
- b) Clarificar los procesos del poder ejercido en la institución, así estos fracasen paulatinamente, y mucho más cuando los triunfos son individuales.
- c) Entregar *al César lo que es del César*, ya que un líder aporta con lo que los otros merecen, no engaña, superlativamente sobre lo que no existe, es decir, el líder permite la superación de otros sin afectar su proceso; ya que se autorrealiza mediante este proceso.

El liderazgo es reproductivo, este se fundamenta en la construcción constante de la competencia generatriz de reproducción de gestión, las diferentes competencias funcionales en el líder y los liderados, su desarrollo paralelo (docente se desarrolla en tanto el líder también lo haga), permite que se distribuyan funciones

de gestión a otros con el fin de garantizar los procesos escolares continuos y ascendentes. El docente que dirige estos procesos es capaz de alimentarlo en otros, como resultante de un proceso gestor-docente, entonces logra dirigir las funcionalidades de la escuela a otros docentes, en otras palabras, comparte liderazgo a los que potencialmente si se proyecten como líderes. El liderazgo distribuido se reproduce en futuros líderes en cuanto el líder generador obtenga las actitudes como para hacerlo: veracidad, honestidad y cooperación. Sin embargo, la perspectiva europea respecto a la caracterización del liderazgo distribuido, de acuerdo a Pont, Nusche y Moorman (2009), se plasma en: a) modelos tradicionales, b) modelos gestionados, y c) modelos de multiagencia (p. 88).

El modelo tradicional establece la institución se estructura por profesores que presentan cierta experticia en el campo que se desarrollan, pero el gestor se encuentra acompañado por otros que aporten en el logro de los objetivos anuales, por esto, los beneficios de Pont et al. (2009) son: "...incluyen una estructura y rendición de cuentas claras, concentración en el aprendizaje y aprendizaje y seguridad para los padres y la comunidad" (p. 88). Sin embargo, en este caso, pueden aparecer procesos menos flexibles en cuanto al docente dirigido, y el liderazgo distribuido se convierte en operativo.

Los modelos gestionados implican el término *codirección*. Por lo tanto, son más flexibles que los tradicionales, apertura el ingreso de la innovación de los profesores para la dirección del centro. También implica la predisposición del pensamiento democrático en el sistema directivo, ampliar el uso de recursos y reproducir de forma exponencial este liderazgo en otros docentes. Finalmente, el modelo de multiagencia considera el ejercicio que dirige otras áreas de liderazgo para centros especializados en materias específicas institucionales, el líder potencial desarrolla los procesos con el líder experimentado con el fin último de lograr reproducir el desarrollo en otros grupos con menor capacidad para el desarrollo.

Factores en la funcionalidad directiva del liderazgo distribuido

La función del liderazgo distribuido es flexible, sin embargo, la flexibilidad puede estar determinada por la practicidad con la que se desarrolle. Algunos investigadores consideran que al ser disperso no puede ser cooperativo, y si es delegado tampoco puede ser democrático, la cual es una perspectiva vertical, no flexible. En este caso, el liderazgo distribuido es considerado como maleable, adaptable, constructivo; y autoconstructivo.

En esta perspectiva, Pont et al. (2009), resumen tres términos que el directivo debe desarrollar mediante el liderazgo distribuido o distribución de liderazgo escolar: delegado, disperso, compartido, en equipo y democrático (p. 84). Ya que la propuesta de liderazgo distribuido permite la concentración o suma de las conductas directivas distribuidas del gestor, y en cuanto este sea reproducible en otros, la comunidad educativa logre extender sus propiedades transformacionales hacia otros contextos educativos, así de forma consecutiva.

Los factores que implican que el liderazgo distribuido sea funcionalmente directivo y efectivo están relacionados con los recursos que se distribuyen, los procesos que ponen a prueba su crecimiento, como también, los riesgos de su aplicación en las escuelas. Valle (2012), refirió entre dichos factores:

- Reparto de carga del directivo a sus co-empleados, co-líderes.
- Empoderamiento del trabajo cooperativo-colaborativo: por equipos.
- Compromiso social funcional (p. 20).

Ahora bien, entre los riesgos que los directivos también puedan enfrentar se encuentran el grado de tensión del docente líder, su ejercicio en la transformación de distintas estructuras organizacionales, y su capacidad de controlar los procesos de gestión. Explicado de otra forma, un primer problema funcional, es la separación de poderes para la estructura funcional de gestión escolar versus decisión del directivo: se puede decir que el director teme a los procesos a través de los cuales sus docentes líderes desarrollen procesos no adecuados con la visión, misión y

objetivos escolares, un poco por el desatino y falta de conocimiento sobre estos, la desidia por su práctica, o simplemente, el abandono del pensamiento visionario ante los pequeños fracasos que aparecen en el docente cuando las cosas no les salen como lo pronosticaron, por lo tanto, el directivo niega el poder, lo rescinde poco a poco para desligar la posibilidad de nombrar líderes y si el director finalmente, entrega el poder, entonces aparecen las incertidumbres socioemocionales: desconfianza, rechazo a objeciones, repulsión por los hábitos sociales de comunicación, entre otros.

El segundo problema está en las capacidades funcionales de gestión administrativa y económica en los líderes distributivos: cuando las estructuras funcionales ya están determinadas durante el año escolar son inamovibles, no en el sentido normativo, sino en el sentido humano constructivo de la organización, esa es otra desventaja del director, cuando el docente se siente enfrascado en su posición de líder, genera buenas relaciones, comunicación asertiva, y aunque detrás de estas habilidades él se encuentre bien ante los demás, quizá sus procesos de gestión no son los adecuados; aquí el director desconfía del nivel de líder que se proyectó en el docente, y es también es fortuita y desconcertante la sostenibilidad del proceso de gestión abordado en el docente líder ante los distintos fracasos funcionales. Quizá a través de alguna resolución directoral en la situación nacional se puede resolver que un docente sea separado del sistema funcional escolar, pero, de todos modos, una resolución directoral no cambia el sentido de desarrollo cuando ya está comenzado, lo cual entorpece la calidad del liderazgo distribuido: ¿Hasta cuándo soporta un directivo a un líder docente que es buen líder, pero desarrolla procesos de gestión ineficiente (administrativos y económicos) al adoptar un puesto funcional en la escuela?

El tercer problema que Valle (2012) adujo, se centra en el control institucional o de la gestión específica: en este caso, el problema se centra en que el docente implica cierta parte de su desarrollo profesional, pone de su parte en todo el proceso, sin embargo, su capacidad administrativa también, pero, al enfrentarse a problemas no predictivos, es decir a ocasionales, urgentes y también si se pueden considerar los graves, entonces el docente líder puede fallar, y cuando el ser líder falla entonces el proceso de control también, esto genera un desconcierto total que

invita al director a reflexionar sobre la funcionalidad del líder ante la necesidad de resolver el problema: ¿Y qué hace el directivo?, ¿o qué no hace?

Lo primordial es salvaguardar la integridad de la institución educativa, por lo cual, asume una posición de aminorador, restrictivo y acorralador en las funcionalidades que entregó al líder, e impone su condición de director. La Escuela en este caso se desarrolla en temporadas de inestabilidad emocional tanto como educativa. En otros casos, el directivo no realiza alguna acción, deja a la deriva al líder, lo establece como un punto objetivo de burlas en el cual sus docentes a cargo puedan destruirlo como un elemento organizacional: “ese no sabe dirigir”, “se creía el mejor dirigiendo y míralo, ahora está a punto de que lo boten”; o simplemente, “ayudémoslo porque si no lo sacan del puesto”. Estas proposiciones suelen aparecer ante un control institucional que como criterio funcional el directivo no puede abordar y que, en teoría, el liderazgo distribuido no propone claramente como elemento convincente como para considerarlo como un liderazgo reparador.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Formulación de problema general.

¿Cuál es el nivel de percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución formal en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución pragmática del liderazgo en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución estratégica del liderazgo en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución incremental del liderazgo en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución oportuna del liderazgo en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018?

Problema específico 6

¿Cuál es el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución cultural del liderazgo en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica.

La investigación se justificó al investigar las dimensiones que en la actualidad se postulan sobre el liderazgo distribuido, ya que su concepto hasta el momento se conoció como el proceso de distribución de la gestión de actividades en la Institución Educativa, resultó importante conocer de qué modo crece dicho liderazgo en escuelas que pertenecen a un contexto con nivel socio económico bajo o medio, ya que su ejercicio promueve el desarrollo conjunto de todos sus integrantes. En este caso, se estudiaron mediante un enfoque incremental, sobre la construcción del liderazgo distribuido en los docentes, cuyo enfoque y literatura básica hasta la actualidad no ha sido reconocida.

1.5.2 Justificación práctica

El estudio reportó la contribución mediante resultados en sus seis dimensiones en docentes que laboraban en instituciones privadas y públicas, es necesario acotar que se indagaron en resultados descriptivos, y mediante un análisis se describieron indicadores representativos de los rasgos que el profesional de educación debe demostrar ante sus subordinados, reflexionar sobre el proceso de liderazgo que ejerce sobre la comunidad educativa; y otorgar el poder en situaciones que impliquen aportes más que soluciones inmediatas. Finalmente, la investigación permitió resolver si su existencia se diferenció de acuerdo al género en el contexto Latinoamericano, ya que diversos estudios se limitaron a su conceptualización, pero se alejaron del método científico por el cual demostrar que su prevalencia se encontró plasmada en alguno de los procesos pedagógicos administrativos de los docentes ventanillenses.

1.5.3 Justificación metodológica

La investigación se determinó para desarrollar el estudio de seis dimensiones del liderazgo distribuido en profesores de escuelas estatales y públicas del distrito en mención, por cuanto, la necesidad de investigarlo, residió en que los docentes del distrito se encontraban motivados por diversos planes de formación continua para profesionales que deseaban conocer sobre estrategias, y en ese punto es importante notar que la educación estuvo repleta de información sobre didácticas, pero no se ha investigado en procesos de gestión que permitan conocer el desarrollo de esta variable en contextos determinados. Finalmente, se validó el instrumento de investigación que con anterioridad también fue validado en contexto chileno, y mediante dicha adaptación se pudo analizar si su utilidad promueve la medición de este tipo de liderazgo con rigurosidad.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución formal en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos del distrito de Ventanilla.

Hipótesis específica 2

Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución pragmática en docentes según género de las instituciones de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Hipótesis específica 3

Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución estratégica en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Hipótesis específica 4

Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución incremental en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Hipótesis específica 5

Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución oportuna en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Hipótesis específica 6

Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución cultural del liderazgo según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Comparar el nivel percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Comparar el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución formal en docentes según género de las instituciones de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Objetivo específico 2

Comparar el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución pragmática en docentes según género de las instituciones de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Objetivo específico 3

Comparar el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución estratégica en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Objetivo específico 4

Comparar el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución incremental en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018

Objetivo específico 5

Comparar el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución oportuna en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Objetivo específico 6

Comparar el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución cultural en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

El enfoque se consideró como cuantitativo (McMillan & Shumacher, 2005), ya que la variable se mide con precisión desde el recojo de datos numéricos, cuantificables o datos codificados de respuestas directas que brindan los evaluados. En cuando a la investigación es cuantitativa porque a pesar que la variable es cualitativa, se realizaron codificaciones en las respuestas de los sujetos investigados, desde calificaciones politómicas: Mucho (5 puntos), bastante (4 puntos), suficiente (3 puntos), poco (2 puntos), y nada (1 punto).

Tipo

La investigación es de tipo básica (Ander-Egg, 2011), con el fin de rebuscar teorías de una variable para examinar sus propiedades en un público objetivo, y sus resultados solo permiten analizarlos sin generar teorías derivadas de la realidad, es decir, no se hipotetizan para explicar causas o efectos. En este caso, es básica porque se investigó en las teorías del liderazgo que en un principio se postularon como liderazgo directivo, vertical y distribuido; y se medirá en una muestra de docentes.

Método

El método es hipotético deductivo (Ander-Egg, 2011), ya que el estudio se centra en hipótesis y deducciones a probar en un contexto determinado, bajo los supuestos formulados sobre la variable de estudio.

M — O

Leyenda

M: Variable

O: Observación

Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental (Ander-Egg, 2011), puesto que no se manipulan la variable de estudio, de igual modo, se le mide sin aplicar tratamientos como variables independientes que desarrollen su naturaleza. Es decir, el nivel de la variable liderazgo distribuido se midió sin manipular su naturaleza, tampoco se aplicaron tratamientos para desarrollar los tipos de liderazgo, y a su vez, se trabaja con mediciones exactas (puntuaciones y/o respuestas directas al instrumento)

El estudio es transeccional (Ander-Egg, 2011; Kerlinger & Lee, 2002). En este caso porque se buscó indagar en el liderazgo distribuido durante un trimestre del año lectivo en la que los docentes desarrollaron su tarea pedagógica.

Nivel

El nivel de estudio es descriptivo simple (McMillan & Shumacher, 2005; Tamayo y Tamayo, 2004), porque se describen las propiedades de una variable desde la operacionalización de indicadores que sirven para registrar su naturaleza disponible en la población. Por tal razón, el estudio que se realizó fue de tipo descriptivo porque se evaluó el liderazgo distribuido en una ocasión del año lectivo de trabajo de los docentes de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla, de la ciudad de Lima.

2.2 Variable, operacionalización

2.2.1 Liderazgo distribuido

Definición conceptual de variable Liderazgo distribuido

Ahumada et al. (2017), adujeron que liderazgo distribuido es: “El apoyo a líderes escolares, a través del fortalecimiento de redes de colaboración entre establecimientos escolares y sus profesionales... aparece pues como un elemento fundamental para generar las condiciones organizacionales y culturales que favorezcan el mejoramiento escolar” (p. 4).

Definición operacional de variable Liderazgo distribuido

La variable liderazgo distribuido se operativizo en seis dimensiones: distribución formal, distribución pragmática, distribución estratégica, distribución incremental, distribución oportuna, distribución cultural, con un total de 45 ítems.

