UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PAUCARÁ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL CAMPO EDUCATIVO

PRESENTADO POR:
Bach. Doni MENDOZA SOTO

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN:
CIENCIAS DE LA EDUCACION

MENCION:
ADMINISTRACION Y PLANIFICACION DE LA EDUCACION

HUANCAVELICA - PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LEY Nº 25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: ***Mg. PIÑAS ZAMUDIO Milagros, Mg. YALLICO MADGE María Cleofe y Mtro. ORE FLORES Cesar.***

Asesora: **Dra. AGUILAR CORDOVA María Dolores.**

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución Nº 330-2019-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH.

El Candidato al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Doña, **Doni MENDOZA SOTO,** procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PAUCARA. Mediante Resolución Directoral N° 1079-2021-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.**

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma síncrona, a través del Aplicativo Microsoft Teams, aprobado con Resolución N° 0340-2020-EPG-R/UNH, *realizándose la deliberación, calificación y resultando:*

Con el calificativo:

Aprobado [X]

Desaprobado [ ]

Por: Mayoría

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los ocho días del mes de noviembre del año **2021.**

Mg. PIÑAS ZAMUDIO Milagros
Presidente del Jurado

YALLICO MADGE María Cleofe
Secretario del Jurado

Mtro. ORE FLORES Cesar
Vocal del Jurado

*Directiva N° 001-VRAC-UNH

Asesor

Dra. AGUILAR CORDOVA María Dolores

Dedicatoria

Dedico de manera especial a mis padres pues ellos fueron el cimiento fundamental para la construcción de mi vida profesional a base de responsabilidad y deseos de superación, lo cual hace que cada día los admire más. Los quiero muchas gracias.

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a Dios todo Poderoso por bendecir la vida de mis padres y bendecir mi vida con la gran oportunidad de poder disfrutar este logro con infinito amor.

Agradezco a mi asesora, persona de gran sabiduría quien se ha dignado en ayudarme y llegar al punto en el que me encuentro.

Gracias a mis padres por ser la esencia fundamental de mis sueños gracias a ellos por confiar y creer en mí y en mis perspectivas, al acompañarme en los momentos en el que los necesitaba, son lo mejor que la vida me dio.

A las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará por las facilidades que me brindaron para el desarrollo del proyecto de tesis propuesto.

Gracias a la vida por este triunfo y a los que siempre estuvieron conmigo y creyeron en la culminación de esta tesis.

Resumen

El presente proyecto de investigación "Liderazgo distribuido y resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará", tuvo como problema ¿Qué relación existe entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará?, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas mencionadas. La metodología de investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental transversal y un método científico, la población y muestra estuvo constituida por 30 personas entre docentes y directores de la Institución Educativa de nivel inicial del distrito de Paucará, no se aplicó el muestreo debido a que la muestra es igual a la población. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios de 24 ítems para el liderazgo distribuido y 16 ítems para la variable resolución de conflictos. Resultado: mediante el estadístico Rho Spearman se determinó que el p-valor es menor al nivel de significancia 0.05 con un coeficiente de correlación Rho Spearman de + 0.767 por lo que se concluye que la relación entre el liderazgo distribuido y la resolución de problemas es muy significativa y dicha correlación es directa positiva alta.

Palabras clave: Liderazgo distribuido, resolución de conflictos, negociación y mediación

Abstract

The present research project "Distributed leadership and conflict resolution in the educational institutions of the initial level of the Paucará district", had as a problem: What relationship exists between distributed leadership and the resolution of conflicts in the educational institutions of the initial level of the District de Paucará?, in order to determine the relationship between distributed leadership and conflict resolution in the aforementioned educational institutions. The research methodology was of a basic type, correlational level, with a non-experimental cross-sectional design and a scientific method, the population and sample consisted of 30 people, including teachers and directors of the initial level Educational Institution of the Paucará district, no sampling was applied because the sample is equal to the population. For data collection, the survey was used as a technique and as an instrument 2 questionnaires of 24 items for distributed leadership and 16 items for variable conflict resolution. Result: using the Rho Spearman statistic it was determined that the p-value is less than the 0.05 level of significance with a Rho Spearman correlation coefficient of + 0.767, which is why it is concluded that the relationship between distributed leadership and problem solving is very significant and said correlation is direct positive high.

Keyword: Distributed leadership, conflict resolution, negotiation and mediation

Índice

Portada ..... **i**
Acta de sustentación ..... **ii**
Asesor ..... **iii**
Dedicatoria ..... **iv**
Agradecimiento ..... **v**
Resumen ..... **vi**
Abstract ..... **vii**
Índice ..... **viii**
Índice de tablas ..... **xi**
Índice de figuras ..... **xii**
Introducción ..... **xiii**

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema 15
1.2. Formulación del problema 18
1.2.1. Problema general 18
1.2.2. Problemas específicos 18
1.3. Objetivos de la investigación 18
1.3.1. Objetivo general 18
1.3.2. Objetivos específicos 18
1.4. Justificación 19
1.5. Limitaciones 20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes 21
2.1.1. A nivel Internacional 21
2.1.2. A nivel Nacional 26
2.1.3. A nivel Local 31
2.2. Bases teóricas 32

2.2.1. Liderazgo Distributivo 32
2.2.2. Resolución de conflictos 44
2.3. Formulación de Hipótesis 54
2.3.1. Hipótesis General 54
2.3.2. Hipótesis Específicas 55
2.4. Definición de términos 55
2.5. Identificación de variables 56
2.6. Operacionalizaciòn de la variable 57

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación 59
3.2. Nivel de investigación 60
3.3. Método de Investigación 60
3.3.1. Método general 60
3.3.2. Método especifico 61
3.4. Diseño de investigación 61
3.5. Población, muestra y muestreo 62
3.5.1. Población 62
3.5.2. Muestra 63
3.5.3. Muestreo 63
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 64
3.6.1. Técnicas de recolección de datos 64
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos 70
3.7.1. Organización de datos 70
3.7.2. Codificación de datos 70
3.7.3. Tabulación de datos 70
3.7.4. Procesamiento 70
3.7.5. Análisis de datos 71
3.7.6. Actividades realizadas para la recolección de datos 71
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis 73
3.8.1. Prueba Rho Spearman 73

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de información 74

4.1.1. Análisis de las variables liderazgo distribuido y resolución de conflictos 75

4.1.2. Análisis de la variable liderazgo distribuido 78

4.1.3. Análisis de la variable resolución de conflictos 82

4.2. Prueba de hipótesis 85

4.2.1. Prueba de bondad de ajuste para el contraste de distribución normal para seleccionar una prueba paramétrica o no paramétrica 86

4.2.2. Prueba no paramétrica de Rho Spearman 92

4.2.3. Prueba de hipótesis para el objetivo general 93

4.2.4. Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1 95

4.2.5. Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2 97

4.2.6. Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3 99

4.3. Discusión de resultados 101

CONCLUSIONES 104

RECOMENDACIONES 105

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 106

ANEXOS 110

MATRIZ DE CONSISTENCIA 83

INSTRUMENTOS 85

BASE DE DATOS 95

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalizaciòn de las variables 57
Tabla 2 Distribucion de la poblacion de estudio 62
Tabla 3 Análisis de confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo distribuido 68
Tabla 4 Análisis de confiabilidad del instrumento de la variable resolución de conflictos 69
Tabla 5 Rangos de valores del liderazgo distribuido 78
Tabla 6 Tabla de frecuencias del liderazgo distribuido 78
Tabla 7 Transformación de nuevos rangos de la variable resolución de conflictos .. 82
Tabla 8 Tabla de frecuencias de la variable resolución de conflictos 82
Tabla 9 Tablas cruzadas de la variable resolución de conflictos 83
Tabla 10 Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo distribuido y resolución de conflictos 87
Tabla 11 Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo colectivo y resolución de conflictos 89
Tabla 12 Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo coordinado y resolución de conflictos 90
Tabla 13 Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo colaborativo y resolución de conflictos 91
Tabla 14 Tabla de valores para el grado de correlación de Rho Spearman 93
Tabla 15 Correlación entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos 94
Tabla 16 Correlación entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos 95
Tabla 17 Prueba de hipótesis del liderazgo colectivo y resolución de conflictos 96
Tabla 18 Prueba de hipótesis del liderazgo coordinador y la resolución de conflictos 98
Tabla 19 Prueba de hipótesis de liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos 100

Índice de figuras

Figura 1 Grafico de barras apiladas de la variable liderazgo distribuido y resolución de conflictos..... 75
Figura 2 Análisis correlacional de las variables y dimensiones..... 76
Figura 3 Grafico de correlación de Rho Spearman..... 77
Figura 4 grafico de barras de la variable liderazgo distribuido..... 79
Figura 5 Diagrama de tablas cruzadas de la variable liderazgo distribuido..... 79
Figura 6 Diagrama de barras apiladas de la variable liderazgo distribuido y dimensiones 80
Figura 7 Tablas cruzadas de la variable liderazgo distribuido mediante la escala de Likert …….. 81
Figura 8 Diagrama de perfil de la variable liderazgo distribuido 81
Figura 9 Diagrama de barras de la variable resolución de conflictos 83
Figura 10 Diagrama de barras apiladas de la variable resolución de conflictos 84
Figura 11 Diagrama de perfil de la variable resolución de conflictos 85
Figura 12 Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo distribuido y resolución de conflictos 88
Figura 13 de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo colectivo y resolución de conflictos 89
Figura 14. Prueba de normalidad de los actos preparatorios y la ejecución presupuestal. 89
Figura 15 Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo coordinado y resolución de conflictos 90
Figura 16 Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo colaborativo y resolución de conflictos 92

Introducción

Molina y Henríquez (2017) mencionaron que el liderazgo en las instituciones educativas se concibe desde diferentes perspectivas, las atribuciones desde un punto de vista formal y funcional del papel del líder son asignadas al director, quien en su gestión tiene como responsabilidades la administración de los recursos, elaborar planes con relación a los objetivos establecidos por el sistema educativo, y también asegurar la calidad en los procesos de formación, que es la razón de ser de las instituciones educativas (con frecuencia este último es el aspecto en que menos atención ponen los directivos).

Castro (2017) menciona que el liderazgo distribuido es una manera diferente de pensamiento y de representar el fenómeno del liderazgo dentro de los establecimientos educativos y del aula, al configurar una acción de dinamización de un grupo que contribuye a su propio crecimiento en función de una meta o proyecto compartido, para dar así comienzo a la funcionalidad del aprendizaje cooperativo. Asimismo, menciona que el liderazgo distribuido en educación se define por ser un modelo en el que un equipo, desarrolla sus conocimientos y habilidades, hasta transformarse, en un patrón emergente de comportamiento colectivo en la interdependencia, que acentúa las actividades y procesos, por encima de jerarquías y autoridades.

Labrín (2014) señala que en nuestro país y en Latinoamérica no existen estudios sobre el liderazgo distribuido, ya que no es un tema conocido ni mucho menos aplicado al interior de las escuelas, en contraste de muchos países de la OCDE, como Finlandia, EE.UU., Francia, Japón, entre otros, en los cuales este liderazgo es practicado desde hace mucho tiempo anterior en sus instituciones escolares como estrategia de mejoramiento educativo.

En este proyecto se aborda el tema del liderazgo distribuido partiendo de un análisis del concepto, que ha sido ampliamente estudiado por las ciencias sociales, particularmente con el enfoque administrativo por la influencia e importancia que tiene para las organizaciones y más aun con la resolución de conflictos, y también desde una perspectiva psicológica y social.

Por último, se analiza la pertinencia del modelo teórico del liderazgo distribuido para las instituciones de educación inicial dadas las características organizacionales y estructurales de estas últimas, y el contexto dinámico en que están inmersas y se concluye haciendo una reflexión general sobre los diferentes temas discutidos en este trabajo de investigación.

Partiendo de ese contexto se realizó el trabajo de tesis denominado "Liderazgo distribuido y resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará" que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, la cual estuvo estructurada por los siguientes capítulos; Capítulo I, tiene por contenido el planteamiento del problema, en el que se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará. En el capítulo II, Marco Teórico, aborda antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local, y bases teóricas referentes a las variables de estudio. En el capítulo III. Metodología de la investigación, se menciona el tipo, nivel, diseño, métodos, técnicas, e instrumentos de investigación. En el capítulo IV, Resultados, se menciona los resultados, interpretaciones y las pruebas estadísticas para contrastar la hipótesis, con la finalidad de realizar la discusión de los resultados envase a los antecedentes y/o teorías del estudio de investigación.

Para finalizar, se presentan las conclusiones, recomendaciones y anexos.