2.2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de variable y dimensiones del liderazgo distribuido

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Distribución formal	Asignación clara de funciones	1,7		Alto (31-40)
	Normativas directas	8	Mucho= 5 puntos Bastante= 4 puntos Suficiente= 3 puntos Poco= 2 puntos Nada= 1 punto	Medio (30-21)
	Asignación de responsabilidades con parámetros formales	3,4,5		Bajo (20-8)
Distribución pragmática	Adecuación de roles	2,6,5		Alto (25-35)
	Asignación de tareas adecuadas al ritmo de trabajo	9, 11, 15	Mucho= 5 puntos Bastante= 4 puntos Suficiente= 3 puntos Poco= 2 puntos Nada= 1 punto	Medio (24-16)
	Adecuación de responsabilidades	10, 12, 13, 14		Bajo (15-7)
Distribución estratégica	Guía permanente del directivo a otros	16, 23	Mucho= 5 puntos Bastante= 4 puntos Suficiente= 3 puntos Poco= 2 puntos Nada= 1 punto	Alto (31-40)
	Propuesta para cumplimiento de objetivos institucionales	17, 18, 19, 21		Medio (30-21)
	Incentivo hacia el liderazgo pedagógico	20, 22		Bajo (20-8)
Distribución incremental	Gestión de los líderes potenciales	24, 25, 29	Mucho= 5 puntos Bastante= 4 puntos Suficiente= 3 puntos Poco= 2 puntos Nada= 1 punto	Alto (25-35)
	Asignación de tareas coherentes con el autodesarrollo	28		Medio (24-16)
	Postulación de actividades desarrolladoras de las competencias potenciales	30, 26, 27		Bajo (15-7)
Distribución oportuna	Asumir cargos como líder	31, 32, 36	Mucho= 5 puntos Bastante= 4 puntos Suficiente= 3 puntos Poco= 2 puntos Nada= 1 punto	Alto (31-40)
	Generación de propuestas aprovechables al público ente	34, 37, 38		Medio (30-21)
	Planteamiento de oportunidades para las iniciativas de liderazgo	33, 35		Bajo (20-8)
Distribución cultural	Gestión de liderazgo relacionado a contextos determinados	39, 42, 43	Mucho= 5 puntos Bastante= 4 puntos Suficiente= 3 puntos Poco= 2 puntos Nada= 1 punto	Alto (25-35)
	Ejercicio de liderazgo en libertad	41, 40, 44		Medio (24-16)
	Construcción de relaciones de liderazgo que aportan a la gestión	39, 45		Bajo (15-7)

Nota: Elaboración propia

2.3. Población

2.3.1 Población.

Para Ander-Egg (2011), la población es el conjunto de individuos con el perfil deseable para la consideración como los sujetos que demuestran ser el objetivo del estudio y constituyen el campo de acción en el cual el investigador desarrolla el estudio.

La población se constituyó por 100 docentes del nivel Inicial, Primaria y Secundaria de Instituciones Educativas que conforman la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla del país de Perú (tabla 2).

Tabla 2

Población de docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

Zonas	Institución Educativa	Cantidad de docentes
Zona – playa	Los Licenciados 5130	18
CD Deporte	Héroes del Pacífico 5088	32
Zona – Sur	SOANE	50
	Total	100

Fuente: Datos extraídos en aleatorización de datos registrados en documentos normativos PAT y PTI de Redes Educativas del distrito de Ventanilla.

Proviene de la Web de UGEL Ventanilla al año 2018: <https://sites.google.com/view/agpugelventanilla/red07>

El estudio se trabajó con la totalidad de docentes que integraban la población de la investigación de la Red 07 Angamos de Ventanilla.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas e instrumentos que se aplican en el desarrollo de la investigación son:

2.4.1 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica es la encuesta (McMillan & Shumacher, 2005), ya que se utiliza para la aplicación colectiva y de forma práctica para los fines del estudio. De acuerdo a ello, se recurrió a la encuesta con el fin de aplicar el instrumento del liderazgo distribuido de forma colectiva en el grupo de docentes que laboran en las instituciones educativas.

Instrumento.

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido – CMLD (Maureira), es un instrumento de tipo politómico que consta de 46 preguntas en total, es de aplicación colectiva, su resolución se puede realizar en 30 minutos, e intenta medir las seis dimensiones del liderazgo distribuido (formal: 9 ítems, pragmática: 7 ítems, estratégica: 8 ítems, incremental: 7 ítems, oportuna: 8 ítems; y cultural: 7 ítems).

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir el liderazgo distribuido

Nombre del instrumento	Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido – CMLD
Autor y Año	Maureira Cabrera, Óscar
Procedencia	Chile
Adaptación	Aldoradin Rodriguez, Athena Bertha
Institución	Universidad César Vallejo
Universo de estudio	Docentes de nivel inicial, primaria y secundaria de Red 07 Angamos, Ventanilla
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño de población	100
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	28/noviembre/2018
Escala de medición	Ordinal Alto (225-201) Medio (200-125) Bajo (124-45)
Tiempo utilizado.	30 minutos

2.4.2 Validez y fiabilidad

Validez

La validez del instrumento es aquel que permite conseguir resultados comprensibles en la muestra de estudio con el fin de evaluar por completo la variable y las dimensiones que la componen, y con cuyo proceso el investigador adquiere la totalidad de datos disponibles para la medición (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En este proceso se realizó la validación por tres (3) expertos en el área educativa, psicología educacional, y gestión de los aprendizajes y dirección; de lo cual se obtuvieron porcentajes relevantes como para aceptar que el instrumento era válido de forma conceptual y criterial.

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de liderazgo distribuido

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Rosalynn Flores Castañeda	Aprobado
2	Doctora	Juana María Cruz Montero	Aprobado
3	Maestro	Jhon Alexander Holguin Alvarez	Aprobado

Fiabilidad.

El proceso de análisis de confiabilidad (Ruiz, 2014), se realizó mediante el plan piloto aplicado a 20 profesores del nivel Inicial, Primaria y Secundaria, que laboraban en instituciones educativas del distrito de Ventanilla. Desde el recojo de datos se analizó el coeficiente Alfa de Cronbach mediante el programa estadístico Spss (tabla 6); y se determinó que el índice Alfa es estándar. Ya que se obtuvo índice de confiabilidad aceptable.

Tabla 5

Coeficiente Alfa de Cronbach en el instrumento Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido (CMLD).

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	46

2.5. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos se realizó desde la utilización del programa de datos Excel para la codificación y tabulación de datos; y luego, se recurrió al programa Spss para el análisis estadístico y sus funciones: fiabilidad, y análisis de frecuencias en la variable y sus dimensiones.

Análisis previo: normalidad de datos

Pedroza y Dicovsky (2007), consideran que el análisis de normalidad para datos mayores a 30 sujetos debe realizarse con la prueba de normalidad previa Kolmogorov-Smirnov, entonces se decidió a analizar los datos con dicho estadístico, ya que se contó con datos de 100 sujetos evaluados.

Una vez realizado el recojo de datos, se procedió a analizar la distribución de datos relativos a la variable (K-S 1 de normalidad), y a sus respectivas dimensiones, con la finalidad de elegir las pruebas paramétricas y no paramétricas más asequibles en el contraste de hipótesis. Por cuanto, se evaluó con una significancia menor a 5 % la estabilidad de distribución y se encontró que los datos de la variable liderazgo distribuido ($p < .005$), y las dimensiones distribución pragmática ($p < .005$), incremental ($p < .005$); y cultural ($p < .005$), no se ajustaron a la curva de normalidad, por lo que se les consideró como datos que debían analizarse con una prueba no paramétrica: U de Mann Whitney para muestras independientes, y a su vez, ya que eran datos de medición ordinal.

En cuanto a las dimensiones de distribución: formal ($p > .005$), estratégica ($p > .005$), y oportuna ($p > .005$); todas presentaron ajuste a la curva de distribución de

normalidad, por lo tanto, se analizaron con pruebas paramétricas, y la más accesible y adecuada fue la t – Student para muestras independientes.

2.6. Aspectos éticos

Para la elaboración de la tesis, tanto en el proyecto como en su ejecución se aplicaron los criterios para su elaboración:

- Anonimato.
- Confidencialidad.
- Calidad y ética de referencias.
- Veracidad.
- Originalidad.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Variable: Liderazgo distribuido

Tabla 6

Niveles de liderazgo distribuido en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

	GÉNERO	
	Masculino	Femenino
Bajo	12 31,6%	7 11,3%
Medio	24 63,2%	16 25,8%
Alto	2 5,3%	39 62,9%
	38 100,0%	62 100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación.

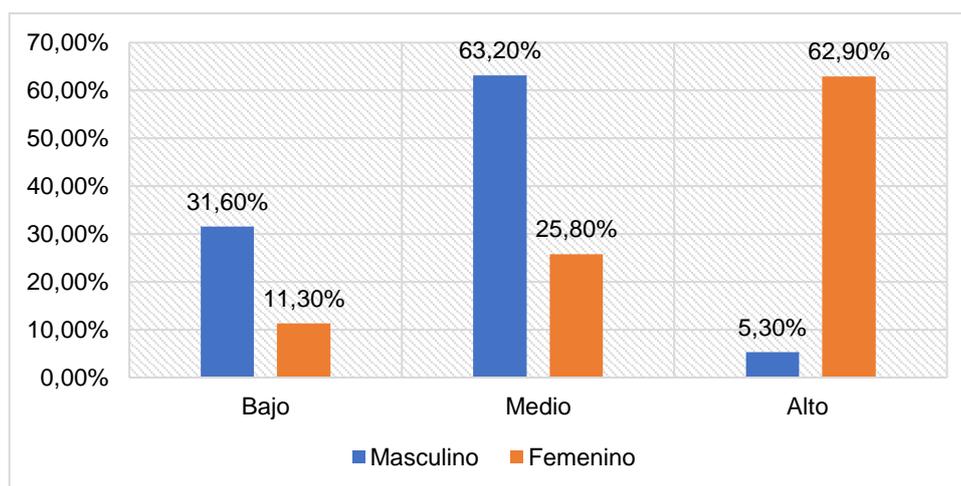


Figura 1. Porcentajes en liderazgo distribuido en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

Interpretación

En la tabla 6 y figura 1, se aprecia que el género femenino presentó mayor nivel en la percepción del liderazgo distribuido a comparación de las mujeres en que solo el 5,3 % llegó al nivel alto. Por otro lado, el 31,60 % del público masculino quienes presentaron bajo nivel, a diferencia del público femenino con 11,30 % que llegaron a dicho nivel.

Dimensión: Distribución formal

Tabla 7

Niveles de distribución formal en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

	GÉNERO	
	Masculino	Femenino
Bajo	23 60,5%	14 22,6%
Medio	11 28,9%	22 35,5%
Alto	4 10,5%	26 41,9%
	38 100,0%	62 100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación.

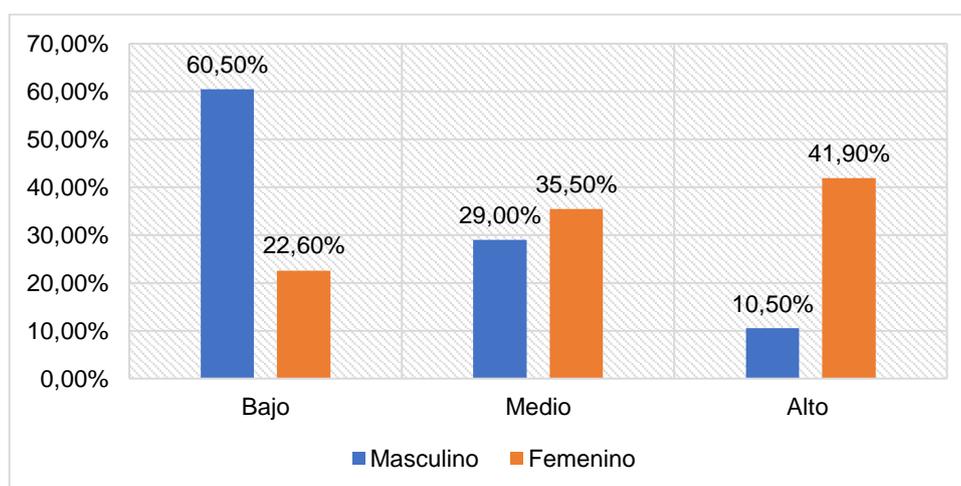


Figura 2. Porcentajes en distribución formal en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

Interpretación

En cuanto a la tabla 7 y la figura 2, se entiende que el 60,5 % de docentes del género masculino perciben la distribución del liderazgo a bajo nivel a comparación del 22,6 % de las mujeres quienes también lo presentaron. Por otro lado, el 10,5 % de hombres presentó alto nivel de distribución formal, pero el 41,9 % del total de mujeres se halló en dicho nivel alto.

Dimensión: Distribución pragmática

Tabla 8

Niveles de distribución pragmática en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

	GÉNERO	
	Masculino	Femenino
Bajo	14	9
	36,8%	14,5%
Medio	19	17
	50,0%	27,4%
Alto	5	36
	13,2%	58,1%
	38	62
	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación.

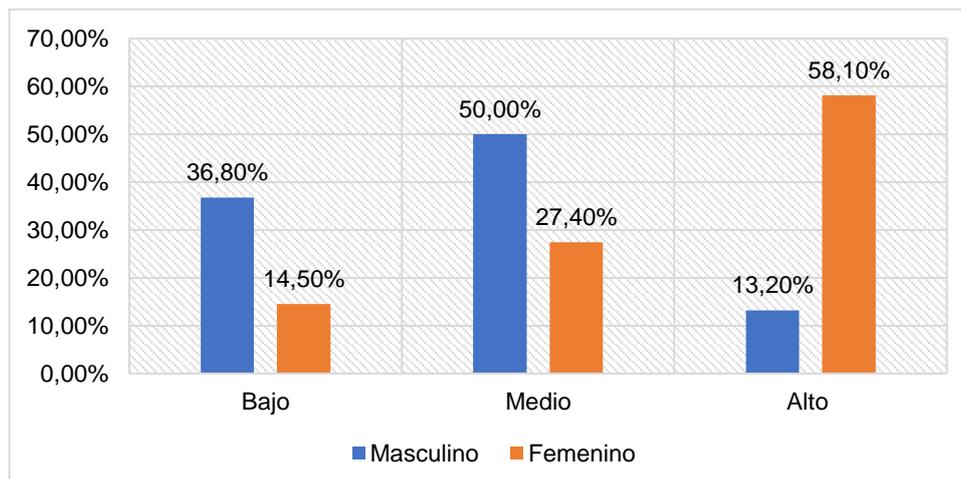


Figura 3. Porcentajes en distribución pragmática en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

Interpretación

En cuanto a la tabla 8 y la figura 3, el 14,5 % del total de mujeres presentó distribución del liderazgo de tipo pragmático en bajo nivel, en cambio en el 36,8 % de maestros este nivel también es bajo. En cambio, el 58,1 % del total de docentes masculinos mostraron alto nivel y en el 13,20 % del equipo femenino.

Dimensión: Distribución estratégica

Tabla 9

Niveles de distribución estratégica en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

	GÉNERO	
	Masculino	Femenino
Bajo	18	12
	47,4%	19,4%
Medio	19	24
	50,0%	38,7%
Alto	1	26
	2,6%	41,9%
	38	62
	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación.

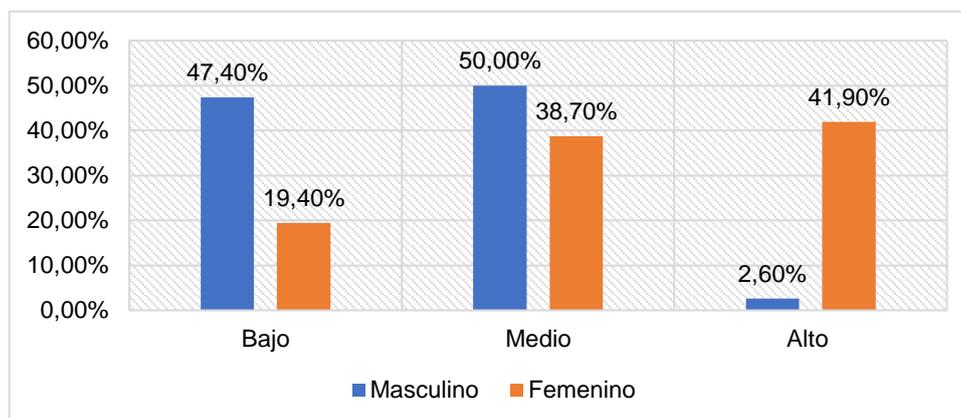


Figura 4. Porcentajes en distribución estratégica en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

Interpretación

En la tabla 9 y figura 4, se estableció que el 19,4 % de mujeres presentó bajo nivel de distribución estratégica del liderazgo, y el 47,4 % de varones también presentó dicho nivel. El 2,6 % del total de docentes varones presentaron alto nivel de distribución estrategia y el 41,9 % de docentes mujeres el 41,9 % del total de su población.

Dimensión: Distribución incremental

Tabla 10

Niveles de distribución incremental en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

	GÉNERO	
	Masculino	Femenino
Bajo	27 71,1%	15 24,2%
Medio	9 23,7%	9 14,5%
Alto	2 5,3%	38 61,3%
	38 100,0%	62 100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación.

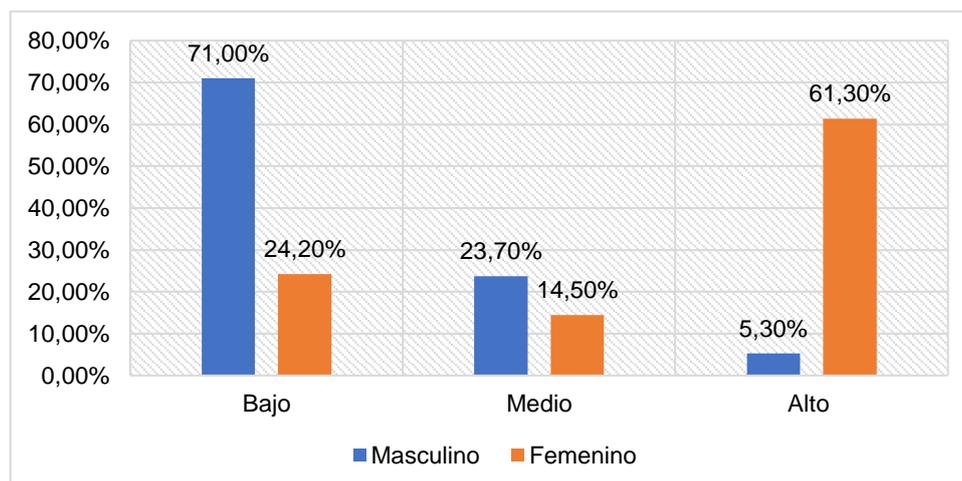


Figura 5. Porcentajes en distribución incremental en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

Interpretación

La distribución incremental (tabla 10), se presentó en bajo nivel en el 24,2 % del total de profesoras y en el 71 % de profesores; por otro lado, el 5,3 % de docentes del género masculino presentaron nivel alto a comparación del 61,3 % del género femenino quienes también lo presentaron.

Dimensión: Distribución oportuna

Tabla 11

Niveles de distribución oportuna en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

	GÉNERO	
	Masculino	Femenino
Bajo	13	9
	34,2%	14,5%
Medio	23	20
	60,5%	32,3%
Alto	2	33
	5,3%	53,2%
	38	62
	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación.

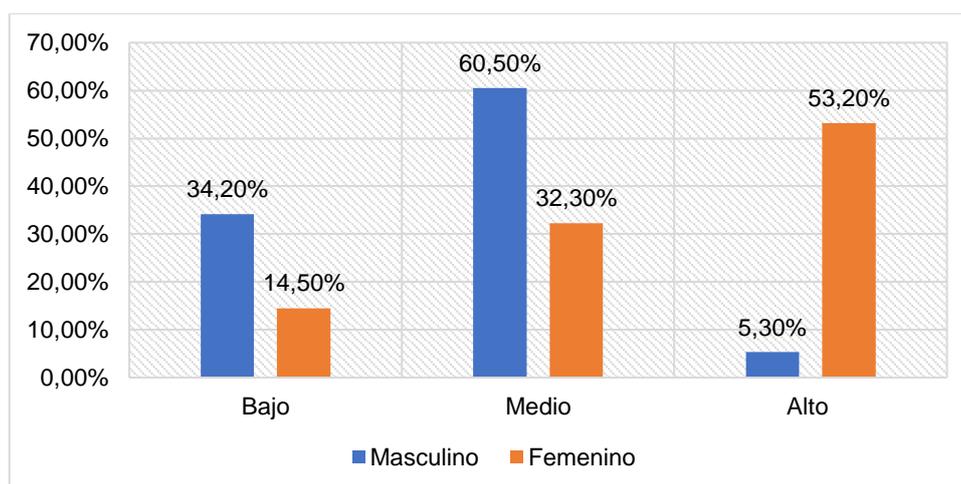


Figura 6. Porcentajes en distribución oportuna en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

Interpretación

La tabla 11 y la figura 6, establece que el 34,2 % del total de docentes del sexo masculino presentó bajo nivel de distribución oportuna del liderazgo, y en el 14,5 % de mujeres ocurrió lo mismo. En cuando al nivel alto, el 5,3 % de varones y el 53,2 % de mujeres llegaron a dicho nivel.

Dimensión: Distribución cultural

Tabla 12

Niveles de distribución cultural en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

	GÉNERO	
	Masculino	Femenino
Bajo	13 34,2%	7 11,3%
Medio	13 34,2%	13 21,0%
Alto	12 31,6%	42 67,7%
	38 100,0%	62 100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación.

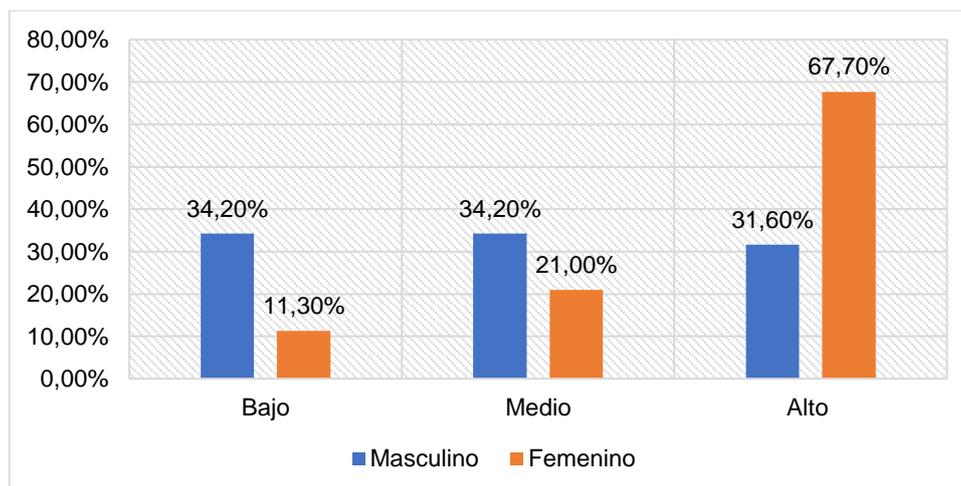


Figura 7. Porcentajes en distribución cultural en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla

Interpretación

En la tabla 12 y la figura 7, se aprecia que el 34,2 % de docentes varones y el 11,3 % de docentes mujeres presentaron nivel bajo de distribución cultural del liderazgo, en cambio, el 31,6 % de hombres y el 67,7 % de mujeres presentaron nivel alto del mismo tipo de liderazgo.

3.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general:

H₀ = No existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos del distrito de Ventanilla.

H₁ = Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos del distrito de Ventanilla.

Regla de decisión:

p-valor <.005 (aceptar H_1).

p-valor >.005 (aceptar H_0).

Tabla 13

Comparación de liderazgo distribuido en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba de rangos de Mann Whitney

<i>Género</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>Suma de rangos</i>	<i>U</i>	<i>W</i>	<i>Z</i>	<i>Sig.</i>
<i>Masculino</i>	<i>31,11</i>	<i>1182,00</i>	<i>441,000</i>	<i>1182</i>	<i>-5,234</i>	<i>,000</i>
<i>Femenino</i>	<i>62,39</i>	<i>3868,00</i>				

Fuente: Base de datos de la investigación.

Conclusión:

La prueba estadística realizada (tabla 13), reportó que existieron diferencias orientadas hacia el género femenino ($sr= 3868$; $U= 441$; $p <.005$), por lo que fueron evidencias suficientes como para aceptar la hipótesis alterna de la investigación que sostuvo dichas diferencias entre docentes varones y mujeres.

Contrastación de primera hipótesis específica**Hipótesis específica 1:**

H_0 = No existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución formal en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos del distrito de Ventanilla.

H_1 = Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución formal en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos del distrito de Ventanilla.

Regla de decisión:

p-valor $<.005$ (aceptar H_1).

p-valor $>.005$ (aceptar H_0).

Tabla 14

Comparación de distribución formal en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba t Student independientes.

Género	F	t	gl	Sig.
Masculino	0,353	-3,222	98	,002
Femenino		-3,153		

Fuente: Base de datos de la investigación.

Conclusión:

En relación al contraste de hipótesis sobre la dimensión distribución formal, se encontraron índices significativos ($f(98) = -3,222$; sig.= ,002), como evidencias de las diferencias a nivel de género en esta dimensión por lo que se acepta la hipótesis alterna de investigación, sin embargo, esta diferencia benefició a las docentes del género femenino.

Contrastación de segunda hipótesis específica**Hipótesis específica 2:**

H_0 = No existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución pragmática en docentes según género de las instituciones de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

H_1 = Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución pragmática en docentes según género de las instituciones de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Regla de decisión:

p-valor $<.005$ (aceptar H_1).

p-valor $>.005$ (aceptar H_0).

Tabla 15

Comparación de distribución pragmática en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba de rangos de Mann Whitney

Género	Rango promedio	Suma de rangos	U	W	Z	Sig.
Masculino	31,11	1182,00	441,000	1182	-5,234	,000
Femenino	62,39	3868,00				

Fuente: Base de datos de la investigación.

Conclusión:

La tabla 15 presenta la comparación en la dimensión distribución pragmática del liderazgo entre mujeres y hombres, por lo que las diferencias fueron significativas (sig. = ,000), y a su vez esta fue mayor para las docentes en comparación (sr= 3868).

Contrastación de tercera hipótesis específica**Hipótesis específica 3:**

H_0 = No existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución estratégica en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

H_1 = Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución estratégica en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Regla de decisión:

p-valor $<.005$ (aceptar H_1).

p-valor $>.005$ (aceptar h_0).

Tabla 16

Comparación de distribución estratégica en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba t – Student independientes.

Género	F	t	gl	Sig.
Masculino	3,378	-5,628	98	,000
Femenino		-5,872		

Fuente: Base de datos de la investigación.

Conclusión:

La comparación de puntuaciones entre docentes de acuerdo a la distribución estratégica del liderazgo distribuido (tabla 16), remitió que las docentes obtuvieron mejores puntuaciones ($t(98) = -5,872$; $p <.005$), lo cual fue significativo a nivel estadístico, y lo que permitió decidir por la hipótesis alterna de investigación como respuesta a este contraste.

Contrastación de cuarta hipótesis específica

Hipótesis específica 4:

H_0 = No existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución incremental en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

H_1 = Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución incremental en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Regla de decisión:

p-valor $<.005$ (aceptar h_1).

p-valor $>.005$ (aceptar h_0).

Tabla 17

Comparación de distribución incremental en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba de rangos de Mann Whitney.

Género	Rango promedio	Suma de rangos	U	W	Z	Sig.
Masculino	31,84	1210,00	469,000	1210	-5,046	,000
Femenino	61,94	3840,00				

Fuente: Base de datos de la investigación.

Conclusión:

Respecto a la distribución incremental (tabla 17), las diferencias encontradas fueron a favor de los individuos del género femenino (rp = 61,94; sr = 3840); y a su vez, estas diferencias fueron significativas (U = 469,00; sig.= ,000), con índices menores al de significancia ($p < ,005$), por lo que se aceptó la hipótesis de diferencias en contraste.