La autora

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las instituciones educativas educan para la vida y en la vida hay que saber coexistir, pero como es una institución social que alberga una gran cantidad de estudiantes que a diario se relacionan e interactúan, vivir en convivencia resulta ser un dilema y más aún cuando no se muestra interés en la solución de conflictos, la escuela se puede transformar en un territorio desfavorable para docentes, directivos, alumnos y padres de familia, por eso, en la actualidad la transformación de conflictos es una exigencia de carácter urgente. "Decidir en la incertidumbre y actuar en la urgencia" (Pèrez & Gutièrres, 2016).

En los últimos años los enfoques del liderazgo vienen teniendo mayor protagonismo en las agendas educativas internacionales porque son considerados como recursos importantes para dar solución a diferentes conflictos que se presentan en las diversas instituciones. Diversos estudios internacionales enfatizan y apuestan por un perfil de directivo, con características y habilidades de un líder con la finalidad de conseguir solución a los problemas que se dan en las instituciones de cualquier tipo (Pèrez & Gutièrres, 2016).

Actualmente varios autores de distintas escuelas y disciplinas han discutido sobre las causas de los conflictos. Para algunos, todos los conflictos son inducidos por el poder; para otros, además del poder incurre también la

estima propia; para unos terceros, las causas de los conflictos se psicologizan y se transforman en diferentes tipos de necesidades humanas. En el polo opuesto, los enfoques sociológicos indican que los conflictos son originados por las contradicciones inherentes al sistema capitalista en el que vivimos (Pèrez & Gutièrres, 2016).

Por otro lado, en nuestro contexto se observa que los conflictos son frecuentes en nuestra sociedad. Por eso no debe de causar extrañeza que en las instituciones educativas surjan problemas, de diversas índoles, entre directivos, docentes y padres de familia. Estos problemas pueden, además de distorsionar el clima de la institución, perjudicar de manera directa a toda la comunidad educativa obstaculizando los objetivos planificados (Pèrez & Gutièrres, 2016).

"El conflicto siempre estará presente en las organizaciones. Por tanto, la escuela, como toda organización, no se encuentra exenta de adolecer de tal situación" (Pèrez & Gutièrres, 2016).

Es necesario resaltar que la especificidad de la naturaleza organizativa de la escuela, así como la relación que se establece entre los centros educativos y las metas educativas y los currículos establecidos, pueden agravar algunos tipos de conflicto. Es interesante destacar que, según el Ministerio de Educación, existe una perspectiva del conflicto que es singularmente valiosa: la perspectiva crítica. En esa visión, el conflicto es necesario para la transformación de las estructuras, las prácticas y los valores educativos, promoviendo la resolución pacífica y constructiva de conflictos (Escudero, 1990).

Asimismo, se exige enfrentar el conflicto con valor, pues el conflicto y las posiciones opuestas pueden ocasionar debate y servir de base para la crítica pedagógica, y, por supuesto, como una esfera de lucha ideológica y coyuntura de prácticas sociales y educativas liberadoras. Se resalta también que hay que enmendar, orientar, conducir, guiar o darle resolución al conflicto, tratándolo como si fuese una enfermedad que invade y desgasta el cuerpo de la institución (Escudero, 1990).

Carreño y Olmos (2018) mencionan que el director tiene funciones multifacéticos debido a la diversas responsabilidades y retos que están en constante evolución.

Carreño y Olmos (2018) señalan que se debe responder a los desafíos del contexto escolar y del momento histórico y social. Uno de los retos en la dirección es proporcionar una solución o prevenir los conflictos que existe en la institución. Para que ocurra el cambio fundamental se debe disponer de directores capaces de asumir el liderazgo en el proceso de transformación.

El liderazgo distribuido por otro lado puede ser una alternativa adecuada para abordar los conflictos que se presentan en las escuelas.

Bolívar (2015) declara que, en nuestras instituciones Educativas, se requiere pasar de un liderazgo tradicional a un liderazgo compartido o distribuido. Si el objetivo es que la Institución Educativa aprenda y crezca como grupo, eso no puede depender de una sola persona. Directivos y profesores deben colaborar para resolver los problemas conjuntamente, siendo más interdependientes en la toma de decisiones, compartiendo conocimientos y las soluciones a problemas individuales y colectivos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje.

Asimismo, si en caso no se da la solución respectiva se perturbaría el proceso de enseñanza-aprendizaje, el desarrollo social y funcional de la escuela y se distorsionaría el clima de la institución, afectando de manera directa a toda la comunidad educativa y con ello obstaculizando los objetivos y metas planificados.

Debido a todo lo expuesto, en este proyecto se desarrollará una investigación que establezca la relación entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos, con el objetivo de generar evidencias empíricas que puedan sustentar un posible proceso de cambio de estilo de liderazgo, en nuestras Instituciones Educativas del nivel Inicial del Distrito de Paucará.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel de inicial del distrito de Paucará?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel de inicial del distrito de Paucará?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel de inicial del distrito de Paucará?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel de inicial del distrito de Paucará?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará.

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará.

1.4. Justificación

Realizar la presente investigación es, actualmente importante porque el liderazgo distribuido aprovecha las habilidades y destrezas de las personas reconociéndolas como un ser importante, para una causa en común, el trabajo es colectivo coordinado y distribuido donde se rescata valora y se escucha las opiniones de los participantes que, sin ser dirigentes, comparten un objetivo en común y trabajan para lograrlo.

El liderazgo distribuido es una estrategia donde si queremos cambiar la escuela y con ello la educación necesitamos contar con personas que ejerzan un liderazgo desde su interior que inicien, impulsen, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación, que posean una actitud y un compromiso con la institución.

En la actualidad es fundamental desarrollar un liderazgo distribuido, porque contribuye al logro de las actividades planeadas en el proyecto escolar con enfoque estratégico, en las que se involucra a padres de familia, alumnos, personal docente y directivo, en la elaboración y cumplimiento de la misión y visión de la Institución Educativa, para el directivo y los docentes del centro escolar también será de gran apoyo pues podrán mejorar en su desempeño docente, académico, en el logro de objetivos, resolución de conflictos, clima favorable y finalmente contribuir en beneficiar a la institución Educativa, para el estudiante será de gran apoyo en el desarrollo de las competencias, capacidades y su desempeño.

La presente investigación es importante porque permite verificar empíricamente las relaciones entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos como importantes factores vinculados a la transformación y mejora de la calidad educativa. Por ello, los beneficiarios de esta investigación serán los estudiantes, docentes, personal directivo y padres de familia de las diferentes

Instituciones Educativas. Asimismo, estimula la mejora continua e incrementa la percepción de calidad, convergente en el proceso de aprendizaje-enseñanza, a causa de un enfoque cooperativo de experiencia académica y social, a fin de rediseñar o reestructurar la gestión educativa contemporánea (Castro E. , 2017).

Finalmente, los resultados de la presente investigación servirán de interés para mejorar el plan de la Institución Educativa mencionada a través de la aplicación del proyecto y así como también para la comunidad educativa en general, ya que se podrá replicar lo realizado en esta Institución, a través de la experiencia donde se adquiere grandes aprendizajes que se pueden emular en otras Instituciones Educativas. Así también ayudará a la implementación del aprendizaje cooperativo funcional, que consiste en un conjunto de estrategias instruccionales, que, por medio de la interacción y aporte eficiente de cada integrante de un equipo, constituye la adquisición de destrezas y la formación del saber, de manera progresiva y comprometida, con la participación de los demás. En pocas palabras se logrará la interrelación, al compartir autoridad, funciones y responsabilidad sin competencia (Castro E. , 2017).

Por todo lo anterior, esta investigación pretende ser un aporte en estas instituciones, dando luces sobre un tema nuevo y poco conocido, pero que se emplea en países desarrollados como política educativa, y que ha dado buenos resultados en el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

1.5. Limitaciones

Una de las dificultades en el trabajo fue afrontar la postura individual, ya que se debía respetar puntos de vista que cada una de ellos planteaba.

La mayor limitación de la investigación ha sido el tiempo destinado para la elaboración de la tesis; ya que las exigencias que conlleva la misma, requiere una mayor demanda de tiempo. Además, el adaptar y construir un instrumento para el trabajo de campo.

La limitante de este estudio fue poca cooperación de los Docentes por cuanto no disponen de tiempo y por normas vigentes no pueden perder horas de clase.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Castro (2017) realizó la investigación "Liderazgo Distribuido y su incidencia en la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula con estudiantes del ciclo básico en la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales, sección nocturna del Municipio y Departamento de Quetzaltenango". El objetivo fue determinar la incidencia del Liderazgo Distribuido en la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula. La metodología de investigación es de enfoque cuantitativo de tipo cuasi-experimental. La muestra consistió en un grupo de 30 estudiantes del primer grado del ciclo básico, que fluctúan entre los 13 a 16 años de edad, a quienes se les aplico la técnica de observación y la entrevista. La hipótesis planteada fue existe diferencia estadísticamente significativa al 0.5% cuando se compara la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula, antes y después de aplicar la estrategia del liderazgo distribuido. Los resultados obtenidos demostraron que, si existe diferencia de medias entre liderazgo distribuido y su incidencia en la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula, a través de la aplicación de la rúbrica analítica como evaluación diagnóstica de 9-20 y la rúbrica analítica como evaluación de cierre de 0-100 para el grupo experimental y de

control. Se concluye que existe escasez o reprocidad de forma regular, con respecto a la coexistencia del liderazgo distribuido y su incidencia en la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula, inversa a la práctica educativa, por parte del docente titular y estudiantes al reflejar un deficiente apoderamiento tanto del proceso de enseñanza como de aprendizaje.

Labrin, (2014) realizó la investigación titulada "Prácticas que configuran un Liderazgo Distribuido en un Liceo Politécnico de la comuna de San Miguel" para optar el grado de Magister en Educación. El objetivo fue identificar las prácticas de un Liderazgo Distribuido en un establecimiento politécnico de la comuna de San Miguel. La investigación se sustenta en el paradigma cualitativo de tipo estudio de caso sobre la práctica que configuran un liderazgo distribuido, se aplicó una entrevista semiestructurada. Los resultados indican que dentro del centro educativo existe prácticas de liderazgo como: trabajo en equipo, compromiso y objetivos comunes, mas no realizan prácticas como la supervisión, distribución de funcione y liderazgo compartido, demostrando que no existen prácticas de liderazgo que configuren un liderazgo distribuido al interior del liceo, pero que tanto los docentes y directivos, las identifican como importantes dentro de un liderazgo educativo, pero no son llevadas a cabo, por el tipo de cultura institucional que rige en las relaciones humanas y en el tipo de liderazgo que poseen los directivos. Se concluye que las prácticas que configuran un Liderazgo Distribuido resaltan en la participación de todos los agentes educativos tanto en la toma de decisiones como en la construcción y desarrollo de los planes de mejoramiento al interior de las escuelas, y del reglamento de la Institución. Cada miembro de la comunidad educativa es apreciado como un agente importante, por lo cual es integrado, respetado y tiene las condiciones necesarias para realizar las tareas encomendadas. Las acciones de todos los agentes de una comunidad educativa, se enfocan en beneficios de un bien común, bajo un ambiente armonioso, participativo y colaborativo.

Castro (2013) realizó la investigación "Liderazgo distribuido en la Escuela Marian Baker en Costa Rica" tesis para optar el grado de magister en Administración de Instituciones Educativas con acentuación en Educación Básica en el tecnológico de Monterrey. El objetivo principal fue describir como se manifiesta el liderazgo distribuido en una escuela privada del nivel de primaria en Costa Rica. La investigación se sustenta en el paradigma naturalista ya que el estudio se realizó en el ambiente y contexto natural. Los resultados obtenidos indican que las practicas del liderazgo se dividió en 3 categorías: estilo de liderazgo, clima laboral y cultura de valor, donde indica que el buen clima laboral se ve fortalecido por el ejercicio del liderazgo distribuido en la escuela y que las practicas que se cumplen son una visión compartida, delegación de funciones, sentido de comunidad, compromiso, necesarios para que se pueda ofrecer una educación de calidad y al mismo tiempo exista un bienestar del personal tanto físico como emocional. Se concluye que en la escuela Marian Baker, se han hecho grandes esfuerzos por cambiar el estilo de liderazgo hacia un liderazgo más democrático, en donde cada vez se perciba menos a la directora como jefe y más bien como un líder que integre, con mentalidad positiva, a toda una comunidad que está consciente de la importancia de involucrar a los diversos profesionales en la toma de decisiones, y en general en las actividades propias de una escuela.