Contrastación de quinta hipótesis específica

Hipótesis específica 5:

Ho = No existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución oportuna en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Hi= Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución oportuna en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Regla de decisión:

p-valor $< .005$ (aceptar hi).

p-valor $> .005$ (aceptar ho).

Tabla 18

Comparación de distribución oportuna en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba t-Student independientes.

Género	F	t	gl	Sig.
Masculino		-5,146		
Femenino	0,725	-5,262	98	,000

Fuente: Base de datos de la investigación.

Conclusión:

El quinto contraste (tabla 18), ha demostrado que las diferencias fueron significativas para el género femenino ($t(98) = -5,262$; sig. = ,000), por lo que se pudo aceptar la hipótesis alterna de investigación; y considerarla como verdadera en este contraste.

Contrastación de sexta hipótesis específica

Hipótesis específica 6:

Ho = No existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución cultural en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Hi= Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido respecto a la distribución cultural en docentes según género de las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

Regla de decisión:

p-valor <.005 (aceptar hi).

p-valor >.005 (aceptar ho).

Tabla 19

Comparación de distribución cultural en docentes que laboran en los niveles educativos de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla según género en prueba de rangos de Mann Whitney

<i>Género</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>Suma de rangos</i>	<i>U</i>	<i>W</i>	<i>Z</i>	<i>Sig.</i>
<i>Masculino</i>	<i>33,05</i>	<i>1256,00</i>				
<i>Femenino</i>	<i>61,19</i>	<i>3794,00</i>	<i>544,000</i>	<i>1285</i>	<i>-4,506</i>	<i>,000</i>

Fuente: Base de datos de la investigación.

Conclusión:

Las diferencias entre grupos fueron mayores para el género femenino ($r_p = 61,19$; $r_s = 3794$), por lo que fue significativa ($\text{sig.} = ,000$; $p < .005$), lo cual permitió aseverar como la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.

IV. **Discusión**

En cuanto a la hipótesis general del estudio, se comprobó que el liderazgo distribuido está establecido de modo indistinto entre los docentes de ambos géneros, es decir, que existen diferencias marcadas por el género pero sobresalientes en el liderazgo distribuido que ejercen las docentes de las instituciones educativas abordadas, esto se comprobó gracias a las diferencias estadísticas encontradas a favor de las docentes encuestadas ($U = 441$; $r_p = 62,39$; $s_r = 3868$), las cuales presentaron significancia menor al 5 % de error planteado en la regla de decisión ($\text{sig.} = ,000$), por lo tanto, fue aceptable la hipótesis alterna de investigación. Esto también se ha reflejado en el análisis descriptivo, ya que el 62,9 % del total de mujeres se identificaron por ser líderes o ser lideradas bajo esquemas de la distribución del poder, por cuanto sus lugares de trabajo ya no solo se encuentra mediatizado por las metas y objetivos que buscan alcanzar, sino también por ser una especie de desarrollo personal para esta muestra, lo cual no sería aceptable en el 31,6 % y 11,3 % de la muestra del género femenino y masculino, quienes alcanzaron niveles bajos de este tipo de liderazgo.

Esto ha sido similar a lo encontrado por Carbone et al. (2017), quienes demostraron que el liderazgo se puede transmitir de muestras con menor edad hacia otros que necesiten un modelo organizacional en la escuela, que sea coherente con su perfil profesional. En este caso, el estudio ha demostrado que las características de liderazgo no solo pertenecen a un solo género, sino que de forma equitativa las oportunidades para liderar grupos humanos se han extendido hacia el género femenino con mayor incisión en los últimos años. También estos resultados son diferentes a lo encontrado por Holloway et al. (2017), quienes hallaron que en los docentes varones desarrollan su enseñanza en un sistema que permita su desarrollo, pero que está determinado por el nivel económico de la institución. Respecto a esto, se ha podido entender que, como limitación del estudio, solo se tuvo acceso a instituciones educativas estatales en su mayoría; por lo que se intuye que quizá el liderazgo distribuido funcione de otro modo en instituciones educativas privadas por diversos factores externos.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se encontraron diferencias suficientes como para aducir que fueran significativas en la dimensión distribución formal del liderazgo distribuido (sig. = ,002; $p < .005$), por lo que se aceptó la hipótesis alterna de investigación con puntuaciones favorables para el docente de género femenino ($F(98) = -3,153$), y también esto se vió reflejado en el 41,9 % que llegaron a nivel alto y el 35,5 % en nivel medio, lo cual ha demostrado que las mujeres ubicadas en estos niveles se caracterizan por asignar funciones claras o recibirlas, responsabilidades, y son capaces de adecuarse a un rol determinado en la escuela.

Esto es similar a lo hallado por Labrín (2014), quien adujo que las condiciones para laborar de forma efectiva en una empresa dependerán de las decisiones que se tomen para seguir el rumbo de los objetivos trazados, por lo tanto, las mujeres en el campo organizacional han logrado un rumbo distinto al de los varones en Ventanilla, ya que muchas de ellas se encontraban con cargos momentáneos de dirección y de coordinación, por lo que el directivo permite que ellas se sientan libres de elegir si dirigen grupos en sus respectivas instituciones educativas con el fin de lograr que poco a poco tomen el rumbo de la dirección de una institución educativa.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se comprobó la diferencia significativa en la dimensión distribución pragmática con puntajes favorables hacia las docentes ($r_p = 62,39$; $s_r = 3868$; $U = 441$; $p < .005$), lo cual fue evidencia que corroboró las diferencias a nivel descriptivo, en el cual se encontró inicialmente que el 58,1 % del total de mujeres llegó a nivel alto y el 50 % a nivel medio, por lo que demostraron que son capaces de adecuarse al ritmo de trabajo de las escuelas y a las responsabilidades que puedan asumir en ellas. Esto ocurrió de modo distinto en el 14,5 % de mujeres y 36,8 % de hombres que llegaron a nivel bajo en la muestra de la Red 07 Angamos de Ventanilla.

Esto demostrado es similar a lo encontrado por Soto (2017), ya que encontró que el liderazgo de los directores suelen ser más administrativo que pedagógico, por lo que en este caso, las docentes han logrado desarrollar un tipo de liderazgo

que se distribuye hacia otros pero también se enseña, por lo que esto puede ser causa de las diferencias en esta dimensión, ya que las docentes de la muestra presentaron mejores puntuaciones en la solución a situaciones emergentes; y se puede ver en el avance pedagógico y administrativo de las instituciones educativas abordadas ya que se dirigen con gestión de liderazgo de acuerdo a los estímulos que el estado brinda en la región Callao.

En función a la tercera hipótesis específica sobre la dimensión distribución estratégica, se puede aducir que las diferencias fueron significativas entre ambas muestras ($f = 3,3,78$; sig. = 000; $p < .005$), y favorable a la muestra de mujeres, por lo que también esto se ha evidenciado en el análisis descriptivo en el cual el 41,9 % de mujeres alcanzó el nivel alto de este tipo de liderazgo distribuido, y el 38,7 % quienes quedaron en nivel medio. Cabe señalar que el 50 % de docentes varones llegaron a nivel medio y el 2,6 % a nivel alto.

Esto hace suponer que los docentes no suelen dirigir algún puesto otorgado por la institución educativa, no tienen práctica común, o simplemente no se encuentran interesados en el puesto que los directivos otorgan cuando ven la oportunidad de hacerlo. Lo cual es similar a lo que adujo Dampson et al. (2018), quienes encontraron que la transmisión de poderes en la escuela dependerá de cuán hábil será el que los recibe, en este caso, los docentes tienen dificultades como para gestionar recursos, aplicar estrategias y se sienten incapaces de capacitarse debido a distintas tareas extracurriculares.

En relación a la cuarta hipótesis específica sobre la dimensión distribución incremental fue significativa (sig. = ,000; $p < .005$), y a su vez, esto se reflejó en las docentes mujeres ($r_p = 61,94$; $U = 469,000$), por lo tanto, se aceptó la hipótesis de diferencias de dicho contraste. Finalmente, se supo que el 61,30 % de docentes mujeres logró alto nivel de distribución incremental, y el 23,7 % en nivel medio. Lo contrario ocurrió con los profesores del sexo masculino, ya que el 71 % logró bajo nivel de esta dimensión. Es importante saber que, los líderes ya pueden gestionar algún tipo de mandato en la escuela, la asignación de tareas es permanente; y las

personas con alto nivel, suelen acudir a centros de capacitación constantemente y buscan lograr liderar en algún momento de sus carreras profesionales.

Esto encontrado es similar a lo hallado por Ortiz (2014), puesto que los docentes más predispuestos hacia la mejora son aquellos que generan vínculos entre directivos y docentes con cierto poder de liderazgo. Aquí ha sido evidente que los docentes apliquen ciertas técnicas para lograr el desarrollo profesional, y poco a poco se internalizan hacia la gestión de la institución. Sin embargo, es importante considerar que, deben asumir la responsabilidad de dirección desde un inicio en el puesto de trabajo, ya que el liderazgo distribuido exige que se aprovechen las oportunidades que delega el directivo, y emprender en el desarrollo de los procesos de gestión.

En función a la quinta hipótesis de investigación, se encontraron diferencias significativas relevantes como para aceptar la hipótesis de diferencias en las puntuaciones de la dimensión distribución oportuna ($F = 3,378$; $t(98) = -5,872$; $p < .005$). Estas medidas también se reflejaron en el análisis descriptivo, por lo que se encontró que el 53,2 % llegó a nivel alto y el 32,3 % llegaron a nivel alto en la muestra de mujeres a comparación de la muestra de hombres quienes solo el 5,3 % llegaron a nivel alto de este tipo de liderazgo.

Todo lo vertido es coherente con lo que encontró Carbone et al. (2017), quienes hallaron que la aplicación de liderazgo distribuido permite que los docentes desarrollen prácticas más notables para llevar la organización hacia un objetivo central. Como se mencionó antes, la práctica docente sería más ejecutada en docentes del tipo femenino, y esa ha sido una de las limitaciones de los docentes varones respecto a este estudio, pues se contó con 38 profesores varones y 62 mujeres; dichas mujeres demostraron asumir responsabilidades sin necesidad de que el coordinador se lo ordenase, o que cumplan actividades en el menor tiempo posible, pues al responder desde un enfoque de liderazgo distribuido el docente necesita del interés y motivación propios para llegar a liderar la organización o parte de ella.

Finalmente, ante la contrastación de la sexta hipótesis específica sobre la dimensión distribución cultural, se ha comprobado que existen diferencias entre ambos grupos de docentes ($r_p = 61,19$; $s_r = 3794$; $U = 544$; $\text{sig.} = ,000$), por lo que el índice de significancia fue menor al 5 %, por lo tanto, esto también se demostró en el 67,7 % del total de docentes mujeres que llegaron a nivel alto, y en el 21 % que llegaron a nivel medio. Es decir, que este tipo de profesores logran relacionarse fácilmente con el contexto escolar, construyen relaciones de liderazgo y lo ejercen con total libertad. Por ello, esto es similar a los resultados de Hidalgo (2017) quien concluyó que el desempeño de los docentes se encuentra determinado por el tipo de liderazgo que determinan los directivos, y por otro lado, permiten que los profesores se superen poco a poco en sus escuelas. Es por esto, que los docentes que obtuvieron bajos niveles en la puntuación de los instrumentos, ya que algunos ítems estuvieron orientados a la búsqueda de superación a través del liderazgo distribuido, lo cual también ha sido una limitante de tipo metodológica en cuanto a la medición por encuestas y cuestionarios directos por escrito.

V. Conclusiones

Primera: En razón a la hipótesis general del estudio, se comprobó la hipótesis de diferencias entre las muestras del género femenino y masculino respecto al liderazgo distribuido, ya que se obtuvieron índices significativos que corroboraron dicha diferencia a favor del género femenino ($r_p = 62,39$; $s_r = 3868$; sig. = ,000; $p < .005$).

Segunda: En relación a la primera hipótesis específica del estudio en la dimensión distribución formal, se encontraron diferencias favorables a las docentes del género femenino ($F = 0,353$; $p < .005$), y a su vez, se encontró que el 41,9 % del total de mujeres sigue normativas directas, asume funciones y se adecua a los roles seguidos en la institución educativa.

Tercera: En función a la segunda hipótesis específica, se encontraron índices significativos en la dimensión pragmática del liderazgo distribuido ($s_r = 3868$; $U = 441$; $p < .005$), por lo que se aceptó la hipótesis de diferencias como verdadera, por lo que el 58,1 % del total de docentes mujeres de la muestra logran adecuarse al ritmo de trabajo y a las responsabilidades del centro escolar como parte de sus labores cotidianas.

Cuarta: Respecto a la tercera hipótesis específica, los valores hallados en la dimensión estratégica, las diferencias fueron notables entre hombres y mujeres de la Red 07 de Ventanilla, ya que se encontró la significancia como evidencia científica ($F(98) = -5,872$; $p < .005$), por lo que se aceptó la hipótesis alterna de investigación.

Quinta: En relación a la cuarta hipótesis específica, se comprobó la hipótesis alterna de diferencias entre grupos referido a la dimensión incremental ($r_p = 61,94$; $U = 469$; sig. = ,000), por lo que dicho contraste superó el 5 % de significancia como para aceptar que las diferencias fueron favorables a las mujeres, lo cual se hizo notorio en el 61,3 % del total de dicha muestra.

Sexta: En cuanto a la hipótesis quinta, se encontraron diferencias significativas que permitieron aducir que las mujeres poseían mejor distribución oportuna que los varones ($f(98) = 0,725$; sig.= ,000; $p <.005$), por lo que se asumió la hipótesis alterna como verdadera.

Séptima: De acuerdo a la séptima hipótesis específica, la dimensión cultural del liderazgo distribuido presentó diferencias con mayor puntuación estadística en las mujeres ($sr = 3794$; $U = 544$; sig.= ,000; $p <.005$), por lo que se aceptó la hipótesis alterna de dicha diferencia favorable a las mujeres, lo cual también se reflejó en el 67,7 % del total de docentes mujeres.

VI. Recomendaciones

Primera:

En cuanto al liderazgo distribuido, se sugiere desarrollar el trabajo bajo una perspectiva regional. Con el cual abarcar la región Callao en su totalidad y comparar por distritos si existen efectos de otros tipos de liderazgo respecto al distribuido.

Segunda:

En razón a la dimensión formal de liderazgo, se debe trabajar con una muestra probabilística con docentes especializados en evaluaciones nacionales, los cuales sean líderes en sus centros escolares, tanto en puntuación pedagógica como de enseñanza.

Tercera:

En función a la dimensión pragmática, es necesario realizar una investigación sobre liderazgo distribuido, pero con enfoque pedagógico, ya que es el que se estudia en Latinoamérica en la actualidad con instituciones educativas en las cuales se trabajan enfoques particulares con los directivos de las instituciones educativas.

Cuarta:

En función a la dimensión estratégica, los docentes deben desarrollar periodos de desarrollo humano o afectivo mediante talleres que desarrollen estrategias personales para adoptar un liderazgo con mejor actitud.

Quinta:

En función a la dimensión incremental, el directivo debe implantar apoyo económico con el fin de que sus docentes logren desarrollar alguna actividad de forma constante con el fin de que el liderazgo perdure con el pasar del tiempo.

Sexta:

En función a la dimensión oportuna, los docentes deben trabajar con los padres de familia con el fin de desarrollar mejores oportunidades de interacción y así desarrollar medios con los cuales lograr formalizar el liderazgo en docentes que son poco comunicativos con los padres.

Séptima:

En razón a la dimensión cultural, se debe organizar talleres de capacitación con los profesores con mayor premeditación para expresar el liderazgo con el fin de externalizarlo a otros de menor oportunidad en la escuela como para también presentar el mismo nivel de liderazgo.

VII. Referencias

- Ahumada, L.; González, Á.; Pino-Yancovic, M. y Maureira, Ó. (2017). *Liderazgo distribuido en establecimientos educacionales: recurso clave para el mejoramiento escolar. Informe Técnico N° 7 – 2017*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Álvarez, J.L. (2014). La reestructuración de las relaciones de poder entre las agencias educativas: liderazgo distribuido y partenariado. En: Javier Argos y Pilar Ezquerro (Eds.). *Liderazgo y educación*. Pp. 199 – 202. Santander: Editorial de la Universidad de Cantabria, Publican.
- Ander-Egg (2011). *Introducción a la investigación científica*. McMillan.
- Banco Mundial – BM (septiembre, 2017). *El Banco Mundial advierte sobre una “crisis del aprendizaje” en la educación a nivel mundial*. (Visualizado: 3/10/2018). Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/09/26/world-bank-warns-of-learning-crisis-in-global-education>
- Bernal, A.; Jover, G. y Vera, J. (2014). Liderazgo personal y construcción de la identidad profesional docente. En: Javier Argos y Pilar Ezquerro (Eds.). *Liderazgo y educación*. Pp. 19 – 42. Santander: Editorial de la Universidad de Cantabria, Publican.
- Carbone, A.; Evans, J.; Rosse, B.; Drew, S.; Phelan, L.; Lindsay, K.; Cootman, C.; Stoney, S. & Ye, J. (2017). Assessing distributed leadership for learning and teaching quality: a multi-institutional study. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(2), 183 – 196. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/1360080X.2017.1276629>
- Dampson, D.G.; Mensah, F. & Laryea, P. (2018). Distributed Leadership an Instrument for School Improvement: The Study of Public Senior High Schools in Ghana. *Journal of Education and Learning Research*, 5(2), 79 – 85. Doi: 10.20448/journal.509.2018.52.79.85
- Freire, S. y Miranda, A. / Grupo de Análisis para el Desarrollo – GRADE (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Avances de investigación. Educación y aprendizajes*, 17. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/A117.pdf>
- Galindo, A. (2017). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del Nivel Secundaria: Red 04 - UGEL 01*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly* 13(2002), 423 – 451. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00120-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00120-0)

- Harris, A., & DeFlaminis, J. (2016). Distributed leadership in practice: Evidence, misconceptions and possibilities. *Management in Education*, 30(4), 141-146.
- Hernández, E. (2016). *Estudio sobre la satisfacción laboral y su relación al compromiso organizacional del personal docente de una institución pública de educación superior en Nuevo León*. (Tesis de maestría), Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Hernández, F.; Fernández, L. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Ed.). McGraw-Hill: México.
- Hidalgo, B. (2017) Liderazgo directivo - pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota – 2016. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, San Martín, Perú.
- Holloway, J.; Nielsen, A. & Saltmarsh, S. (2017). Prescribed distributed leadership in the era of accountability: The experiences of mentor teachers. *Educational Management, Administration & Leadership*, 46(4), 538 – 555. Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1741143216688469>
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. McGraw-Hill: México.
- Labrín, K. (2014). *Prácticas que configuran un liderazgo distribuido en un liceo politécnico de la comuna de San Miguel*. (Tesis de maestría), Universidad de Chile, Chile.
- Maureira, Ó. (2018). Hacia la medición del liderazgo distributivo en escuela efectivas y vulnerables de Chile. *Revista Mexicana de Educación*, (en prensa).
- Maureira, Ó. (2017). Distribución del liderazgo en escuela de Chile: un estudio exploratorio. *Intersecciones educativas*, 7(1), 1 – 17. Recuperado de: <http://educacion.ulagos.cl/revista/index.php/component/k2/item/58-edicion6-articulo5>
- Maureira, Ó. (2016). Distribución del liderazgo en escuelas de Chile: Un estudio exploratorio. *Revista Intersecciones Educativas* 6(1), 1-17. Recuperado de: <http://educacion.ulagos.cl/revista/index.php/item/58-edicion6-articulo5>
- Ministerio de Educación del Perú – MINEDU (2018). *5 compromisos de gestión escolar*. (Visualizado: 3/10/2018). Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/compromisos-gestion-escolar/>
- Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe – OREALC / UNESCO (2014). *El Liderazgo escolar en América Latina y El Caribe. Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Santiago

de Chile: Chile. Recuperado de:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>

- Pedroza, H. y Dicovskyi, L. (2007). *Sistema de análisis estadístico con SPSS*. Inta: Managua.
- Pont, B.; Nusche, D. y Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar. Volumen 1: política y práctica*. OCDE.
- Rincón, J.C. y Barreto, I. (2011). Técnicas de muestreo para investigaciones sociales. En: Pablo Páramo (Comp.). *La investigación en ciencias sociales: estrategias de investigación*. Pp. 31 – 42. Colombia: Universidad Piloto de Colombia.
- Ruiz, C. (2004). *Instrumentos y técnicas de investigación educativa*. Danaga: Colombia.
- Soto, J. (2017). *Influencia del liderazgo educativo del director en la calidad educativa de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle, Lima, Perú.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de investigación científica*. Limusa: México D.F.
- Ugarte, C. (2014). Formación y desarrollo de la competencia liderazgo. En: Javier Argos y Pilar Ezquerro (Eds.). *Liderazgo y educación*. Pp. 221 – 228. Santander: Editorial de la Universidad de Cantabria, Publican.
- Valle, J.E. (2012). *Los directores del CEIPS ante el espejo. El liderazgo educativo en un tiempo de cambio*. Barcelona: Anthropos.
- Woods, P.A. & Gronn, P. (2009). Nurturing Democracy. The Contribution of Distributed Leadership to a Democratic Organizational Landscape. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(4), 430 – 451. DOI: 10.1177/1741143209334597

Anexos

Anexo 1: Artículo científico

1. TÍTULO

Liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 Angamos, Ventanilla, 2018

2. AUTORA

Athena Bertha Aldoradin Rodriguez

eyebrown1989@hotmail.com

3. RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo comparar el nivel de percepción de liderazgo distribuido en docentes de acuerdo al género, realizado bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo hipotético deductiva, tipo básica, y de nivel comparativa, la cual se aplicó en 100 docentes del nivel inicial, primaria, y secundaria de Instituciones Educativas de la Red 07 Angamos del distrito de Ventanilla, en Perú; se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido – CMLD (Maureira, 2017); como resultado se encontraron diferencias significativas favorables el género femenino en la variable liderazgo distribuido ($U = 441,000$; $sig. = ,000$; $p < .05$), como también en sus dimensiones con índice de significancia menor al 5 %, se concluyó que el nivel de este tipo de liderazgo era mayor en las docentes mujeres, quienes asumen normativas directas, se adecúan de forma más rápida a sus actividades laborales, también construyen mejor liderazgo que en los varones, tanto en su práctica como en la dimensión formalidad; se sugiere trabajar este análisis en una replicación regional del estudio.

4. PALABRAS CLAVES: Liderazgo distribuido; liderazgo oportuno; distribución estratégica; liderazgo formal.

5. ABSTRACT

The objective of the research was to compare the level of perception of leadership distributed among teachers according to gender, carried out under the quantitative approach, non-experimental design, hypothetical deductive type,

basic type, and comparative level, which was applied in 100 teachers. of the initial, primary, and secondary level of Educational Institutions of the 07 Angamos Network of the Ventanilla district, in Peru; the Multifactorial Questionnaire of Distributed Leadership - CMLD (Maureira, 2017) was used; as a result, favorable differences were found in the female gender in the variable distributed leadership ($U = 441,000$; $\text{sig} = .000$; $p < .05$), as well as in its dimensions with a significance index of less than 5%, it was concluded that the level of this type of leadership was higher in women teachers, who assume direct regulations, adapt more quickly to their work activities, also build better leadership than in men, both in their practice and in the formality dimension; it is suggested to work this analysis in a regional replication of the study.

6. KEYWORDS: Distributed leadership; Timely leadership; strategic distribution; formal leadership

7. INTRODUCCIÓN

El liderazgo distribuido es crucial en el proceso de gestión de toda institución educativa actual, ya que su posición teórica y los aspectos pragmáticos que permiten beneficiar la gestión, implica la organización, dirección coordinada, compromiso para su ejecución y, sobre todo, la distribución del poder de gestión en los líderes visionarios del equipo docente. Por lo tanto, despierta el poder de gestión compartido en cualquier escuela cuya dirección anhela ser líder en el contexto educativo limeño. El liderazgo es considerado como el ejercicio de la posición de un líder en un lugar, aquí tratado como la institución educativa, por lo tanto, sus actividades estarán orientadas a su dirección en tres campos: administrativa, pedagógica y comunitaria.

Gronn (2002), adujo que el liderazgo distribuido o la distribución de liderazgo son conceptos construidos desde la acción que busca el desarrollo del potencial humano profesional, compromete el ejercicio y funcionalidad de las capacidades para liderar, sobre todo, compartir y distribuir las funcionalidades del directivo. Sin embargo, también lo considera como un esquema de dirección cooperativa (Gronn, 2002; Woods & Gronn, 2009), por lo que la definición de distribución del liderazgo excluye al liderazgo individualista.

Gronn (2002), definió al liderazgo distribuido a aquellas acciones compartidas que implican la división del trabajo de dos formas: a) la distribución de tareas en el equipo de trabajo; y b) la distribución social del trabajo (p. 428), es decir, en la forma (a) el liderazgo es la repartición de medios, herramientas, construcciones materiales o abstractas como parte de las tareas que el líder comparte con los integrantes de su equipo; y en la otra forma (b), la realización formativa del docente en base a la producción, permite hacerlo sobresalir en el trabajo que realiza con su equipo, mediante el co-crecimiento.

Más adelante, Woods y Gronn (2009), definieron el liderazgo distribuido como una organización interdependiente de acciones entre los líderes de un equipo y los que conforman el equipo pero que se perfilan como líderes. Para añadir, entre literatura en español más actualizada, Maureira (2017), consideró que el liderazgo distribuido implica la distribución participativa del poder, como medio formativo, y Ahumada et al. (2017), plantearon su concepción de distribución del poder en la gestión que busca fortalecer las relaciones visionarias, se diferencia de las acciones de transferencia del poder y desolación de sus acciones acompañantes de los docentes a cargo, ya que el liderazgo distribuido también genera aprendizajes compartidos.

Si se toma en cuenta todo lo vertido hasta aquí, en la investigación latinoamericana la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO, 2014), reveló que 62 % de directivos en instituciones educativas en sector rural del Perú ejercieron su actividad a comparación de Brasil (36 %), Chile (33 %), Colombia (39,6 %) y Ecuador (38 %), no obstante, hay que tener en cuenta que el sector rural presentó durante los últimos años el progreso más bajo comparado con el sector urbano, el cual se representó por 38 % de su total. Grupo de Análisis para el Desarrollo – GRADE (2014), describió que el 10 % de 104 directores ejerció un tipo de liderazgo pedagógico en Lima, específicamente en Ventanilla, aunque no existen datos puntuales, se encuentra una forma de liderazgo que se asemeja al distribuido, pero con cierta ejecución con mayor presencia de las mujeres en algunas instituciones de la Red 07 Angamos, y en otras escuelas este liderazgo es imponente en relación a los

varones, por lo que ante estas primeras evidencias, se buscó comprobar la siguiente hipótesis como rama central del trabajo:

hi= Existen diferencias significativas en el nivel de percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 de Angamos, Ventanilla, 2018.

8. METODOLOGÍA

El estudio se trabajó mediante un diseño no experimental, de tipo transeccional, comparativo hipotético deductivo (Ander-Egg, 2011). La población que se estudió fue de 100 docentes de la Red 07 Angamos de Ventanilla, en Perú que al año del estudio laboraban como docentes del nivel inicial, primaria o secundaria de las instituciones educativas investigadas.

Se utilizó el instrumento Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido – CMLD de Maureira (2016), de tipo ordinal, politómico, con cinco opciones de respuesta, puede aplicarse de tipo personal o colectivo, y tiene una duración de 30 minutos. A partir de un plan de pilotaje se obtuvo 0,734 de fiabilidad Alfa de Cronbach y una aceptación de 100 % mediante un plan de validación por juicio de expertos.

9. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis en prueba de Mann Whitney del liderazgo distribuido de acuerdo al género en instituciones educativas de la Red 07 Angamos de Ventanilla en Perú

Género	Rango promedio	Suma de rangos	U	W	Z	Sig.
Masculino	31,11	1182,00	441,000	1182	-5,234	,000
Femenino	62,39	3868,00				

En cuanto a los resultados descriptivos, el 31,60 % de varones obtuvo nivel bajo de liderazgo distribuido, el 11,30 % de mujeres también se halló en este nivel.

Sin embargo, el 5,30 % de varones logró alto nivel, y el 62,90 % de mujeres logró alto nivel de liderazgo distribuido. Cabe señalar que según la tabla 1, la diferencia fue aceptable en el nivel estadístico, por cuanto estos porcentajes también se acentuaron favorables hacia el género femenino ($sr= 3868$; $U= 441,000$), por cuando la hipótesis inicialmente planteada se comprobó debido a la significancia obtenida ($sig.= ,000$; $p<.05$).

10. DISCUSIÓN

En cuanto estos resultados hallados, han sido similares a lo encontrado por Carbone et al. (2017), quienes demostraron que el liderazgo se puede transmitir de muestras con menor edad hacia otros que necesiten un modelo organizacional en la escuela, que sea coherente con su perfil profesional. En este caso, el estudio ha demostrado que las características de liderazgo no solo pertenecen a un solo género, sino que de forma equitativa las oportunidades para liderar grupos humanos se han extendido hacia el género femenino con mayor incisión en los últimos años. También estos resultados difieren de lo hallado por Holloway et al. (2017), quienes hallaron que en los docentes varones desarrollan su enseñanza en un sistema que permita su desarrollo, pero que está determinado por el nivel económico de la institución. Como principal limitación del estudio, solo se tuvo acceso a instituciones educativas estatales en su mayoría; por lo que se intuye que quizá el liderazgo distribuido funcione de otro modo en instituciones educativas privadas por diversos factores externos.

11. CONCLUSIONES

En razón a la hipótesis general del estudio, se comprobó la hipótesis de diferencias entre las muestras del género femenino y masculino, respecto al liderazgo distribuido, y los índices significativos obtenidos corroboraron la diferencia a favor del género femenino ($rp = 62, 39$; $sr = 3868$; $sig. = ,000$; $p <.005$); y con 62,90 % de alto nivel de este tipo de liderazgo en dicha muestra de docentes.

12. REFERENCIAS

- Ahumada, L.; González, Á.; Pino-Yancovic, M. y Maureira, Ó. (2017). *Liderazgo distribuido en establecimientos educacionales: recurso clave para el mejoramiento escolar. Informe Técnico N° 7 – 2017*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Ander-Egg (2011). *Introducción a la investigación científica*. McMillan.
- Carbone, A.; Evans, J.; Rosse, B.; Drew, S.; Phelan, L.; Lindsay, K.; Coottman, C.; Stoney, S. & Ye, J. (2017). Assessing distributed leadership for learning and teaching quality: a multi-institutional study. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(2), 183 – 196. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/1360080X.2017.1276629>
- Freire, S. y Miranda, A. / Grupo de Análisis para el Desarrollo – GRADE (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Avances de investigación. Educación y aprendizajes*, 17. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly* 13(2002), 423 – 451. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00120-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00120-0)
- Holloway, J.; Nielsen, A. & Saltmarsh, S. (2017). Prescribed distributed leadership in the era of accountability: The experiences of mentor teachers. *Educational Management, Administration & Leadership*, 46(4), 538 – 555. Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1741143216688469>
- Maureira, Ó. (2017). Distribución del liderazgo en escuela de Chile: un estudio exploratorio. *Intersecciones educativas*, 7(1), 1 – 17. Recuperado de: <http://educacion.ulagos.cl/revista/index.php/component/k2/item/58-edicion6-articulo5>
- Maureira, Ó. (2016). Distribución del liderazgo en escuelas de Chile: Un estudio exploratorio. *Revista Intersecciones Educativas* 6(1), 1-17. Recuperado de: <http://educacion.ulagos.cl/revista/index.php/item/58-edicion6-articulo5>

Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe – OREALC / UNESCO (2014). *El Liderazgo escolar en América Latina y El Caribe. Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Santiago de Chile: Chile. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>

Woods, P.A. & Gronn, P. (2009). Nurturing Democracy. The Contribution of Distributed Leadership to a Democratic Organizational Landscape. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(4), 430 – 451. DOI: 10.1177/1741143209334597

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo Athena Bertha Aldoradin Rodriguez, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 46164355, con el artículo titulado “Liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 Angamos, Ventanilla, 2018” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 22 de diciembre del 2018

Athena Bertha Aldoradin Rodriguez

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Liderazgo distribuido en las instituciones de la Red 07 del distrito de Ventanilla							
Autor: Aldoradín Rodríguez Athena Bertha							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es el nivel de liderazgo distribuido en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla?	Objetivo general: Evaluar el nivel de liderazgo distribuido en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla.	Hipótesis general:	Variable 1: Liderazgo distribuido				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problemas Específicos: Problema específico 1. ¿Cuál es el nivel de distribución formal del liderazgo en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla?	Objetivos específicos: Objetivos específicos 1 Evaluar el nivel de distribución formal del liderazgo en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla.	Hipótesis específicas:	Formal	Asignación clara de funciones	a) La estructura organizacional de la escuela determina con claridad todos los puestos de liderazgo posible	Mucho= 5 puntos Bastante= 4 puntos Suficiente= 3 puntos Poco= 2 puntos Nada= 1 punto	Alta (31-40)
Problema específico 2. ¿Cuál es el nivel de distribución pragmática del liderazgo en docentes	Objetivos específicos 2 Evaluar el nivel de distribución pragmática		Pragmática	Normativas directas	b) Las capacidades de liderazgo que se deben ejercer están descritas claramente en roles y funciones del establecimiento		
			Estratégica	Asignación de responsabilidades con parámetros formales	c) El ejercicio de liderazgo es coherente con las normativas que regulan el funcionamiento de la institución	Baja (20-8)	
			Incremental	Adecuación de roles	d) Se asignan formalmente responsabilidades de liderazgo		Alta (25-35)
			Oportuna	Asignación de tareas adecuadas al ritmo de trabajo	e) Existe empoderamiento en roles formales de liderazgo		
			Cultural	Adecuación de responsabilidades	f) Existe conciencia del rol de liderazgo en directivos docentes		
				Guía permanente del directivo a otros			
				Propuesta para cumplimiento de objetivos institucionales			

<p>de las instituciones educativas de Ventanilla?</p> <p>Problema específico 3.</p> <p>¿Cuál es el nivel de distribución estratégica del liderazgo en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla?</p> <p>Problema específico 4.</p> <p>¿Cuál es el nivel de distribución incremental del liderazgo en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla?</p> <p>Problema específico 5.</p> <p>¿Cuál es el nivel de distribución oportuna del liderazgo en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla?</p> <p>Problema específico 6.</p> <p>¿Cuál es el nivel de distribución cultural del liderazgo en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla?</p>	<p>del liderazgo en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla.</p> <p>Objetivos específicos 3</p> <p>Evaluar el nivel de distribución estratégica del liderazgo en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla.</p> <p>Objetivos específicos 4</p> <p>Evaluar el nivel de distribución incremental del liderazgo en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla.</p> <p>Objetivos específicos 5</p> <p>Evaluar el nivel de distribución oportuna del liderazgo en docentes de las instituciones educativas de Ventanilla.</p> <p>Objetivos específicos 6</p> <p>Evaluar el nivel de distribución cultural del liderazgo en docentes</p>			<p>Incentivo hacia el liderazgo pedagógico</p> <p>Gestión de los líderes potenciales</p> <p>Asignación de tareas coherentes con el autodesarrollo</p> <p>Postulación de actividades desarrolladoras de las competencias potenciales</p> <p>Asumpción de cargos como líder</p> <p>Generación de propuestas aprovechables al público docente</p> <p>Planteamiento de oportunidades para las iniciativas de liderazgo</p> <p>Gestión de liderazgo relacionado a contextos determinados</p> <p>Ejercicio de liderazgo en libertad</p> <p>Construcción de relaciones de liderazgo que aportan a la gestión</p>	<p>g) La estructura jerárquica predomina en la toma de decisiones</p> <p>h) El liderazgo en esta institución está explícitamente reflejado en las estructuras formales</p> <p>a) Se asignan tareas puntuales de liderazgo ante necesidades emergentes</p> <p>b) Se comparten roles de liderazgo en función de requerimientos emergentes</p> <p>c) La inmediatez en la asignación de responsabilidades de liderazgo predomina más que la visión</p> <p>d) Los docentes eluden responsabilidades de liderazgo directivo</p> <p>e) Se asignan responsabilidades específicas de liderazgo</p> <p>f) Se asignan tareas de liderazgo en función de criterios prácticos</p> <p>g) Se asignan tareas de liderazgo en base al conocimiento que poseen las personas</p> <p>a) Se cuenta con una visión clara de mediano y a largo plazo que guía la asignación de roles de liderazgo</p> <p>b) La toma de decisiones en tareas de</p>	<p>Media (24-16)</p> <p>Baja (15-7)</p>
---	--	--	--	---	---	---

	de las instituciones educativas de Ventanilla.				<p>liderazgo, son previstas por el alineamiento estratégico</p> <p>c) Los criterios que guían el desarrollo profesional docente son más de equipos que individuales</p> <p>d) El liderazgo es más de equipo que de individuos</p> <p>e) Se asignan estratégicamente responsabilidades de liderazgo</p> <p>f) Se asignan tareas de liderazgo en función de las metas de mejora escolar</p> <p>g) En la cultura de esta institución se asume que el liderazgo está distribuido en las personas como conjunto</p> <p>h) Se alinean capacidades de trabajar en equipo con logro de metas estratégicas</p> <p>a) La dirección logra detectar con tiempo los potenciales líderes que van apareciendo en el trabajo cotidiano</p> <p>b) Existe apoyo desde la dirección para potenciar los nuevos liderazgos que se van manifestando</p> <p>c) La dirección trabaja en equipo con los docentes a favor de la institución</p> <p>d) Existen instancias formativas para desarrollar</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>capacidades en potenciales líderes</p> <p>e) Se generan espacios de trabajo y colaboración para los nuevos líderes que van apareciendo</p> <p>f) La dirección es capaz de “compartir” su liderazgo</p> <p>g) Se van asignando tareas de liderazgo en forma gradual</p> <p>a) Se asumen responsabilidades de liderazgo en forma oportuna</p> <p>b) Siempre aparece un líder cuando se le necesita</p> <p>c) El liderazgo es más bien adoptado que conferido</p> <p>d) Existen oportunidades en que se nota la ausencia de un líder para conducirlo.</p> <p>e) Los líderes formales de la institución son capaces de enfrentar desafíos y situaciones emergentes que lo requieran.</p> <p>f) Existe un alto nivel de iniciativa para liderar</p> <p>g) Se dan oportunidades para ceder liderazgo a estamentos de la comunidad educativa</p> <p>h) Se antepone más la oportunidad de liderar que la</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>planificación y la asignación de roles</p> <p>a) Se cuenta con una concepción de liderazgo común</p> <p>b) Es natural para esta institución reconocer y apoyar los liderazgos</p> <p>c) La estructura institucional se apoya en el liderazgo</p> <p>d) La estructura institucional define tareas concretas para los líderes</p> <p>e) Las acciones propias de liderar están alojadas en la cultura organizativa del Establecimiento</p> <p>f) Se ejerce el liderazgo espontáneamente</p> <p>g) Existe clara delimitación entre líderes y colaboradores en el trabajo de la institución</p>		
			Variable 2:				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
Nivel: DESCRIPTIVO	Población: 242	Variable 1: Liderazgo distribuido Técnicas: Encuesta colectiva			DESCRIPTIVA: Frecuencias y promedios		

<p>Diseño: NO EXPERIMENTAL</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 120 docentes</p>	<p>Instrumentos: CUESTIONARIO</p> <p>Autor: Ahumada et al.</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p> <hr/> <p>Variable 2:</p> <p>Técnicas:</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Autor:</p> <p>Año:</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p>	<p>INFERENCIAL:</p>
--	--	--	----------------------------

Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO: LIDERAZGO DISTRIBUIDO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido (CMLD)

Maureira, Ó. (2016). Distribución del liderazgo en escuelas de Chile: Un estudio exploratorio. *Revista Intersecciones Educativas* 6(1), 1-17. Recuperado de: <http://educacion.ulagos.cl/revista/index.php/item/58-edicion6-articulo5>

Estimado docente:

Se le solicita su colaboración calificando entre 1 al 5 con un aspa (x), cada una de las preguntas, queremos conocer su opinión respecto de cómo se desarrolla el liderazgo en su institución.

Sus respuestas serán de mucha utilidad para refinar mi estudio y desde ya le agradezco la colaboración. Las respuestas son totalmente anónimas.

Género: Masculino

Femenino:

ESCALA		
CÓDIGO	CATEGORÍA	
M	Mucho	5
B	Bastante	4
S	Suficiente	3
P	Poco	2
N	Nada	1

Caracterización de la distribución del Liderazgo en el establecimiento: Los ítems que siguen intentan indagar si efectivamente se advierte un liderazgo distribuido en estos establecimientos y luego las formas en que esto ocurre.

I DISTRIBUCIÓN FORMAL Se trata de la manera en que se asignan las responsabilidades o la presencia de liderazgo en las estructuras y roles formales de la institución	Nada	Poco	Suficiente	Bastante	Mucho
1) La estructura organizacional de la escuela determina con claridad todos los puestos de liderazgo posible	1	2	3	4	5
2) Las capacidades de liderazgo que se deben ejercer están descritas claramente en roles y funciones del establecimiento	1	2	3	4	5
3) El ejercicio de liderazgo es coherente con las normativas que regulan el funcionamiento de la institución	1	2	3	4	5
4) Se asignan formalmente responsabilidades de liderazgo	1	2	3	4	5
5) Existe empoderamiento en roles formales de liderazgo	1	2	3	4	5
6) Existe conciencia del rol de liderazgo en directivos docentes	1	2	3	4	5
7) La estructura jerárquica predomina en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
8) El liderazgo en esta institución esta explícitamente reflejado en las estructuras formales	1	2	3	4	5

Dada su experiencia y trayectoria docente y/o directiva, de los ítems descritos (a,b,c,d,e,f,g,h) en esta Escala, señale en el recuadro, registrando (sus letras respectivas), los **tres** más relevantes y pertinentes para representar esta modalidad de distribución.