Garza (2011) realizó la investigación "Estudio de casos acerca de liderazgo distribuido en un jardín de niños" tesis para optar el grado de Magister en Administración de Instituciones Educativas con acentuación en Educación Básica en el Tecnológico de Monterrey. El objetivo principal fue identificar métodos y estrategias que utilizan para propiciar el Liderazgo Distribuido en el Jardín de niños Profa. Bernarda Aguilar Santos" del turno vespertino, de la ciudad Benito Juárez Nuevo León, México. La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptivo cualitativo. La muestra consistió en 6 docentes y el directivo a quien se le aplico la observación entrevista y el análisis de datos. Los resultados obtenidos indican que se encontraron semejanzas en los datos

recabados, donde los códigos encontrados fueron: integración, toma de decisiones, trabajo en equipo, respeto, comunicación, motivación y compromiso. La autora llega a la conclusión que el liderazgo distribuido esta interrelacionado con una multitud de líderes y no de un solo líder, así como de un conjunto de actitudes positivas y proactivas para la mejora de la institución, así como de los profesionistas de forma individual y una influencia positiva en los alumnos que conlleve un desarrollo integral en todas sus competencias, comprobando así la teoría de Macbeath del liderazgo distribuido y que en la institución se ponen en juego los siguientes métodos por parte de los docentes, así como el directivo del Jardín de Niños estudiado, para lograr el liderazgo distribuido: la integración, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el compromiso, la motivación, la comunicación y el respeto.

Gálvez (2014) realizó la investigación "Relación entre inteligencia emocional y manejo de conflictos del puesto de trabajo en la Empresa Comercial los Hermanos, S.A." El objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el manejo de conflictos, para ello se seleccionó una muestra integrada por 17 personas con las siguientes características: género masculino, entre 18 y 40 años a los cuales se aplicó 2 instrumentos, el primero fue un test para medir el nivel de inteligencia a través de 5 dimensiones: autoconocimiento, automotivación, empatía, y habilidades sociales y el segundo para identificar la estrategia para resolver los conflictos. La hipótesis planteada indica que existe una relación alta entre la inteligencia emocional y el manejo de conflictos. Luego de realizar el análisis estadístico los resultados indican que no existe relación estadística significativa a nivel de 0,05, entre el nivel de Inteligencia Emocional (IE)) y las estrategias de manejo de conflicto "negociación", arbitraje y conciliación del puesto de trabajo en un grupo de colaboradores de la empresa Comercial Los Hermanos S.A. Se logró concluir que el medio que utilizan la mayoría de los sujetos para resolver sus conflictos es la estrategia "Mediación", de acuerdo a los rangos establecidos la mayoría

de los colaboradores se encuentran en un nivel de Inteligencia Emocional (IE) “Optimo”.

De Souza, (2002) realizó la investigación “Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula” para obtener el grado de Doctora en pedagogía social en la Universidad Autónoma de Barcelona. El objetivo principal fue conocer el papel de las competencias emocionales en la integración social del alumnado y analizar los conflictos interpersonales generados en el aula. La investigación es de tipo cualitativo que se orientó al estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social llevadas a cabo en espacios naturales para obtener información de la vida de las personas, historias, comportamientos, pero también de los movimientos sociales. En los resultados de la investigación se distingue el estudio 1, los motivos de los rechazos y la integración del alumnado del ciclo inicial de primaria, a partir de estos resultados se diseña el estudio 2, donde se analiza las competencias emocionales del profesorado y las que ellos desarrollan en el alumnado, así como las estrategias para la prevención y resolución de los conflictos interpersonales. En conclusión, un aspecto importante es que en las diferencias en función del curso los profesores de sexto curso puntúan más alto en consciencia de las propias emociones y flexibilidad que los profesores de primer curso. Sin embargo, al comparar a los de sexto curso con los de tercero los profesores de sexto puntúan más alto en flexibilidad y adaptabilidad y bastante menos en control de los impulsos. Por lo tanto, en los Centros públicos y privados no hay relaciones significativas.

Cardona (2008) realizó la investigación “La Resolución de Conflictos en los Centros Educativos” para optar el grado de magister en Gestión de la Educación, en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Moran Honduras. El objetivo principal fue identificar el nivel de conocimiento de las estrategias de gestión de conflictos por parte del personal directivo en la conducción del Centro Educativo. La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptivo y exploratoria. La

muestra estuvo conformada por 150 docentes de una población de 480 docentes a quienes se le aplico la encuesta. Los resultados indican que el nivel de conocimiento y las estrategias que utiliza el equipo directivo es muy limitada e inadecuada, ya que el proceso de toma de decisiones no se hace de manera consensuada con los docentes. Asimismo, el 91.7% de los directores y 28.6% de docentes encuestados manifiestan contar con un sistema de comunicación funcional y con los medios adecuados para solucionar los conflictos. También el 91.7% de directores indican que las normas de convivencia son conocidas, así como el 36.8% de docentes. El 91.7% de los directores y el 71.9% de los docentes encuestas expresan que el ambiente de trabajo es agradable. Se concluye que tanto el personal directivo como los docentes están de acuerdo que el conflicto es algo inevitable en la vida y lo perciben como un medio constructivo y un espacio para la reflexión. Este reconocimiento significa un punto de vista muy positivo que contribuye a implementar el cambio en la gestión educativa y a comprender mejor el tratamiento adecuado en la resolución de los conflictos que se presentan en los Centros Educativos.

2.1.2. A nivel Nacional

Maguiña (2016) realizó su tesis "Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima" para optar el grado de maestro en administración con mención en gestión pública en la Universidad Nacional de Educación. El objetivo fue demostrar la relación entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte – 2016. Metodología: el método que se utilizó fue hipotético-deductivo, que permite demostrar las hipótesis, responder las preguntas, lograr los objetivos para luego llegar a realizar las conclusiones particulares de la investigación. La población a investigar son trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, la muestra para investigar es probabilística de 122 trabajadores seleccionados mediante la técnica aleatoria simple, para obtener los datos de las encuestas tomamos la muestra a elección propia de las instituciones públicas. Esta

investigación es de tipo de básica de diseño no experimental correlacional debido que se trabajan con datos obtenidos después del hecho. Para que el instrumento sea confiable se utiliza el método de la consistencia interna que se mide mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, Se da a conocer la validez del contenido con tres juicios de expertos. Para realizar la validez del constructo se verifica la relación teórica de las variables. La hipótesis planteada fue existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la gestión de conflictos según la percepción de los trabajadores del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado en la Sub Gerencia Lima Norte – 2016. Los resultados obtenidos fueron: el 72.1% asignan como Moderado al nivel de Liderazgo distribuido, asimismo el 21.3% asignó como Débil al liderazgo, mientras que solo el 89 6.6% asigno el nivel de Fuerte, en resumen, el nivel que predomina es Moderado siendo una mayoría significativa. Mientras en la gestión de conflictos el 65.6% de trabajadores se encuentra en el nivel Poco eficiente de Gestión de conflictos; asimismo el 27.9% se encuentra en el nivel Deficiente, y solo el 6.6% alcanza el nivel Eficiente, en resumen, según los encuestados el nivel que predomina es Poco eficiente en el Gestión de conflictos siendo una mayoría significativa que se manifiesta según los datos procesados. Llegando a la conclusión existe relación directa y significativa entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, con un Coeficiente de correlación de Spearman de 0.606 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre las variables analizadas

Callalli (2018) realizó la investigación “Liderazgo Distribuido en Instituciones Educativas de la red 7, distrito de independencia - 2018” para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo principal fue identificar diferencias del nivel de percepción del liderazgo distribuido en las Instituciones Educativas estatales del nivel inicial, primario y secundario de la red 7, distrito de independencia – 2018. La metodología empleada es un diseño

no experimental de tipo descriptivo comparativa. La muestra es de 7 docentes a quienes se les aplico la encuesta y el cuestionario. La hipótesis planteada fue existen diferencias en el nivel de percepción del liderazgo distribuido en las Instituciones educativas estales del nivel inicial, primaria y secundaria de la red 7, distrito de Independencia – 2018. De los 128 docentes encuestados, el 46,9% afirman que el liderazgo distribuido se percibe de manera moderada, asimismo el 35,2% afirman percibir el liderazgo distribuido en un nivel fuerte y solo 18% refieren que el liderazgo distribuido se percibe débilmente. De los resultados en conjunto se tiene que la predominancia de percepción respecto a la práctica del liderazgo distribuido en las instituciones educativas de la Red 7 del distrito de Independencia, 2018 es de moderado a fuerte. Y que 66,4% de los encuestados afirman que, en la práctica del liderazgo distribuido, se percibe que los directivos generan la motivación de forma moderada, asimismo el 20,3% testifican que la motivación se percibe fuertemente y 13,3% de los encuestados refieren que esta percepción es débil. La investigadora arriba a la conclusión que de acuerdo al resultado inferencial no existe diferencia significativa en la percepción de los docentes sobre la práctica del liderazgo múltiple en Instituciones Educativas estatales de los niveles de inicial, primaria y secundaria de la red 7. En este caso también la percepción es moderada en casi el 65% de los encuestados coinciden en señalar que falta implementar mecanismos para asumir diversas responsabilidades con autonomía en espacios de diálogo y concertación.

Galindo (2017) realizó la investigación “Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: red 04-UGEL 01, 2017” para optar el grado de magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario de la red 4 – UGEL 01. La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptivo y correlacional. La muestra es considerada censal debido a que se seleccionó el 100% de la población a quienes se le aplico la encuesta y el cuestionario.

La hipótesis planteada fue existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la gestión de conflictos en los docentes del Nivel Secundario de la Red 04 – UGEL 01 en el año 2017. Los resultados obtenidos fueron: el 45.9% asigna como Moderado al nivel de Liderazgo distribuido como medio de gestión de los docentes; asimismo el 19.7 % asignó como Débil al liderazgo, mientras que solo el 34.4 % asigno el nivel de Fuerte, en resumen, el nivel que predomina es de Moderado siendo una mayoría significativa. Con respecto a la gestión de conflictos el 50.0 % se encuentra en el nivel Poco eficiente de Gestión de conflictos según los docentes; asimismo el 24.6 % se encuentra en el nivel Deficiente, mientras que solo el 25.4 % alcanza el nivel Eficiente, en resumen, el nivel que predomina es Poco eficiente en la Gestión de conflictos siendo una mayoría significativa que se manifiesta según los datos procesados. Se concluye que existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la gestión de conflictos de los docentes del nivel secundaria de la red 04 – UGEL 01 en el año 2017, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.606 y un valor p=0,000 menor al nivel de 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre las variables analizadas.

Celis y Sánchez, (2012) realizaron la investigación titulada "Liderazgo distribuido en docentes de una Institución Educativa particular", para optar el grado de magister en Educación con mención en gestión de la Educación en Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo principal fue conocer las características que perciben los docentes de una Institución Educativa Particular para el desarrollo del liderazgo distribuido. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. La muestra se consideró a los niveles de educación inicial y primaria a quienes se le aplicó la encuesta. Los resultados indican que la subvariable confianza ha obtenido mayores resultados porcentuales, en relación a las otras subvariables; es decir, los docentes perciben a través de la libertad y el respeto a las ideas de grupo el desarrollo de esta característica. Esto puede asumirse debido a que, la mayor parte de los

docentes encuestados (64,29%) laboran en la institución por más de tres años, lo que generaría un clima de confianza tanto entre docentes y directivos que, permitiría la libertad y seguridad de proponer ideas o proyectos dentro de la institución. Asimismo, este grupo de docentes tiene una experiencia laboral en otras instituciones (35,71%) que les permite tener confianza en sí mismos y utilizar los posibles aprendizajes de liderazgo adquiridos, para emplearlos dentro de la institución. Las investigadoras concluyen que, en la institución educativa particular, materia de investigación, se pudo conocer a partir de la percepción de los docentes, que la subvariable confianza obtuvo mayor porcentaje en escala de valoración, seguida la motivación, el talento y el liderazgo múltiple. La subvariable confianza es la característica más valorada por los y se concluye que en la institución se desarrolla un alto nivel de confianza, que permite el respeto a las ideas de grupo, el trabajo en equipo y el consenso de ideas entre docentes. De esta perspectiva, los docentes cuentan con disposición necesaria para la ejecución de actividades de liderazgo distribuido en su institución, sin embargo, los incentivos que genera una motivación intrínseca en los docentes no están siendo percibidos por ellos en su totalidad.

Arana (2002) desarrolló el trabajo de investigación "Resolución de conflictos medioambientales en la micro cuenca del Rio Porcon Cajamarca" en la escuela de pos grado de la Universidad Católica del Perú. Tuvo como objetivo analizar el conflicto entre la empresa Yanacocha y las comunidades de su entorno. Su estudio se realizó en la combinación de métodos y técnicas de investigación social cuantitativas los que se complementaron con información estadística proporcionada por el INEI, y cualitativa para el estudio de los impactos sociales como la observación, entrevistas, cuestionarios y grupos focales. Este conflicto es de una complejidad mayor puesto que involucra no solo a la comunidad rural sino también a la urbana de Cajamarca. La hipótesis planteada fue Los conflictos minero-campesinos en la microcuenca de los Ríos Grande y Porcón tienen su origen en la confluencia de dos actores sociales que

compiten por el uso y conducción de la propiedad de la tierra y de los recursos hídricos en el mismo espacio territorial. Los resultados obtenidos indican que el análisis del proceso de resolución del conflicto muestra que los conflictos medioambientales comienzan a ser percibidos como tales por los campesinos cuando interviene la empresa minera en la zona y compite por el control y utilización del mismo espacio territorial. Y que el estudio del conflicto de tierras muestra que los momentos confrontacionales agudos entre los campesinos y la empresa minera responden a la falta de mecanismos de mediación adecuados; sin embargo, establecido un mecanismo de diálogo como el que logró construir la Iglesia Católica para el conflicto de compra-venta de tierras, prontamente los conflictos ceden con beneficios mutuos. El estudio concluye que, desde el enfoque de la resolución de conflictos, primero se tiene que identificar la naturaleza del problema para contribuir en la eliminación de sus fuentes y la prevención de otros procesos conflictivos, para poder construir nuevas relaciones sociales basadas en el respeto y el reconocimiento de la diferencia con la cual se tiene que aprender a vivir.

2.1.3. A nivel Local

Rojas y Ramos, (2013) realizaron la investigación titulada "Tipos de liderazgo en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica" para optar el grado de licenciada en Educación inicial de la Universidad Nacional de Huancavelica. El objetivo principal fue determinar el tipo de liderazgo de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad de Huancavelica. La metodología empleada es básica de tipo descriptivo simple. La muestra es censal debido a que se seleccionó al 100% de la población, a quienes se les aplico la encuesta y la recolección de datos. Los resultados indican que, en cuanto al nivel de liderazgo generativo punitivo, el 44,12% tiene una posición baja, el 50% tiene una posición medio y el 5,88% de los encuestados muestra una posición alta. En relación a los niveles de liderazgo generativo nutritivo el 5,88% tiene una posición baja, mientras el 38,24% tiene una posición

medio y el 55,88% de los encuestados muestra una posición alta. Los niveles de liderazgo racional, el 2,94% tiene una posición baja, mientras el 20,59% tiene una posición medio y el 76,47% de los encuestados muestra una posición alta. Los niveles de liderazgo emotivo libre, el 2,94% tiene una posición baja, mientras el 29,41% tiene una posición medio y el 67,65% de los encuestados muestra una posición alta. Respecto a los niveles del liderazgo emotivo indócil, el14,71% tiene una posición baja respecto a ello, mientras el 55,88% tiene una posición medio y el 29,41% de los encuestados muestra una posición alta. Se concluye que el tipo de liderazgo de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica se caracterizan por la tendencia hacia un tipo de liderazgo emotivo libre (41.18%). Luego se evidencia un tipo de liderazgo generativo nutritivo (32.35%). Por otro lado, se encuentran los docentes con un tipo de liderazgo racional (26.47%) que evidencia una condición de líder que destaca por hacer que el grupo marche en su ausencia.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo Distributivo

En la actualidad los directores de las Instituciones Educativas se han visto en la necesidad imprescindible de poner en práctica el liderazgo distribuido para alcanzar los niveles deseados, donde los trabajadores se desempeñan dentro de un marco menos estructurado y vertical. Es pieza clave desarrollar capacidades de liderazgo en los miembros de una organización, fomentando formas diferentes de trabajo colaborativo y compromiso de todo el personal.

Ante ello, el sistema educativo formula, emplea e interpreta un liderazgo Distribuido, la cual representa una transformación que modifica la forma de organización en las instituciones educativas, ya que desarrolla procesos de participación, democratización, respeto y corresponsabilidad involucrando a toda la comunidad educativa, entendidos estos como el desarrollo institucional, los docentes requiere de tiempos y espacios donde

el directivo promueva una relación horizontal que permita un aprendizaje mutuo y una acción de liderazgo.

El Ministerio de Educación (2018) indica que el proceso de intercambio profesional se desarrolla mediante el diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula; involucra además poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos

2.2.1.1. Definición teórica

Bolìvar (2015) define que el liderazgo distribuido no se refiere solo a la delegación de funciones o determinados roles en la toma de decisiones. Este liderazgo debe ofrecer también las condiciones necesarias para que todos se desarrollen en toda la comunidad educativa, dado que en el espacio de aprendizaje en que se inscriben, requieren unas condiciones internas y externas en la cual la condición profesional del docente sirve para eliminar las barreras que lo impiden y establecer estímulos, que pudieran posibilitar el liderazgo referido. De este modo se espera mejorar el trabajo en equipo para que se convierta en el medio por el cual se comience una gestión articulada al desarrollo institucional.

Barrios (2015) mencionan que la distribución del liderazgo no es solo una delegación de tareas y responsabilidades, ya que implica la construcción de relaciones de confianza.

Según Gonzales y Yanacovic (2017) el liderazgo distribuido es semejante a una organización de personas que emprenden a liderar e intercambiar roles, es decir, se transforman en líderes múltiples. De esta manera surge en la organización una especie de aprendizaje constante y enriquecedor dado que se generan situaciones diversas de aprendizaje.

Spillane (2016) concibe que la práctica del liderazgo debe desarrollarse a través de una interacción dinámica entre múltiples líderes, pues esta debe ser extendida en todo el contexto de la escuela

y no debe centrarse solo en la función que hace o ejerce un director o algún miembro de la organización, que ocupe una posición formal dentro de la misma. De esta manera, surge una perspectiva distribuida del liderazgo dentro de una organización donde la dirección no recae en una sola persona, sino que, por el contrario, se necesita que todos los miembros participen en la toma de decisiones y acciones de mejora. Debido a ello se considera que el liderazgo distribuido simboliza un cambio que revoluciona la forma de organización en las instituciones educativas, ya que según estas implicaciones desarrollan procesos de participación, democratización y corresponsabilidad involucrada a todos los agentes educativos, entendidos estos como el desarrollo institucional, los docentes requieren de tiempos y espacios donde el directivo promueve una realización horizontal que permita un aprendizaje mutuo y una acción de liderazgo.

El Ministerio de Educación (2018) establece que el proceso de intercambio profesional se produce a través del dialogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula, implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos.

2.2.1.2. Dimensiones del liderazgo distribuido

- **Liderazgo colectivo**

  Para Bolívar (2015) el liderazgo colectivo se da cuando dos a más lideres realizan actividades autónomas en diferentes contextos para alcanzar los mismos resultados, de tal forma que las tareas de una persona o grupo perfeccionan las tares de otras y la suma de todas genera una práctica de liderazgo distribuido. Dado que el direccionamiento de cada grupo es liderado y asumido con la intensión de alcanzar los aspectos planificados en la gestión laboral.

Bolívar (2015) fundamenta la importancia de descentralizar o dirigir de modo participativo que se inscribe en una "institución pública que aprende" o más recientemente como "comunidad profesional de logro de metas" en dicho aspecto se promueve que las instituciones y sus agentes sean calificados como una sociedad de logro de metas efectiva, entendida como la que tiene la capacidad para comenzar y mantener el logro de metas de todos los profesionales de la comunidad laboral con un propósito colectivo de incrementar el logro de metas del trabajador. Es decir que los resultados finales sea el logro de metas para el avance de los procesos organizacionales.

A si también, el liderazgo colectivo es un trabajo de forma organizada de toda la comunidad educativa, los trabajadores cumplen diversos cargos sin embargo tienen responsabilidades y participación directa en las diversas actividades de la institución con un fin en común.

Asimismo, el liderazgo colectivo constituye un instrumento de reforma que se alimenta de factores tan esenciales como el liderazgo distribuido, la cultura de trabajo colaborativa, el desarrollo profesional fundamentado en las necesidades de aprendizaje del alumnado, la indagación y la reflexión sobre la práctica y el trabajo sistemático con evidencia, entre otros (Bolivar, 2015).

Para lo cual es necesario que los docentes asuman su rol protagónico en los interiores de las instituciones educativas donde implantan compromisos de progreso de su práctica pedagógica individual y colectiva, donde se ejerza el liderazgo distribuido que les permita proyectar propuestas, estrategias de mejora, compartir experiencias, socializar las buenas prácticas y también las que no contribuyeron con su objetivo para plantear soluciones de forma conjunta de esta manera se aprovecharía el

aporte de cada uno. Es por ello que, se producen en gran medida los efectos del liderazgo sobre el rendimiento de los estudiantes, porque el liderazgo eficaz refuerza la comunidad profesional a un entorno particular en el que los docentes trabajan juntos para mejorar su práctica y mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Galindo, 2017).

- **Liderazgo coordinado**

  Bolívar (2015) menciona que liderazgo coordinado es cuando dos o más líderes ejecutan tareas independientes de carácter secuencial, en este caso se puede indicar que la aplicación curricular está fundamentada por el gerente general y directores en quienes esta la responsabilidad y el compromiso de alcanzar los lineamientos de logro de metas. De la misma manera la distribución coordinada nace cuando la práctica de liderazgo requiere acciones secuenciales. Como en una carrera de relevos, la actuación coordinada requiere que los miembros del equipo trabajen de manera secuencial para alcanzar la meta. Para Riveros (2016) este tipo de liderazgo es probablemente una de las interacciones más complejas porque requiere de una planeación detallada de las tareas y una distribución precisa de las funciones, de tal forma que todas las acciones se encadenan secuencialmente y se dirigen hacia una meta especifica. Según el autor, la falla en uno de los eslabones involucra la falla de todo el proceso.

  Leithwood (2009) citado por Galindo (2017) indica que existe correlaciones entre el conjunto de liderazgo y el nivel de capacidad de los docentes, es por ello que es mayor el interés con las condiciones de trabajo percibidas. Un bajo nivel de relación se presenta con la motivación y compromiso de los docentes que, a su vez, es el factor que tiene más influencia en los logros académicos. En conclusión, existe menor relación con la capacidad y más escasa aún con las condiciones de trabajo.

Asimismo, para entender la distribución del liderazgo en cada institución educativa es necesario indagar qué acciones están mancomunadas con prácticas del liderazgo. Por ello, en síntesis, de los aportes teóricos de diversos autores, es fundamental la aceptación como forma de articulación de ideas en un solo contexto de trabajo y de objetivos institucionales.

Spillane (2016) la distribución coordinada es una serie de rutinas de liderazgo que involucran acciones que tienen que ser llevadas a cabo en una secuencia lógica y particular.

Es por ello que Riveros (2016) sustenta que el liderazgo distribuido, y la comunidad profesional de aprendizaje requieren unas condiciones internas y externas, con la finalidad de arrancar las barreras que lo impiden y crear diversos formas de estímulos, que pudieran posibilitar el liderazgo, logrando con ello favorecer las estructuras organizacionales horizontales, que posibilita el liderazgo distribuido, por medio de equipos, comisiones de trabajo, esto lejos de estructuras rígidas o jerárquicas.

- **Liderazgo colaborativo**

Bolívar (2015) el liderazgo colaborativo es la interacción en la que dos o más personas trabajan al mismo tiempo y en el mismo lugar para ejecutar la acción del liderazgo.

En esta misma línea Riveras (2016) indica que la práctica del liderazgo se desarrolla en equipo y la tarea es la misma. Por ejemplo, cuando los líderes de un proyecto desarrollan una actividad de formación trabajador con los miembros de la institución pública y cada líder tiene a su cargo una parte dentro de la misma actividad.

Coincidiendo con ambos autores acomodando a la realidad de las instituciones públicas se certifica que el liderazgo distribuido colaborativa se identifica por las prácticas que se

fundan sobre el trabajo de dos o más líderes con las siguientes características:

a) Quienes trabajan juntos en el lugar y tiempo y llevan a cabo las mismas rutinas de liderazgo, tales como facilitar una reunión de equipo de trabajo. La práctica en esta situación es similar a la del baloncesto, en la cual los jugadores deben interactuar los unos con los otros, dando la pelota a otro miembro del equipo cuando dejan de pivotear y trabajando para organizarse entre todos para lograr encestar.
b) Quienes llevan a cabo una rutina de liderazgo separadamente, pero en forma autónoma. Las interdependencias son decisivos dado que toda gestión de las comisiones de trabajo parte del análisis institucional, entonces todos están abocados en conseguir las metas para superar las debilidades y minimizar las amenazas utilizando las fortalezas de todo el personal.

2.2.1.3. Características del liderazgo distribuido

La Actividad: Spillane (2016) indica que la primera característica del liderazgo distribuido es la Actividad, que consiste en un medio la cual se ha basado en la cognición distribuida para orientar el trabajo, fortalecer el entendimiento de las actividades del liderazgo para considerarlo como una actividad distribuida.

Interacción: De acuerdo con Spillane (2016) otra característica es la interacción entre los líderes, sus seguidores y el contexto de la organización, debido a que engloba a múltiples personas, unas en posición de liderazgo formal y otras no, donde los seguidores son parte de la práctica de este tipo de liderazgo. Asimismo, algunos autores sostienen que el liderazgo es la acción de interacción de los dirigentes y seguidores, lo que conduce a una distribución social en donde la función de la dirección es determinante. Más aún se

condiciona a las nuevas exigencias de la organización y de los recursos humanos en la interacción con la comunidad articulada en los planes de desarrollo institucional.

La organización del grupo humano: Spillane (2016) fundamente que otra característica es la organización del grupo humano, en ella se menciona que el ambiente de trabajo e trabajadores y la tarea se lleva a cabo mediante la interacción de varios objetivos, además que la perspectiva se basa en dos supuestos: (a) Que la Dirección de las instituciones públicas se comprende mediante la búsqueda de las tareas del mismo; (b) Que el liderazgo está repartido entre los dirigentes, seguidores y la situación laboral.

2.2.1.4. Roles del liderazgo distribuido

La principal función del liderazgo es la manera que los seres humanos crean nuevas realidades. Por el contrario, los directivos tratan de garantizar el eficaz funcionamiento de una organización en el marco de una determinada realidad, más que de crear una nueva realidad. Por eso, esta concepción de liderazgo se enfrenta a perspectivas asentada (Barrios, Iranzo, & Tierno, 2015).

Senge (2015) propuso tres roles críticos de liderazgo: diseñador, maestro y mayordomo:

Senge (2015) menciona que el líder tiene la función de diseñar métodos de aprendizaje para que el personal de una institución pueda afrontar de forma productiva situaciones críticas y desarrollar un dominio de las disciplinas del aprendizaje. Como profesor o maestro no en el sentido de experto que enseña su visión, sino como guía o facilitador enseña a los miembros a restaurar a su punto de vista de la realidad, en especial que más a allá de los eventos y las respuestas reactivas, puedan pensar la estructura sistémica de la realidad. Como mayordomo o administrador contribuye a articular

las metas de la gente y sus visiones con las de la organización como un todo.

Por eso Senge (2015) menciona que, en una organización inteligente, los líderes pueden emprender siguiendo su propia visión, pero a medida que escuchan diferentes visiones de la masa educativa comprenden que su visión personal forma parte de algo más profundo.

2.2.1.5. Los efectos del liderazgo distribuido en la educación

En las diversas instituciones se observa que hoy en día muchos directores conviven con el liderazgo distribuido para mejorar en su conducción de su institución educativa.

Bolívar (2015) manifiesta que cuando se pone en práctica el liderazgo distribuido en una institución educativa, surgen efectos positivos en el aprendizaje de los alumnos; pero esto depende del propio liderazgo como de las prácticas desarrolladas en las aulas. Además, agrega que la institución que ejerce dicho liderazgo es vista como una organización que aprende, puesto que el equipo de trabajo labora de manera colectiva.

De acuerdo con Carreño (2018) el liderazgo distribuido puede ser visto desde dos puntos de vista, aditivo y holístico. Bajo la perspectiva aditiva presenta dos premisas: ninguna conducta de los individuos que labora en conjunto ejercen más fuerza sobre otro; y se deben de crear espacios y oportunidades para que los miembros de las organizaciones logren asumir posiciones de liderazgo de vez en cuando.

En la práctica este hecho causaría algo de confusión dado que los docentes optarían por realizar lo que ellos quisieran en vez de tomar en cuenta a su guía es decir a su directivo o bien surgiría en ellos la igualdad o equidad, depende de cómo lo analicen. Resulta

muy factible e interesante la segunda premisa del mismo modo que origina oportunidades para liderar regularmente, aunque no con un puesto establecido. El directivo genera espacios y oportunidades para que los trabajadores expresen sus ideas y el directivo pueda tomar en consideración.

Desde la perspectiva holística, en la que se incluye el intercambio de ideas, la colaboración, la dispersión y el dialogo en las instituciones también se plantean dos premisas:

Carreño (2018) señala que cuando surge la negociación entre los miembros de la organización y se dan cuenta a través del tiempo y las buenas relaciones que dependen del uno del otro, y relaciones estructurales y estructuras institucionalizadas surgen cuando los miembros de la institución educativa son comisionados.

Al poner en practica la negociación y las relaciones estructurales en la institución se contribuye a un mejor ambiente de trabajo y un mejor desempeño en los docentes y del directivo, pues el trabajo está coordinado y se logra mantener un ritmo de trabajo constante pues todos están en acuerdo de las actividades a realizar de manera equitativa (Carreño & Olmos, 2018).

2.2.1.6. Teoría en las que se basa el liderazgo distribuido

García (2016) manifiesta que existen dos paradigmas en el desarrollo del concepto de liderazgo distribuido:

- **Teoría de la cognición distribuida**

  La cognición distribuida es un proceso propuesto por Edwin Hutchins (1995) citado por (Garcia, 2016).

  Para Hutchins la cognición es inseparable de la interacción y de la acción con el mundo, y actúa de forma contextualizada y concreta, esto quiere decir que la producción de conocimiento no está centrada en un único individuo, sino en

la interacción entre los individuos y las herramientas presentes en el ambiente en que estos viven y que auxilian en la producción de conocimientos de forma colectiva (Garcia, 2016).

La cognición distribuida en un proceso de edificación de sentido que incluye situación, acción y artefactos en un solo conjunto. Por ejemplo, al resolver una multiplicación (situación), para eso usaremos un método para multiplicar (acción), la calculadora (artefacto). Empleamos la calculadora porque sabemos que es un medio para solucionar problemas matemáticos, por lo cual el problema no está separado de la solución. En nuestra mente la actividad cognitiva es una construcción de significados a partir de la experiencia con los objetos y el significado social que ellos tienen mediados por los artefactos. Por lo cual los sujetos y objetos dan sentido a la situación del liderazgo al interior de las instituciones, pues se constituye en las relaciones con los otros y la cognición individual que surge de la relación con los demás.

- **Teoría de la actividad**

De acuerdo con García (2016) señala que esta teoría diseña el avance de los sistemas de aprendizaje colaborativos y/o trabajos en forma grupal, cuando hay que identificar diversos aspectos que definen la naturaleza del problema a resolver. Posteriormente, estos sistemas se integran en arquitecturas flexibles y genéricas, a partir de las cuales se pueden desarrollar aplicaciones de aprendizaje colaborativo y/o trabajo en equipo que faciliten la comunicación, comiencen la colaboración, planifiquen las tareas, ejecuten un seguimiento e interpretación del proceso de construcción del trabajo en común y permitan la reutilización de los resultados obtenidos.

En esencia la teoría de la actividad engloba los elementos sociales y tecnológicos de un sistema en una misma

unidad de análisis, llamada actividad; con otros componentes, como el objetivo de la actividad, el resultado, la comunidad que la desarrolla junto a sus reglas asociales el sujeto de la actividad y las herramientas que se utilizan para llevarla a cabo. Esta teoría identifica los elementos e indica como los aspectos sociales influyen en la forma de actuar de los grupos (Garcia, 2016).

A parir de estas dos teorías surgen dos planteamientos sobre el liderazgo distribuido, propuesto por spillane (2016) citado por García (2016) quién se ha basado en el término de la cognición distribuida para generar a partir de este, una teoría de liderazgo distribuido. El segundo planteamiento ha utilizado la teoría de la actividad, para orientar su trabajo y definición a este tipo de liderazgo.

2.2.1.7. Liderazgo distribuido y la resolución de conflictos

Por medio del liderazgo distribuido se puede dar solución diversos conflictos que se presenta en la Institución Educativa. El Ministerio de Educación (2018), menciona que el liderazgo pedagógico a través de folletos de trabajo ha permitido contar con la experiencia y puntos de vista de otros miembros de la comunidad educativa. Al distribuir el liderazgo se atiende a las áreas de la institución. Se crea una visión compartida que se ve reflejada en el trabajo colaborativo lo cual crea una integración en todas las áreas.

Para mejorar los diversos conflictos que se da durante todo el año, el directivo tiene que distribuir funciones roles a todo el personal que ejerce en la institución y trabajar conjuntamente y de la mano, respetando opiniones, negociando y llegando a un consenso de la mejor manera. Por ello Es importante enseñar pautas de resolución de conflicto es decir la solución no solo está en las partes, sino que esta debe tratarse de manera orgánica, institucional ya que

la sola presencia del conflicto de manera negativa afecta al clima institucional en consecuencia arrastra al deterioro de las relaciones interpersonales (El Ministerio de Educación , 2018) .

Pareja (2015) agrega que en un centro educativo el líder no es precisamente el directivo o un encargado de la institución, se puede dirigir una institución y no ser líder, o viceversa. De esta manera los líderes están pensando a ser un conjunto y no solo un individuo debido a la propia evolución y a las funciones de diversas organizaciones. En este sentido la comunicación juega un rol esencial para la resolución de conflictos y esta interrelacionado con el ejercicio del liderazgo. Por ello es necesario que el director de la institución educativa debe mostrar un crecimiento importante en el tipo de liderazgo que imparte en la institución que es visible por todos los actores del proceso educativo: maestros, padres de familia y estudiantes, así como el resto del personal que integra. Cabe considerar que la solución del conflicto está atada a nivel del liderazgo que se manifiesta, en la toma de decisiones, en la distribución de las responsabilidades en materia de gestión escolar.

2.2.2. Resolución de conflictos

En la actualidad el conflicto es inevitable ya que se da en el momento y el lugar menos pensado en la que dos o más personas no están de acuerdo, esto podría darse por falta de comprensión, la cual afecta de manera directa al ser humano.

Aron (1964) citado por Ministerio de Educación (2018)señala que el conflicto es una posición entre grupos e individuos por la posesión de bienes escasos o la realización de intereses incompatibles. En el mismo sentido, indica que el conflicto es una forma de conducta competitiva entre personas o grupos. Este ocurre cuando las personas compiten por recursos limitados o percibidos como tales.

Por su vez Casamayor (1998) expresa que el conflicto se produce cuando hay intereses o necesidades personales o grupales de una persona con la de otra, con los del grupo o con los de quien usurpan la autoridad legítima.

Alzate y Merino (2015) declaran que el conflicto es una discrepancia de intereses o una creencia de que las aspiraciones actuales de las partes no pueden ser alcanzadas simultáneamente. Argumentando que en esa definición el conflicto puede generarse por la creencia de una incompatibilidad, es decir que los sujetos perciben que no pueden llegar a una resolución que satisfaga a ambas partes. El énfasis estaría entonces puesto en que, de algún modo, podría haber una distorsión cognitiva en tanto que esa contraposición de intereses o creencias no necesariamente es tal. En ese sentido esta concepción implica buscar formas de corregir esas percepciones a través de la comunicación y la modificación cognitiva.

Alzate y Merino (2015) plantean que el conflicto está profundamente enraizado en las necesidades humanas, implica asuntos que no son negociables. Cuando se suprime un conflicto a través de mecanismos como la mediación o la negociación, alguna o todas las partes pierden algo, como consecuencia de la aplicación de una norma social o legal. Solo es resuelto cuando el resultado final satisface completamente las necesidades de todas las partes. Esto requeriría de importantes cambios políticos y una restructuración del entorno. Sin embargo, hay determinadas áreas de conflicto en las que puede no existir resolución (terrorismo, violencia juvenil, drogas, etc.) en estas circunstancias debería dar paso a la prevención, que es un enfoque del conflicto en que se adoptan los pasos para eliminar sus fuentes y se promueven condiciones en las que el control del comportamiento sea realizado por relaciones cooperativas y cargadas de valor.

2.2.2.1. Origen de los conflictos en las Instituciones Educativas

En las instituciones educativas se producen conflictos cuando se anteponen los intereses personales a las de la Institución, por la

justa distribución de las horas de clase, por la obtención de un cargo, por fallas en la comunicación, por malas relaciones interpersonales, por manejo de los fondos o por incompetencia del personal directivo en la conducción de la Institución Educativa (Bolañoz, 2015).

Bolañoz (2015) menciona que muchos de los conflictos se originan porque tenemos distintas necesidades por satisfacer, de afecto, de logro, de libertad, de poder, de información, de seguridad de diversión.

Muchas veces el conflicto se produce por falta de organización y de liderazgo cuando quienes dirigen no se ponen de acuerdo sobre las normas de convivencia que deben regir en la Institución Educativa sobre todo cuando las decisiones son impuestas por el director en forma vertical o cuando se recurre a la violencia como una forma poco creativa para resolver un conflicto. Ya que la violencia no permite razonar, mediar, negociar ni mucho menos crecer como seres humanos (Bolañoz, 2015).

En ese contexto Bolañoz (2015) plantean que el conflicto es el resultado de la diversidad que caracteriza nuestros pensamientos, actitudes, creencias, percepciones, estructuras sociales. Los conflictos pueden, también, presentarse por concepciones y temperamentos diferentes entre los miembros del personal, es preciso la formación en valores y principios que guíen la conducta moral de las personas. En este aspecto el personal directivo debe tener mucho tacto de tratar con respeto y cortesía al personal para que prevalezca el buen clima organizacional, como una norma de convivencia humana que asegure el éxito profesional e institucional.

2.2.2.2. Visión tradicional de conflicto

Desde una visión tradicional, la gestión de la escuela solo será estable, facilitada y facilitadora, cuando sea posible prever y minimizar los conflictos.

Pérez y Gutiérrez (2016) mencionan que cualquier referencia que se hace al conflicto, lo caracterizan como una desviación, algo disfuncional patológico y aberrante; se resalta que hay que remediar, dirigir o darle resolución al conflicto, tratando como si fuese una enfermedad que invade o corroe el cuerpo de la Institución. Bajo esta visión, en las Instituciones Educativas, el conflicto es la parte más dura en batallar, el enfrentamiento entre los trabajadores también puede decirse que es la parte más oculta de la vida personal y organizacional. Tradicionalmente se ha asumido los conflictos como algo anormal, lo malo y, por lo tanto, se ha rechazado obviado y evitado.

2.2.2.3. Visión moderna del conflicto

El conflicto desde el punto de vista moderno, declaran Pérez y Gutiérrez (2016) no solo no se niega, sino que, además, se considera inevitable e incluso positivo para estimular la creatividad del grupo: un grupo armonioso, tranquilo, pacífico y cooperativo tiende a volverse estático, apático e indiferente a la necesidad de cambiar e innovar.

Robbins (1978) citado por Pérez y Gutiérrez (2016) manifiesta que la principal aportación de esta visión consiste en estimular a los líderes del grupo a mantener un nivel mínimo de conflicto, lo suficiente para que siga siendo viable, autocritico y creativo. Por consiguiente, el conflicto es considerado como un instrumento fundamental para la innovación de las estructuras educativas.

El conflicto, bajo este enfoque se visualiza como un espacio u oportunidad de reconstruir y contextualizar el conflicto, a través de un proceso de aprendizaje, de reflexión y de autocrítica constructiva con el propósito de comprender sus orígenes y buscar las soluciones adecuadas en beneficios de las organizaciones y de la sociedad.

Pérez y Gutiérrez (2016) argumenta que, desde esta perspectiva, el conflicto es un fenómeno producto de la interacción social, que es necesario conocerlo y enfrentarlo en forma profesional, en base a una comunicación asertiva con propósito de prevenir o buscar la solución a fin de liberar a las personas de los prejuicios y malos entendidos y al mismo tiempo permita a los miembros del grupo utilizar estrategias de negociación y comunicación como herramienta de resolución en las que prevalezca el dialogo, la justicia, la libertad y la cooperación como normas de convivencia humana.

2.2.2.4. Visión integracionista y crítica del conflicto

Desde la visión integracionista el conflicto no solo se ve como algo natural, inherente a todo tipo de organizaciones y a la vida misma, sino que, además, se configura como un elemento necesario para el cambio social.

Galtung (1981) citado por Pérez y Gutiérrez (2016) menciona que el conflicto puede enfocarse básicamente como una de la fuerza motivadora de nuestra existencia, como una causa y una consecuencia del cambio, como un elemento tan necesario para la vida social como el aire para la vida humana.

Por ello Paulston & Constanzo mencionan (2016) este enfoque busca abordar el conflicto desde una actividad integral formativa y comprensiva con el propósito de mantener un nivel mínimo de conflicto suficiente para mantener la unidad viable, autocritica y creativa. Por ello desde este paradigma, no solo se admite negativamente al conflicto, sino que también se favorece el afrontamiento de los conflictos desde una perspectiva democrática y no violenta.

Al mismo tiempo, no solo interesa el afrontamiento del conflicto para mejorar el funcionamiento de la organización, para

crear un buen clima organizativo o para favorecer un mayor impulso creativo, sino que además los afrontamientos positivos de los conflictos pueden favorecer los procesos colaborativos de la gestión escolar.

Para Paulston & Constanzo (2016) las escuelas, como organizaciones sociales se convierten en un entorno cultural en el que se promuevan los valores de comunicación y deliberación social, independencia, solidaridad, colegialidad en los procesos de toma de decisiones educativas, desarrollo de la autonomía y capacidad institucional.

Pino (2015) manifiesta que el conflicto es constructivo cuando mejora la calidad de las decisiones, estimula la creatividad y la innovación, alienta el interés y la curiosidad entre el grupo, proporciona el medio a través del cual pueden expresarse y liberarse las tensiones y nutre un ambiente de autoevaluación y cambio.

Esta concepción constructiva y formativa del conflicto permite abordarlo como una oportunidad de aprendizaje, de reflexión, de desarrollo y autocritica que contribuye a mantener un ambiente de trabajo agradable y armónico desarrollando más la cooperación entre la gente y liberándolo de las emociones, prejuicios, malos entendidos que obstaculizan el éxito personal e institucional.

Por otro lado, el conflicto es destructivo cuando: afecta las relaciones negativamente, es un gasto innecesario de energía, la escalada de conflictos puede derivarlos a mayores, queda residuos de rencor, puede llegar a una situación sin salida. Todo ello puede afectar la productividad y conducir al comportamiento irresponsable y dañino para la institución.

2.2.2.5. Estrategias para la resolución de conflictos

- **Negociación**

Es una actividad en el que dos o más personas dialogan parcialmente demostrando voluntad, escuchándose mutuamente y llegando a un convenio donde satisfaga a ambas partes en similar de condiciones y oportunidades. Para que esto sea posible, las personas o los grupos que están en conflicto deben creer que es viable negociar, estar convencidos que están en condiciones de hacerlo, y que el momento es oportuno.

Concordante con Fisas (2015) una negociación se define como un proceso en el que dos o más partes se comunican directamente mostrando la voluntad para el dialogo para establecer un acuerdo. Para llevar a cabo la negociación es importante lo siguiente: Que las persona o grupos tengan voluntad de diálogo y deseen construir la solución a los conflictos, que exista iniciación a la escucha activa, con respeto, que se observe la seguridad en el proceso de resolución del conflicto, que participen en igualdad de condiciones y oportunidades, que posean libertad de actuar para tomar decisiones.

Besteiro (2014) declaran que la negociación se realiza cuando dos o más partes independientes usan el sistema de oferta y contraoferta, buscando un acuerdo que resulte mutuamente aceptable. La negociación es una etapa en la que las partes se reúnen para dialogar, intercambiar, plantear sus intereses y presentar sus argumentos con la intención de llegar a decidir un acuerdo que diseñe un objetivo compartido.

Durante el proceso de negociación el directivo debe tomar en cuenta las necesidades e intereses de las personas. Estar bien informados actuar en base a principios éticos, con

objetividad y equidad en la toma de decisiones. Un buen negociador debe tener la habilidad para comprender y llevar a la otra parte por el camino más conveniente para ambos, manejando la relación interpersonal de la forma más propicia y adecuada.

El Ministerio de Educación (2018) recomienda que antes de entrar en un proceso de negociación las partes de conflicto deben creer que es viable negociar, estar convencidos que están en condiciones de hacerlo, y el momento es oportuno. Una vez acordado esto puede seguir los siguientes pasos: dialogar (expresar sus puntos de vista sin descalificar a la otra parte); identificar el problema y los intereses (obtener información y conocer los puntos de vista de las partes); buscar soluciones (generar empatía); llegar a un acuerdo (evaluar las alternativas y construir en base a ellas una que sea real, viable, beneficiosa para ambos y resuelva la situación conflictiva).

La negociación es exitosa si: los involucrados están dispuestos a dialogar entre sí; ambas partes se necesitan de alguna manera para satisfacer sus intereses; ambos pueden tomar decisiones; el tema es negociable (los maltratos o delitos no son negociables pues requieren una sanción, tal es el caso por ejemplo el abuso sexual); el contexto favorece el acuerdo (el clima institucional, la calidad de la relación entre los trabajadores de la comunidad educativa, las normas, etc.).

Maguiña (2016) sostiene que las condiciones de la resolución del conflicto que se lleva a cabo al interior de una institución pública, son:

a) Negociación competitiva: es aquella en la cual existe un alto interés por uno. En este tipo de negociación la conducción del conflicto conlleva a que las dos partes quieren

imponerse, lleva a ambos a una destrucción o lo que busca es llevar al conflicto a que uno gane y el otro pierda.

b) Pacto o capitulación: Es donde se observa un alto interés por lo que se negocia, y bajo interés por una o ambas partes implicadas o por el vínculo. Una o ambas partes ceden algo. Las relaciones son destructivas: por una parte conduce a un renunciamiento, por la otra parte hay dominación (una parte se intenta imponer a la otra). Lleva a la disputa en términos de que ambas partes ganan y pierden un poco. Es la línea de negociación próxima al regateo.

c) Negociación cooperativa: existe un alto interés por el otro (sin renunciar a lo suyo). Conducción constructiva del conflicto: supervivencia de las relaciones. Lleva a acuerdos del tipo ganar-ganar.

- **La mediación**

La mediación se implementa bajo los mismos principios, que la negociación, Ministerio de Educación (2018) cuando dos o más personas involucradas en una situación conflictiva considera que no pueden resolver su conflicto personalmente, busca la ayuda de un tercero, ajeno al conflicto para que les ayude a encontrar una solución.

Para Robbins (2015) es la tercera parte que ayudara a la resolución de conflictos, lo cual está representado por el equipo directivo que utilizara el razonamiento y la persuasión para proponer las propuestas de solución a los conflictos.

El Ministerio de Educación (2018) considera la mediación como la intervención de terceras partes método en el cual un individuo o grupo que no es parte del conflicto, es decir, que representa imparcialidad para las partes involucradas,

interviene para ayudar a identificar los problemas y avanzar hacia un acuerdo.

En una institución educativa, la mediación es un mecanismo que permite que las personas en conflicto (estudiantes, docentes u otros) expongan la situación a un tercero que viene a ser el mediador. Este a través de la aplicación de técnicas y herramientas, facilita la comunicación entre ellas, ayudándoles a llegar a un acuerdo, respetando su voluntad y autonomía.

La mediación se afirma sobre dos pilares principales, el principio de voluntariedad y el de igualdad entre las partes. Es importante certificar que las partes acudan libremente, que exista un equilibrio de fuerzas entre ambas para que puedan defender sus posiciones y negociar con total y absoluta libertad. Si falla uno de los dos principios no debe haber mediaciones en ningún caso. Por medio de esta vía, pueden solucionarse un gran número de conflictos de una forma rápida, económica y más ajustada al caso concreto que la solución impuesta por el juez; además el acuerdo alcanzado, si éste se logra, es más fácil que sea cumplido por ser fruto de la voluntad de ambas partes.

Robbins (2015) indica que entre las características que debe tener un mediador son: ser facilitador para promover un espacio de dialogo, ser neutral e imparcial, debe infundir confianza y respeto, practicar la empatía, ser respetuoso, evitando exponer juicios de valor, actuar bajo criterios de equidad y responsabilidad. De esta manera el equipo directivo favorece un clima de convivencia entre todos los integrantes de la comunidad pública.

- **El arbitraje**

Para Robbins (2015) el arbitraje nace de la voluntad, donde las partes solicitan al equipo directivo su intervención de manera parcial para resolver el conflicto. Se dice que la gran excelencia que tiene el arbitraje sobre la mediación es que siempre da como resultado un acuerdo. El que haya un lado negativo depende de qué tan "pesada parezca tener la mano" el árbitro. Sin embargo, la expresión clara de buscar la solución es importante entre las partes involucradas.

- **Conciliación**

Para Robbins (2015) el conciliador del conflicto es el equipo directivo que tiene que gozar de la confianza de las partes, es decir que esta se lleve a un buen término.

En la práctica, se observa que los conciliadores actúen como algo más que meros conductos de la información. También se involucran en la búsqueda de argumentos, interpretación de mensajes y persuadir a los beligerantes para que lleguen a acuerdos, 66 normalmente en la gestión de una institución pública, los directivos son los primeros en buscar mitigar el conflicto y segundo buscar la conciliación de las partes, para ello, siempre se recurre a la intervención del parea de relaciones humanas que es el órgano de apoyo a la gestión pública.

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará

2.3.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará
- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará
- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará

2.4. Definición de términos

a) **Conflicto.** Tipo de situación en la que las personas o grupos sociales buscan o perciben metas opuestas, afirman valores antagónicos o tienen intereses divergentes. Fenómeno de incompatibilidad entre o personas o grupos (Jares, 1997).

b) **Liderazgo**. Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales (Chiavenato, 1999).

c) **Liderazgo distribuido.** Modelo de liderazgo que se centra en la interacción de los empleados en lugar de las acciones, similar a un liderazgo informal; que reconoce la labor de todos los individuos al contribuir en la práctica, aun cuando no sean formalmente designados definidos como dirigentes. (García 2010).

d) **Resolución de conflictos.** Conjunto de conocimientos y habilidades para comprender e intervenir en la resolución pacífica y no violenta de los conflictos sociales (Granell de Aldaz, 1999)

2.5. Identificación de variables

- Liderazgo distributivo
  - Liderazgo colectivo
  - Liderazgo coordinado
  - Liderazgo colaborativo
- Resolución de conflictos
  - Negociación
  - Mediación

2.6. Operacionalizaciòn de la variable

Tabla 1

Operacionalizaciòn de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1 **Liderazgo** **Distribuido**	Según Bolívar (2011) define que el liderazgo distribuido no es sinónimo de delegación de funciones o determina, dos roles en la toma de decisiones. Este liderazgo implica también brindar las condiciones necesarias para que todos se desarrollen en toda la comunidad educativa, dado que en el espacio de aprendizaje en que se inscriben, requieren unas condiciones internas y externas en la cual la condición profesional del docente sirve para eliminar las barreras que lo impiden y establecer estímulos, que pudieran posibilitar el liderazgo referido.	El liderazgo distribuido será medido en los directores y docentes del nivel de educación inicial mediante la aplicación de cuestionarios elaborados mediante la escala de Likert, el cual estará conformado por 24 ítems.	**Liderazgo Colectivo**	Comunicación permanente entre docentes Distribución de funciones Trabajo colectivo Participación directa en las diversas actividades	Cuestionario de tipo Likert
			Liderazgo coordinado	Comunicación permanente entre docentes Distribución de funciones Trabajo coordinado Participación directa en las diversas actividades	Cuestionario de tipo Likert
			Liderazgo Colaborativo	Comunicación permanente entre docentes Distribución de funciones Trabajo colaborativo Participación directa en las diversas actividades	Cuestionario de tipo Likert

Variable 2 **Resolución** **De conflictos**	Por su vez Casamayor, (1998) señala que un conflicto se produce cuando hay un enfrentamiento de intereses o de las necesidades de una persona con la de otra, con los del grupo o con los de quien detenta la autoridad legítima.	La resolución de conflictos será medido en los directores y docentes del nivel de educación inicial mediante la aplicación de cuestionarios elaborados mediante la escala de Likert, el cual estará conformado por 16 ítems.	**Negociación**	Comunicación permanente Escucha activa Participación en igualdad de condiciones y oportunidades Buscar acuerdos	Cuestionario de tipo Likert
			Mediación	Comunicación entre actores involucrados Respeto mutuo Participación en igualdad de condiciones y oportunidades Buscar acuerdos	Cuestionario de tipo Likert

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación básica o también conocida como pura, teórica, dogmática y fundamental. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; el propósito reside en crear nuevas teorías o modificar las existentes, con el objetivo de acrecentar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin disentirlos con ningún aspecto práctico. Asimismo persigue el desarrollo de una teoría o teorías basadas en principios y leyes (Behar, 2008).

Según Tevni (2015) la investigación de tipo básica persigue el progreso científico, y ampliar los conocimientos teóricos, sin preocuparse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es un tipo de investigación más formal y el desarrollo de una teoría basada en principios y leyes

La investigación básica o sustantiva recoge el nombre de pura porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; asimismo es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia. Analizaremos los tres niveles de Selltiz: el exploratorio, el descriptivo y el explicativo (Esteban, 2015).

El trabajo de investigación no buscó desarrollar o crear teorías, lo que buscó fue ampliar los conocimientos teóricos sobre el liderazgo distribuido y resolución de conflictos con el objetivo de determinar la relación que existe entre

el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue correlacional, debido a que se buscó la relación entre las dos variables, para poder saber el grado de asociación de estas variables primero se midió cada una de estas, después se analizaron, cuantificaron y se establecieron vínculos entre las variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 93).

La investigación posee un nivel correlacional puesto que se buscó la relación que existe entre las variables de estudio (Liderazgo distribuido y resolución de conflictos) en el espacio determinado.

3.3. Método de Investigación

3.3.1. Método general

El método científico consiste en expresar en forma abierta los pensamientos, prestos para cualquier crítica y solucionar los errores realizando un análisis (Sabino, 1992, pág. 2).

La obtención de nuevos conocimientos se realizó siguiendo procedimientos sistematizados y ordenados de manera puntual de obtención de conocimientos está avalada por el método científico este método está formado por una serie de fases que el investigador debe seguir para la creación de nuevas ideas (Alesina, y otros, 2011, pág. 10).

En el presente proyecto de investigación se aplicó el método científico, porque se aplicó los diferentes pasos secuenciales de dicho método, las cuales tiene como punto de partida la observación, y asimismo nos ayudó a generar nuevos conocimientos, y nos facilitó la descripción del ámbito de estudio aplicando métodos ordenados para la obtención de resultados más fiables para un diagnostico final sobre la situación actual

del lugar, asimismo se tuvo información valiosa sobre el lugar para posteriores estudios que quieran realizar.

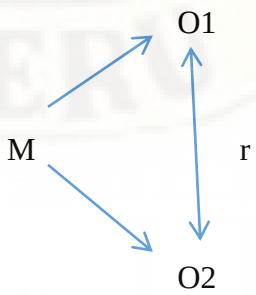
3.3.2. Método especifico

El método descriptivo-correlacional, está basado en la observación de las variables en estudio para luego ser relacionadas o asociadas, los cuales se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. El problema principal de dicho método reside en el control de las amenazas que contaminan la validez interna y externa de la investigación (Marroquin, 2002).

En el presente proyecto de investigación se aplicó el método descriptivo correlacional debido a que se describió a cada una de las variables en estudio y luego se asoció la variable liderazgo distribuido con la variable resolución de problema y de la misma forma a cada una de sus dimensiones.

3.4. Diseño de investigación

La investigación fue de diseñó no experimental transversal puesto que no se realizó la manipulación de variables deliberadamente, es decir se describió las variables y se analizó su interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



Donde:

O1: Liderazgo distribuido

O2: Resolución de conflictos

M: Muestra conformada por todos los docentes y directores del nivel de educación inicial de Paucará

r: Relación entre las dos variables

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Según Niño (2011), para poder especificar el objeto de estudio es primordial partir de la tipificación de la población que se va a estudiar, es decir el mecanismo serán todos aquellos que estén involucrados al estudio ya sean persona, objetos, fenómenos y sucesos etc.

Gallardo (1987, p.103) menciona que la población es un conjunto de elementos que poseen una característica en común. En el proceso de investigación la población corresponde al conjunto de referencia sobre el cual se va a desarrollar la investigación.

De acuerdo a Hernández, et al. (2010), la población es la totalidad de individuos a estudiar donde las unidades tienen características en común y que dan origen a los datos de la investigación.

La población del presente estudio estuvo constituida por 30 entre docentes y directores de las Instituciones Educativas del nivel de inicial del distrito de Paucará.

Tabla 2

Distribución de la población de estudio

N°	Instituciones Educativas	Total
1	I.E.I. 125	8
2	I.E.I. 679 Progreso	4
3	I.EI. 948 Porvenir	4
4	I.E.I. 1217 Florida	4
5	I.E.I. 680 Checcocruz	3
6	I.E.I. 852 Pumaranra	3

7	I.E.I. 855 Pampacruz	2
8	I.E.I. 949 Chacapampa	2
9	Total	30

Fuente Escale-Censo Escolar 2019

3.5.2. Muestra

Según Ccanto (2010), la muestra (denotada como n) es el conjunto de casos extraídos de una población seleccionados por algún método de muestreo. La muestra siempre es una parte de la Población.

La muestra viene a ser una subdivisión o subconjunto de la población es decir una pequeña porción, que se selecciona con el fin de medir o estudiar las propiedades que caracterizan dicha población. Es decir que la muestra viene a ser un subgrupo que reflejara a la población (Niño V. M., 2011, pág. 55).

Por otro lado, Hernández R. (2014) señala que la población será igual a la muestra, en caso de que la población sea menor a 50 elementos. Mientras que Ccanto (2010), señala que a poblaciones pequeñas se puede acceder sin restricciones y limitaciones, entonces se recomienda trabajar con toda la población.

Para la presente investigación, se tomó a toda la población como muestra, por tratarse de una reducida cantidad de docentes.

3.5.3. Muestreo

Según Gómez (2010), el muestreo es un instrumento de gran validez en la investigación, es el medio a través del cual el investigador, selecciona las unidades representativas para obtener los datos que le permitirán obtener información acerca de la población a investigar.

Ccanto (2010), menciona que si la población de un estudio es pequeña, se puede acceder a ella sin restricciones, es decir se recomienda

trabajar con toda la población, en este tipo de casos ya no se requiere del muestreo.

Así pues, de acuerdo a la estructura poblacional y de la muestra el presente trabajo de investigación no requiere del muestreo debido a que la muestra es igual a la población.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La encuesta es una técnica de investigación, que nos permitió recolectar datos de la población seleccionada, con esta técnica se apreció e identifico las opiniones, puntos de vista, apreciaciones, actitudes, entre otros. Es así que la mayor parte de investigadores la emplean, siendo sus ventajas la generalización de los miembros de la población, preguntando de manera indirecta, dando una mayor libertad de los individuos encuestados (Niño V. , 2011, pág. 63).

Se aplicó la técnica de la encuesta para cada una de las variables con la finalidad de poder recolectar datos e información recabada respecto al liderazgo distribuido y resolución de conflictos en la institución educativa de nivel inicial en el distrito de Paucará.

La encuesta se ejecutó de manera presencial en coordinación con los docentes y directores en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, donde la recolección de datos se realizó durante un mes.

3.6.1.1. Instrumento de recolección de datos

El cuestionario es el instrumento de investigación, que se componen por una serie de preguntas estructuradas técnicamente, pueden ser escritas o impresas, asimismo estas pueden ser respondidas de manera oral o escrita, este instrumento es muy utilizado por su manejabilidad. El contenido debe estar acorde a la

cultura y formación de los individuos que serán los informantes, es por eso que es necesario realizarlo con responsabilidad y empeño para que los resultados puedan asemejarse a la perfección (Niño V. , 2011, pág. 89).

El instrumento que se empleó para esta investigación fue el cuestionario en cual se aplicó a docentes y directores de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucará.

En el presente proyecto se empleó dos cuestionarios: el primer cuestionario es denominado Liderazgo Distribuido, el cual está orientado a recoger información relevante respecto a su percepción sobre el desarrollo del Liderazgo Distribuido en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, el cual consta de 24 preguntas, el segundo cuestionario es denominado la Resolución de Conflictos el cual consta de 16 preguntas.

3.6.1.2. Juicio de expertos

El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar y demostrar la fiabilidad de una investigación y se conceptualiza como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, es decir de personas o profesionales expertos cualificados en un determinado tema, los cuales pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones (Esocbar & Cuervo, 2008).

La identificación de las personas que formarán parte del juicio de expertos es una parte crítica en este proceso, frente a lo cual Skjong & Wrntworth (2000) proponen los siguientes criterios de selección: (a) Experiencia en la realización de juicios y toma de decisiones basada en evidencia o experticia (grados, investigaciones, publicaciones, posición, experiencia y premios entre otras), (b) reputación en la comunidad, (c) disponibilidad y motivación para participar, y (d) imparcialidad y cualidades inherentes como

confianza en sí mismo y adaptabilidad. También plantean que los expertos pueden estar relacionados por educación similar, entrenamiento, experiencia, entre otros; y en este caso la ganancia de tener muchos expertos disminuye.

Actualmente el juicio de expertos es una práctica generalizada que requiere interpretar y aplicar sus resultados de manera acertada, eficiente y con toda la rigurosidad metodológica y estadística, para permitir que la evaluación basada en la información obtenida de la prueba pueda ser utilizada con los propósitos para la cual fue diseñada.

Para lo cual se sigue los siguientes pasos:

a. Paso N° 1: Revisa la literatura

Se realizo una revisión de la literatura, para saber si ya existe un instrumento o cuestionario para la recoleccion de informaciòn, donde se determino que no existe ninguna ficha guia, es por ello que se elaboro el instrumento de recolección, es decir dos cuestionarios uno de liderazgo distribuido y resolucion de conflictos (Supo, 2013).

a. Paso N° 2: Selecciona los jueces

Un juez, dentro del tema de la validación de instrumentos, es una persona que nos ayuda a evaluar las recomendaciones y asimismo posee un criterio científico (Supo, 2013).

En este proceso los jueces revisaron el cuestionario en función a su suficiencia, pertinencia y claridad y evalúa de forma cualitativa, para finalmente ponderar con un valor confiable, de manera que garantice que el instrumento es confiable.

3.6.1.3. Análisis de confiabilidad del instrumento

- Análisis de confiabilidad de la variable liderazgo distribuido

En conclusiòn los instrumentos de cada variable en estudio paso por un proceso de validación por juicios de expertos, por lo que la evaluación se llevó a cabo mediante tres expertos por cada instrumento el cual se detalla en los anexos.

Tabla 3

Análisis de confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo distribuido

	ALPHA DE CRONBACH: LIDERAZGO DISTRIBUIDO																								
	Liderazgo colectivo								Liderazgo coordinado								Liderazgo colabortivo								
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	TOTAL
1	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	4	5	5	4	4	4	90
2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	87
3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	87
4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	101
5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	104
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	114
8	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
9	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	87
10	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
11	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	113
12	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	55
13	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
14	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	104
15	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	66
16	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	50
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
18	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
21	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	110
22	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
23	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	5	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3	76
24	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
25	3	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	55
26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	83
27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	87
28	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	79
29	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	87
30	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	55
ESTADISTICOS																									
VARIANZ	0.79	1.21	1.47	0.89	1.22	1.27	1.25	0.98	0.97	1.10	1.55	1.29	0.87	0.95	1.20	1.34	1.27	1.36	1.02	1.16	1.22	1.20	1.08	1.15	

k	24
∑Vi	27.80
Vt	380.961
SECCION 1	1.043
SECCCION 2	0.927
ABSOLUTO	0.927
α	0.967

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right]$$

- En este apartado se pudo observar un análisis de consistencia mediante el Alpha de Cronbach, en donde el resultado del instrumento del liderazgo distribuido fue 0.967 mayor a 0.80, el cual indica que el instrumento es consistente, valido y fiable Análisis de confiabilidad de la variable resolución de conflictos

Tabla 4

Análisis de confiabilidad del instrumento de la variable resolución de conflictos

	BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: RESOLUCIÒN DE CONCLICTOS																
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	68
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	66
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	75
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
9	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	66
10	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
11	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	75
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	52
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
15	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	73
16	4	2	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	2	3	4	58
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
18	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
19	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	74
22	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	59
23	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	73
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	74
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
27	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	67
28	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	4	70
29	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	66
30	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	5	39
ESTADISTICOS																	
VARIANZA	0.65	0.69	0.81	0.64	0.71	0.53	0.49	0.57	1.03	0.65	0.75	0.56	0.58	0.64	0.74	0.33	

k	16
∑Vi	10.37
Vt	99.633
SECCION 1	1.067
SECCCION 2	0.896
ABSOLUTO	0.896
α	0.956

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right]$$

En este apartado se pudo observar un análisis de consistencia mediante el Alpha de Cronbach, en donde el resultado del instrumento de la resolución de conflictos fue de 0.956 el cual es mayor de 0.80, el cual indica que el instrumento es consistente, valido y fiable.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Organización de datos

El primer lugar, se realizó un conteo del material con el que se dispone y el tipo de información con la que se contó. El cual va dependido del instrumento que fue utilizado. Luego se seleccionó, ordeno y organizo envase a lo que se requiere en la investigación. Una vez realizada ese procedimiento, se dividió la información en dos grupos: datos cuantitativos y cualitativos ya que ello ayudo en la codificación, tratamiento y presentación de la información. Y como parte final se examinó de manera general el cuestionario con la finalidad de determinar errores que puedan presentarse.

3.7.2. Codificación de datos

En este procedimiento se le adiciono un símbolo a los datos cualitativos mediante el cual fueron representados como datos cuantitativos del 1 al 5 según la escala de Likert y luego se señaló mediante los instrumentos, preguntas o ítems.

3.7.3. Tabulación de datos

Luego se pasó a elaborar una tabla en donde se cuantifico y agrupo los datos con la finalidad de determinar su operacionalización.

3.7.4. Procesamiento

La información recopilada estuvo sistematizado en una base de datos para lo cual se hiso uso del programa Microsoft Office 2010.

Los resultados que se obtuvieron se analizaron a través del paquete estadístico SPSS versión 23 para la contrastación de hipótesis.

El análisis inferencial o prueba de hipótesis de las variables en el estudio denominado “Liderazgo distribuido y resolución de conflictos en

las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará", se realizó mediante el estadístico no paramétrico (Rho Spearman) para grupo relacionados ya que no cumplieron con el supuesto de normalidad, esto con la finalidad de contrastar si existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará y así poder aceptar o rechazar la hipótesis nula y alterna planteada en la investigación.

3.7.5. Análisis de datos

La estadística descriptiva es una ciencia la cual facilita la toma de decisiones a través de la presentación de los datos que se obtendrá y estas serán plasmadas en tablas y gráficas, permitiendo así la comparación de datos, generalmente se utilizara para la obtención de la distribución de frecuencias (Fernández, Hernández, & Baptista, 2014). Es por ello que se usó la estadística descriptiva para la recolección y representación estadística de los datos.

3.7.6. Actividades realizadas para la recolección de datos

Se realizará las siguientes fases:

- **Fases 1 Diseño del plan**

  Antes de realizar la encuesta se diseñó un Plan, para lo cual se consideró lo siguiente.

  Propósito del monitoreo

  El objetivo del presente plan fue Determinar la relación que existe entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará.

Periodo de la encuesta

La encuesta se realizó por un mes, desde las 08:00 a.m. hasta las 01:00 pm.

Ámbito

Se realizó en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará.

Descripción del entorno

Se realizó un reconocimiento del lugar, con el propósito de identificar los docentes y directores a ser evaluados.

Elaboración del instrumento

La Validez de contenido consiste en recopilar información bibliográfica para la elaboración del cuestionario en cuanto al liderazgo distribuido y resolución de conflictos. Seguido a ello se realizó la fiabilidad mediante el estadístico Alpha de Crombach en una muestra piloto y así garantizar que la recopilación de datos sea confiable, de igual forma se consideró la Estabilidad y Criterio y rendimiento (Escofet, Flogueiras, Luna, & Palou, 2016).

Instrumentos utilizados

Para el presente proyecto se utilizó un cuestionario de encuesta, para recabar toda la información sobre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos.

- **Fases 2 Metodología de la encuesta**

Paso 1: Se aseguró que los cuestionarios sean confiables y estén validados

Paso 2: Se pidió el permiso respectivo a la Institución Educativa N°36170 – Paucará para el desarrollo de la encuesta.

Paso 3: Se identificó la muestra, y se registró los docentes y directores, para su posterior encuesta.

Paso 4: Se coordinó un horario con cada docente para el desarrollo de la encuesta

Paso 5: Se realizó la encuesta a los docentes y directores del centro educativo, que consistía en indicar la información relevante respecto a su percepción sobre el desarrollo del Liderazgo Distribuido y resolución de conflictos, marcando con un X en la alternativa que reflejaba sus puntos de vista, la cual se encontraba en una escala de 1 al 5.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

3.8.1. Prueba Rho Spearman

El Rho de Spearman es una medida de dependencia no paramétrica en la cual se calcula la jerarquía media de las observaciones, es decir se asigna una clasificación a las observaciones de cada variable y se estudia la relación de dependencia entre dos variables dadas.

La función de la correlación de Spearman es establecer si existe una relación lineal entre dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea debido al azar; es decir, que la relación sea estadísticamente significativa (Martìnez & Tuya, 2009).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de información

Tomando en cuenta el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de la variable en estudio con los correspondientes instrumentos de medición del liderazgo distribuido y sus dimensiones; liderazgo colectivo, coordinado y colaborativo y de la variable resolución de conflictos con las dimensiones; negociación y mediación, luego se procedió a crear el respectivo modelo de datos (liderazgo distribuido en 30 filas y 24 columnas), y sus dimensiones en un modelo de (30 filas y 8 columnas) cada una de ellas y de la misma forma para la variable resolución de conflictos con un modelo de (30 filas por 16 columnas) y sus respectivas dimensiones con un modelo de (30 filas y 8 columnas), dicho modelo se realizó mediante la codificación de la escala de Likert. Posteriormente la información obtenida con los instrumentos fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva y correlacional (tablas de frecuencia de correlación, tablas de frecuencia agrupada, tablas de frecuencia de doble entrada, diagrama de barras apiladas, diagrama de perfil, medidas de tendencia central, etc.) y de la estadística inferencial, mediante la estadística no paramétrica "Rho Spearman" con la finalidad de contrastar las hipótesis de investigación, para poder determinar el uso de la prueba estadística de "Rho Spearman" se recurrió a la utilización de pruebas de bondad con distribución normal mediante el estadístico Shapiro Wilk debido a que la base de datos fue de 30 el cual es menor a 50,. Para la codificación de las variables se

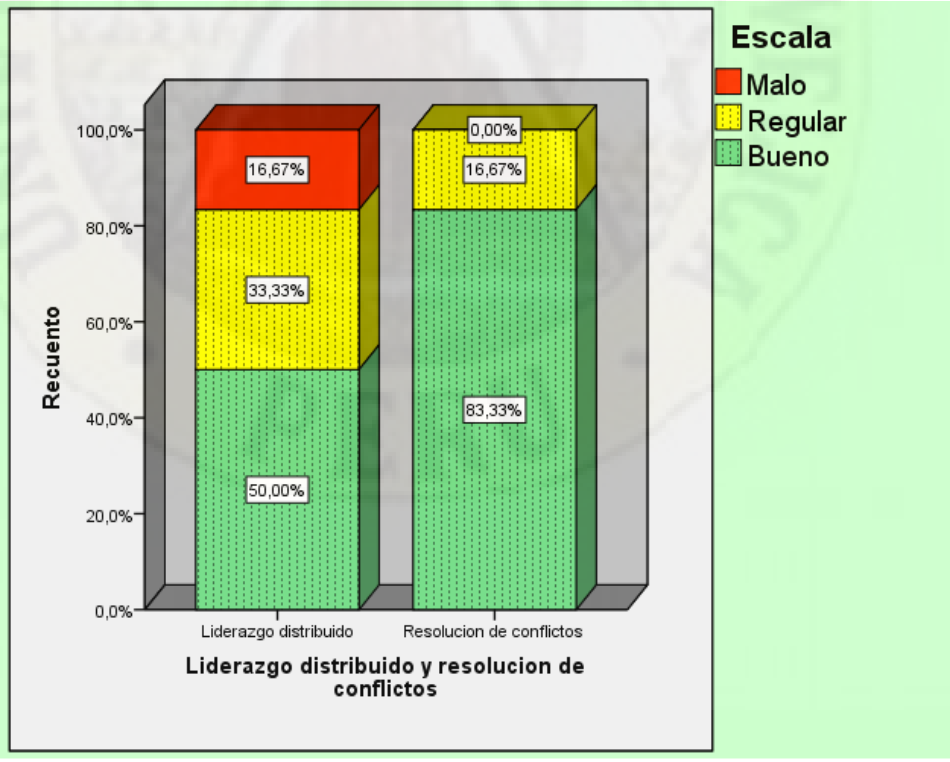
ha tenido en cuenta las normas de construcción del instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías. Finalmente es importante precisar que, para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó con la herramienta de apoyo el programa IBM SPSS Versión 23, con lo cual se contrasto la veracidad de los resultados.

Por otra parte, cabe precisar que los instrumentos pasaron por la validación de juicio de expertos y de la misma forma por la validación de Alpha de Cronbach, por lo que los resultados de este trabajo de investigación están avalados y son confiables.

4.1.1. Análisis de las variables liderazgo distribuido y resolución de conflictos

Figura 1

Grafico de barras apiladas de la variable liderazgo distribuido y resolución de conflictos