--	--	--

II.-Distribución Pragmática: se trata de la asignación de tareas de carácter más puntual a ciertos profesionales en la organización con la finalidad de descomprimir o bajar la carga de tareas que se concentran en la dirección	Nada	Poco	Suficiente	Bastante	Mucho
9) Se asignan tareas puntuales de liderazgo ante necesidades emergentes	1	2	3	4	5
10) Se comparten roles de liderazgo en función de requerimientos emergentes	1	2	3	4	5
11) La inmediatez en la asignación de responsabilidades de liderazgo predomina más que la visión	1	2	3	4	5
12) Los docentes eluden responsabilidades de liderazgo directivo	1	2	3	4	5
13) Se asignan responsabilidades específicas de liderazgo	1	2	3	4	5
14) Se asignan tareas de liderazgo en función de criterios prácticos	1	2	3	4	5
15) Se asignan tareas de liderazgo en base al conocimiento que poseen las personas	1	2	3	4	5

Dada su experiencia y trayectoria docente y/o directiva, de los ítems descritos (a,b,c,d,e,f,g) en esta Escala, señale en el recuadro, registrando (sus letras respectivas), los **tres** más relevantes y pertinentes para representar esta modalidad de distribución

--	--	--

III.-Distribución Estratégica: Se orienta en una perspectiva de más largo plazo, al cumplimiento de objetivos fundamentales definidos por la Misión y Visión de la institución.	Nada	Poco	Suficiente	Bastante	Mucho
16) Se cuenta con una visión clara de mediano y a largo plazo que guía la asignación de roles de liderazgo	1	2	3	4	5
17) La toma de decisiones en tareas de liderazgo, son previstas por el alineamiento estratégico	1	2	3	4	5
18) Los criterios que guían el desarrollo profesional docente son más de equipos que individuales	1	2	3	4	5
19) El liderazgo es más de equipo que de individuos	1	2	3	4	5
20) Se asignan estratégicamente responsabilidades de liderazgo	1	2	3	4	5
21) Se asignan tareas de liderazgo en función de las metas de mejora escolar	1	2	3	4	5
22) En la cultura de esta institución se asume que el liderazgo está distribuido en las personas como conjunto	1	2	3	4	5
23) Se alinean capacidades de trabajar en equipo con logro de metas estratégicas	1	2	3	4	5

Dada su experiencia y trayectoria docente y/o directiva, de los ítems descritos (a,b,c,d,e,f,g,h) en esta Escala, señale en el recuadro, registrando (sus letras respectivas), **los tres más relevantes y pertinentes para representar esta modalidad de distribución.**

--	--	--

IV.-Distribución Incremental: Se trata de un proceso de desprendimiento, “desde arriba hacia abajo” y con ello ampliar el potencial de liderazgo y desarrollando el potencial y talento de la propia organización.	Nada	Poco	Suficiente	Bastante	Mucho
24) La dirección logra detectar con tiempo los potenciales líderes que van apareciendo en el trabajo cotidiano	1	2	3	4	5
25) Existe apoyo desde la dirección para potenciar los nuevos liderazgos que se van manifestando	1	2	3	4	5
26) La dirección trabaja en equipo con los docentes a favor de la institución	1	2	3	4	5
27) Existen instancias formativas para desarrollar capacidades en potenciales líderes	1	2	3	4	5
28) Se generan espacios de trabajo y colaboración para los nuevos líderes que van apareciendo	1	2	3	4	5
29) La dirección es capaz de “compartir” su liderazgo	1	2	3	4	5
30) Se van asignando tareas de liderazgo en forma gradual	1	2	3	4	5

Dada su experiencia y trayectoria docente y/o directiva, de los ítems descritos (a,b,c,d,e,f,g) en esta Escala, señale en el recuadro, registrando (sus letras respectivas), **los tres más relevantes y pertinentes para representar esta modalidad de distribución**

--	--	--

V.-Distribución Oportuna: En esta dimensión se rescata el sentido de “oportunidad” y con ello se entiende que el liderazgo no viene distribuido desde “arriba” y es más bien “adoptado o asumido” respondiendo a ese sentido de oportunidad más que a una planificación.	Nada	Poco	Suficient e	Bastante	Mucho
31) Se asumen responsabilidades de liderazgo en forma oportuna	1	2	3	4	5
32) Siempre aparece un líder cuando se le necesita	1	2	3	4	5
33) El liderazgo es más bien adoptado que conferido	1	2	3	4	5
34) Existen oportunidades en que se nota la ausencia de un líder para conducirlo.	1	2	3	4	5
35) Los líderes formales de la institución son capaces de enfrentar desafíos y situaciones emergentes que lo requieran	1	2	3	4	5
36) Existe un alto nivel de iniciativa para liderar	1	2	3	4	5
37) Se dan oportunidades para ceder liderazgo a estamentos de la comunidad educativa	1	2	3	4	5
38) Se antepone más la oportunidad de liderar que la planificación y la asignación de roles	1	2	3	4	5

Dada su experiencia y trayectoria docente y/o directiva, de los ítems descritos (a,b,c,d,e,f,g,h) en esta Escala, señale en el recuadro, registrando (sus letras respectivas), **los cinco más relevantes y pertinentes para representar esta modalidad de distribución**

--	--	--

VI.-Distribución Cultural: Se trata de las prácticas de liderazgo que reflejan vínculos fuertes entre los integrantes de la comunidad, que comparte un conjunto de valores y una concepción de liderazgo compartido. Es parte de su forma habitual de “hacer”.	Nada	Poco	Suficient e	Bastante	Mucho
39) Se cuenta con una concepción de liderazgo común	1	2	3	4	5
40) Es natural para esta institución reconocer y apoyar los liderazgos	1	2	3	4	5
41) La estructura institucional se apoya en el liderazgo	1	2	3	4	5
42) La estructura institucional define tareas concretas para los líderes	1	2	3	4	5
43) Las acciones propias de liderar están alojadas en la cultura organizativa del Establecimiento	1	2	3	4	5
44) Se ejerce el liderazgo espontáneamente	1	2	3	4	5
45) Existe clara delimitación entre líderes y colaboradores en el trabajo de la institución	1	2	3	4	5

Dada su experiencia y trayectoria docente y/o directiva, de los ítems descritos (a,b,c,d,e,f,g) en esta Escala, señale en el recuadro, registrando (sus letras respectivas), **los tres más relevantes y pertinentes**

--	--	--

Por último, de las modalidades de distribución descritas (Formal, Pragmática, Estratégica, Incremental, Oportuna y Cultural). **Dada mayor autonomía escolar ¿Cuál de éstas permitiría sustentar Trayectorias de Mejora Escolar?** (Marque con una X)

Formal	Pragmática	Estratégica	Incremental	Oportuna	Cultural

Anexo 4: Validez de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DISTRIBUCIÓN FORMAL								
a)	La estructura organizacional de la escuela determina con claridad todos los puestos de liderazgo posible	✓		✓		✓		
b)	Las capacidades de liderazgo que se deben ejercer están descritas claramente en roles y funciones del establecimiento	✓		✓		✓		
c)	El ejercicio de liderazgo es coherente con las normativas que regulan el funcionamiento de la institución	✓		✓		✓		
d)	Se asignan formalmente responsabilidades de liderazgo	✓		✓		✓		
e)	Existe empoderamiento en roles formales de liderazgo	✓		✓		✓		
f)	Existe conciencia del rol de liderazgo en directivos docentes	✓		✓		✓		
g)	La estructura jerárquica predomina en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
h)	El liderazgo en esta institución está explícitamente reflejado en las estructuras formales	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DISTRIBUCIÓN PRAGMÁTICA								
a)	Se asignan tareas puntuales de liderazgo ante necesidades emergentes	✓		✓		✓		
b)	Se comparten roles de liderazgo en función de requerimientos emergentes	✓		✓		✓		
c)	La inmediatez en la asignación de responsabilidades de liderazgo predomina más que la visión	✓		✓		✓		
d)	Los docentes eluden responsabilidades de liderazgo directivo	✓		✓		✓		
e)	Se asignan responsabilidades específicas de liderazgo	✓		✓		✓		
f)	Se asignan tareas de liderazgo en función de criterios prácticos	✓		✓		✓		
g)	Se asignan tareas de liderazgo en base al conocimiento que poseen las personas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DISTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA								
a)	Se cuenta con una visión clara de mediano y a largo plazo que guía la asignación de roles de liderazgo	✓		✓		✓		
b)	La toma de decisiones en tareas de liderazgo, son previstas por el alineamiento estratégico	✓		✓		✓		
c)	Los criterios que guían el desarrollo profesional docente son más de equipos que individuales	✓		✓		✓		
d)	El liderazgo es más de equipo que de individuos	✓		✓		✓		
e)	Se asignan estratégicamente responsabilidades de liderazgo	✓		✓		✓		
f)	Se asignan tareas de liderazgo en función de las metas de mejora escolar	✓		✓		✓		
g)	En la cultura de esta institución se asume que el liderazgo está distribuido en las personas como conjunto	✓		✓		✓		
h)	Se alinean capacidades de trabajar en equipo con logro de metas estratégicas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DISTRIBUCIÓN INCREMENTAL								
a)	La dirección logra detectar con tiempo los potenciales líderes que van apareciendo en el trabajo cotidiano	✓		✓		✓		

b)	Existe apoyo desde la dirección para potenciar los nuevos liderazgos que se van manifestando	✓		✓		✓	
c)	La dirección trabaja en equipo con los docentes a favor de la institución	✓		✓		✓	
d)	Existen instancias formativas para desarrollar capacidades en potenciales líderes	✓		✓		✓	
f)	Se generan espacios de trabajo y colaboración para los nuevos líderes que van apareciendo	✓		✓		✓	
g)	La dirección es capaz de "compartir" su liderazgo	✓		✓		✓	
h)	Se van asignando tareas de liderazgo en forma gradual	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: DISTRIBUCIÓN OPORTUNA							
		Si	No	Si	No	Si	No
a)	Se asumen responsabilidades de liderazgo en forma oportuna	✓		✓		✓	
b)	Siempre aparece un líder cuando se le necesita	✓		✓		✓	
c)	El liderazgo es más bien adoptado que conferido	✓		✓		✓	
d)	Existen oportunidades en que se nota la ausencia de un líder para conducirlo	✓		✓		✓	
e)	Los líderes formales de la institución son capaces de enfrentar desafíos y situaciones emergentes que lo requieran	✓		✓		✓	
f)	Existe un alto nivel de iniciativa para liderar	✓		✓		✓	
g)	Se dan oportunidades para ceder liderazgo a estamentos de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
h)	Se antepone más la oportunidad de liderar que la planificación y la asignación de roles	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: DISTRIBUCIÓN CULTURAL							
		Si	No	Si	No	Si	No
a)	Se cuenta con una concepción de liderazgo común	✓		✓		✓	
b)	Es natural para esta institución reconocer y apoyar los liderazgos	✓		✓		✓	
c)	La estructura institucional se apoya en el liderazgo	✓		✓		✓	
d)	La estructura institucional define tareas concretas para los líderes	✓		✓		✓	
e)	Las acciones propias de liderar están alojadas en la cultura organizativa del Establecimiento	✓		✓		✓	
f)	Se ejerce el liderazgo espontáneamente	✓		✓		✓	
g)	Existe clara delimitación entre líderes y colaboradores en el trabajo de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: D^a Mg: Flores Castañeda Rosalynn DNI: 40650095

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de nov del 2018


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DISTRIBUIDO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DISTRIBUCIÓN FORMAL								
a)	La estructura organizacional de la escuela determina con claridad todos los puestos de liderazgo posible	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
b)	Las capacidades de liderazgo que se deben ejercer están descritas claramente en roles y funciones del establecimiento	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
c)	El ejercicio de liderazgo es coherente con las normativas que regulan el funcionamiento de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
d)	Se asignan formalmente responsabilidades de liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
e)	Existe empoderamiento en roles formales de liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
f)	Existe conciencia del rol de liderazgo en directivos docentes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
g)	La estructura jerárquica predomina en la toma de decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
h)	El liderazgo en esta institución está explícitamente reflejado en las estructuras formales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: DISTRIBUCIÓN PRAGMÁTICA								
a)	Se asignan tareas puntuales de liderazgo ante necesidades emergentes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
b)	Se comparten roles de liderazgo en función de requerimientos emergentes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
c)	La inmediatez en la asignación de responsabilidades de liderazgo predomina más que la visión	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
d)	Los docentes eluden responsabilidades de liderazgo directivo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
e)	Se asignan responsabilidades específicas de liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
f)	Se asignan tareas de liderazgo en función de criterios prácticos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
g)	Se asignan tareas de liderazgo en base al conocimiento que poseen las personas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3: DISTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA								
a)	Se cuenta con una visión clara de mediano y a largo plazo que guía la asignación de roles de liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
b)	La toma de decisiones en tareas de liderazgo, son previstas por el alineamiento estratégico	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
c)	Los criterios que guían el desarrollo profesional docente son más de equipos que individuales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
d)	El liderazgo es más de equipo que de individuos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
e)	Se asignan estratégicamente responsabilidades de liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
f)	Se asignan tareas de liderazgo en función de las metas de mejora escolar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
g)	En la cultura de esta institución se asume que el liderazgo está distribuido en las personas como conjunto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
h)	Se alinean capacidades de trabajar en equipo con logro de metas estratégicas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 4: DISTRIBUCIÓN INCREMENTAL								
a)	La dirección logra detectar con tiempo los potenciales líderes que van apareciendo en el trabajo cotidiano	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

b)	Existe apoyo desde la dirección para potenciar los nuevos liderazgos que se van manifestando	X		X		X	
c)	La dirección trabaja en equipo con los docentes a favor de la institución	X		X		X	
d)	Existen instancias formativas para desarrollar capacidades en potenciales líderes	X		X		X	
f)	Se generan espacios de trabajo y colaboración para los nuevos líderes que van apareciendo	X		X		X	
g)	La dirección es capaz de "compartir" su liderazgo	X		X		X	
h)	Se van asignando tareas de liderazgo en forma gradual	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: DISTRIBUCIÓN OPORTUNA		Si	No	Si	No	Si	No
a)	Se asumen responsabilidades de liderazgo en forma oportuna	X		X		X	
b)	Siempre aparece un líder cuando se le necesita	X		X		X	
c)	El liderazgo es más bien adoptado que conferido	X		X		X	
d)	Existen oportunidades en que se nota la ausencia de un líder para conducirlo	X		X		X	
e)	Los líderes formales de la institución son capaces de enfrentar desafíos y situaciones emergentes que lo requieran	X		X		X	
f)	Existe un alto nivel de iniciativa para liderar	X		X		X	
g)	Se dan oportunidades para ceder liderazgo a estamentos de la comunidad educativa	X		X		X	
h)	Se antepone más la oportunidad de liderar que la planificación y la asignación de roles	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: DISTRIBUCIÓN CULTURAL		Si	No	Si	No	Si	No
a)	Se cuenta con una concepción de liderazgo común	X		X		X	
b)	Es natural para esta institución reconocer y apoyar los liderazgos	X		X		X	
c)	La estructura institucional se apoya en el liderazgo	X		X		X	
d)	La estructura institucional define tareas concretas para los líderes	X		X		X	
e)	Las acciones propias de liderar están alojadas en la cultura organizativa del Establecimiento	X		X		X	
f)	Se ejerce el liderazgo espontáneamente	X		X		X	
g)	Existe clara delimitación entre líderes y colaboradores en el trabajo de la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Holgún Álvarez, Jhon Alexander DNI: 42641226

Especialidad del validador: Psicólogo Educativo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....9...de.....11...del 20.18



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DISTRIBUIDO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DISTRIBUCIÓN FORMAL								
a)	La estructura organizacional de la escuela determina con claridad todos los puestos de liderazgo posible	X		X		X		
b)	Las capacidades de liderazgo que se deben ejercer están descritas claramente en roles y funciones del establecimiento	X		X		X		
c)	El ejercicio de liderazgo es coherente con las normativas que regulan el funcionamiento de la institución	X		X		X		
d)	Se asignan formalmente responsabilidades de liderazgo	X		X		X		
e)	Existe empoderamiento en roles formales de liderazgo	X		X		X		
f)	Existe conciencia del rol de liderazgo en directivos docentes	X		X		X		
g)	La estructura jerárquica predomina en la toma de decisiones	X		X		X		
h)	El liderazgo en esta institución está explícitamente reflejado en las estructuras formales	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DISTRIBUCIÓN PRAGMÁTICA								
a)	Se asignan tareas puntuales de liderazgo ante necesidades emergentes	X		X		X		
b)	Se comparten roles de liderazgo en función de requerimientos emergentes	X		X		X		
c)	La inmediatez en la asignación de responsabilidades de liderazgo predomina más que la visión	X		X		X		
d)	Los docentes eluden responsabilidades de liderazgo directivo	X		X		X		
e)	Se asignan responsabilidades específicas de liderazgo	X		X		X		
f)	Se asignan tareas de liderazgo en función de criterios prácticos	X		X		X		
g)	Se asignan tareas de liderazgo en base al conocimiento que poseen las personas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DISTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA								
a)	Se cuenta con una visión clara de mediano y a largo plazo que guía la asignación de roles de liderazgo	X		X		X		
b)	La toma de decisiones en tareas de liderazgo, son previstas por el alineamiento estratégico	X		X		X		
c)	Los criterios que guían el desarrollo profesional docente son más de equipos que individuales	X		X		X		
d)	El liderazgo es más de equipo que de individuos	X		X		X		
e)	Se asignan estratégicamente responsabilidades de liderazgo	X		X		X		
f)	Se asignan tareas de liderazgo en función de las metas de mejora escolar	X		X		X		
g)	En la cultura de esta institución se asume que el liderazgo está distribuido en las personas como conjunto	X		X		X		
h)	Se alinean capacidades de trabajar en equipo con logro de metas estratégicas	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: DISTRIBUCIÓN INCREMENTAL								
a)	La dirección logra detectar con tiempo los potenciales líderes que van apareciendo en el trabajo cotidiano	X		X		X		

b)	Existe apoyo desde la dirección para potenciar los nuevos liderazgos que se van manifestando	X		X		X	
c)	La dirección trabaja en equipo con los docentes a favor de la institución	X		X		X	
d)	Existen instancias formativas para desarrollar capacidades en potenciales líderes	X		X		X	
f)	Se generan espacios de trabajo y colaboración para los nuevos líderes que van apareciendo	X		X		X	
g)	La dirección es capaz de "compartir" su liderazgo	X		X		X	
h)	Se van asignando tareas de liderazgo en forma gradual	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: DISTRIBUCIÓN OPORTUNA							
		Si	No	Si	No	Si	No
a)	Se asumen responsabilidades de liderazgo en forma oportuna	X		X		X	
b)	Siempre aparece un líder cuando se le necesita	X		X		X	
c)	El liderazgo es más bien adoptado que conferido	X		X		X	
d)	Existen oportunidades en que se nota la ausencia de un líder para conducirlo	X		X		X	
e)	Los líderes formales de la institución son capaces de enfrentar desafíos y situaciones emergentes que lo requieran	X		X		X	
f)	Existe un alto nivel de iniciativa para liderar	X		X		X	
g)	Se dan oportunidades para ceder liderazgo a estamentos de la comunidad educativa	X		X		X	
h)	Se antepone más la oportunidad de liderar que la planificación y la asignación de roles	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: DISTRIBUCIÓN CULTURAL							
		Si	No	Si	No	Si	No
a)	Se cuenta con una concepción de liderazgo común	X		X		X	
b)	Es natural para esta institución reconocer y apoyar los liderazgos	X		X		X	
c)	La estructura institucional se apoya en el liderazgo	X		X		X	
d)	La estructura institucional define tareas concretas para los líderes	X		X		X	
e)	Las acciones propias de liderar están alojadas en la cultura organizativa del Establecimiento	X		X		X	
f)	Se ejerce el liderazgo espontáneamente	X		X		X	
g)	Existe clara delimitación entre líderes y colaboradores en el trabajo de la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento es aplicable.

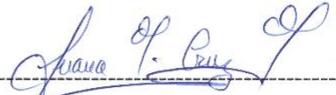
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Cruz Montero Juana María DNI: 07545873

Especialidad del validador: Doctora En Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

8 de 11 del 2018

 Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Permiso de la institución donde se aplicó el estudio



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5088
"HÉROES DEL PACÍFICO"
Institución Educativa Héroes del Pacífico 5088.



Suscribe:

Que, Aldoradin Rodriguez Athena Bertha, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte ha realizado la aplicación de el instrumentos de recolección de datos: **Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido (CMLD)** de Óscar Maureira (2016), a 32 profesores de la Institución Educativa Héroes del Pacífico 5088.

Se otorga la presente constancia del interesado para los fines que sea conveniente.

Ventanilla, 28 de Noviembre del 2018



HAMILTON ECHEVERRIA RODRIGUEZ
DIRECTOR

Institución Educativa Los Licenciados 5130-1

Suscribe:

Que, Aldoradin Rodríguez Athena Bertha, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte ha realizado la aplicación de el instrumentos de recolección de datos: **Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido (CMLD)** de Óscar Maureira (2016), a 18 profesores de la Institución Educativa Los Licenciados 5130-1

Se otorga la presente constancia del interesado para los fines que sea conveniente.

Ventanilla, 28 de Noviembre del 2018



Lic. Rosa Manrique Miñano
DIRECTORA
I.E. N° 5130-1

Institución Educativa Manuel Seoane Corrales

Suscribe:

Que, Aldoradin Rodriguez Athena Bertha, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte ha realizado la aplicación de el instrumentos de recolección de datos: **Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Distribuido (CMLD)** de Óscar Maureira (2016), a 50 profesores de la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales

Se otorga la presente constancia del interesado para los fines que sea conveniente.

Ventanilla, 28 de Noviembre del 2018


LIC. Anna Melita Paredes Paredes
SUB DIRECTORA

Resultado de pruebas (print de pantalla)

T-TEST GROUPS=GENERO (1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=D1_DFORM D2_DPRAG D3 ESTRAT D4_LINCREM D5_L_OPORT D6_LCULT TOTAL_LD
 /CRITERIA=CI (.95) .

Prueba T

Estadísticas de grupo

GENERO	N	Media	Desviación estándar	Medio de error estándar
D1_DFORM Masculino	38	23,76	7,412	1,202
D1_DFORM Femenino	62	28,40	6,981	,849
D2_DPRAG Masculino	38	20,79	5,383	,873
D2_DPRAG Femenino	62	25,68	6,977	,886
D3 ESTRAT Masculino	38	24,32	5,933	,962
D3 ESTRAT Femenino	62	29,32	7,423	,943
D4_LINCREM Masculino	38	21,56	5,060	,821
D4_LINCREM Femenino	62	24,71	7,556	,960
D5_L_OPORT Masculino	38	25,71	3,957	,496
D5_L_OPORT Femenino	62	30,58	6,318	,802
D6_LCULT Masculino	38	22,24	4,180	,670
D6_LCULT Femenino	62	27,35	6,559	,833
TOTAL_LD Masculino	38	138,32	22,764	3,693
TOTAL_LD Femenino	62	166,05	35,080	4,455

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias					
		F	Sig.	t	df	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior
D1_DFORM	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	,353	,554	-3,233	98	,002	-4,640	1,435	-7,488 -1,792
D2_DPRAG	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	4,302	,039	-3,694	98	,000	-4,888	1,323	-7,514 -2,262
D3 ESTRAT	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	7,124	,009	-3,523	98	,001	-5,007	1,421	-7,827 -2,186
D4_LINCREM	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	9,818	,002	-2,317	98	,023	-3,210	1,385	-5,959 -4,61

T-TEST GROUPS=GENERO (1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=D1_DFORM D2_DPRAG D3 ESTRAT D4_LINCREM D5_L_OPORT D6_LCULT TOTAL_LD
 /CRITERIA=CI (.95) .

Prueba T

Estadísticas de grupo

GENERO	N	Media	Desviación estándar	Medio de error estándar
D1_DFORM Masculino	38	23,76	7,412	1,202
D1_DFORM Femenino	62	28,40	6,981	,849
D2_DPRAG Masculino	38	20,79	5,383	,873
D2_DPRAG Femenino	62	25,68	6,977	,886
D3 ESTRAT Masculino	38	24,32	5,933	,962
D3 ESTRAT Femenino	62	29,32	7,423	,943
D4_LINCREM Masculino	38	21,56	5,060	,821
D4_LINCREM Femenino	62	24,71	7,556	,960
D5_L_OPORT Masculino	38	25,71	3,957	,496
D5_L_OPORT Femenino	62	30,58	6,318	,802
D6_LCULT Masculino	38	22,24	4,180	,670
D6_LCULT Femenino	62	27,35	6,559	,833
TOTAL_LD Masculino	38	138,32	22,764	3,693
TOTAL_LD Femenino	62	166,05	35,080	4,455

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias					
		F	Sig.	t	df	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior
D1_DFORM	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	,353	,554	-3,233	98	,002	-4,640	1,435	-7,488 -1,792
D2_DPRAG	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	4,302	,039	-3,694	98	,000	-4,888	1,323	-7,514 -2,262
D3 ESTRAT	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	7,124	,009	-3,523	98	,001	-5,007	1,421	-7,827 -2,186
D4_LINCREM	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	9,818	,002	-2,317	98	,023	-3,210	1,385	-5,959 -4,61
D5_L_OPORT	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	38,416	,000	-4,438	98	,000	-4,870	1,097	-7,048 -2,692
D6_LCULT	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	10,709	,001	-4,298	98	,000	-5,118	1,191	-7,481 -2,755
TOTAL_LD	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	11,412	,001	-4,341	98	,000	-7,733	6,385	-40,411 -15,054



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Rosalynn Ornella Flores Castañeda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 Angamos, Ventanilla, 2018" de la estudiante Athena Bertha Aldoradin Rodriguez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 5 de julio del 2019

Rosalynn Ornella Flores Castañeda

DNI: 40650095

Feedback Studio - Google Chrome
 https://elearning.com/app/carta/es/?lang=es&s=300=1088032488200=103300=1149414901

Percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 Angamos, Ventanilla, 2018

feedback studio

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	11 %
2	Entregado a Universidad...	6 %
3	repositorio.ipm.edu.pe	<1 %
4	ciencia.ladigital2.net	<1 %
5	educacion.vilagras.cl	<1 %
6	Entregado a BEBEMEN...	<1 %
7	Entregado a Pontificia ...	<1 %
8	issuu.com	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLES

Percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 Angamos, Ventanilla, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
 Bl. Alena Benita Almonacid Rodríguez

ASesor:
 Dra. Rosalva Ornela Flores Casabanda

SECCIÓN:
 Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ
 2019

Página 1 de 60 Número de palabras: 13759 Text-only Report High Resolution Activado

10:59 a.m. 05/07/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ALDORADIN RODRIGUEZ ATHENA BERTHA

D.N.I. : 46164355

Domicilio : MZ F7 LT 27 ANGAMOS

Teléfono : Fijo Móvil :

E-mail : eyesbrown1989@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ALDORADIN RODRIGUEZ ATHENA BERTHA

Título de la tesis:

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DISTRIBUIDO EN DOCENTES SEGÚN
GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 07,
ANGAMOS, VENTANILLA, 2018.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Aldoradin Rodriguez Athena Bertha

Fecha :

01/07/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ALDORADIN RODRIGUEZ ATHENA BERTHA

INFORME TITULADO:

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DISTRIBUIDO EN
DOCENTES SEGÚN GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA RED 07 ANCAHOS, VENTANILLA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 23 de Enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: 15



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN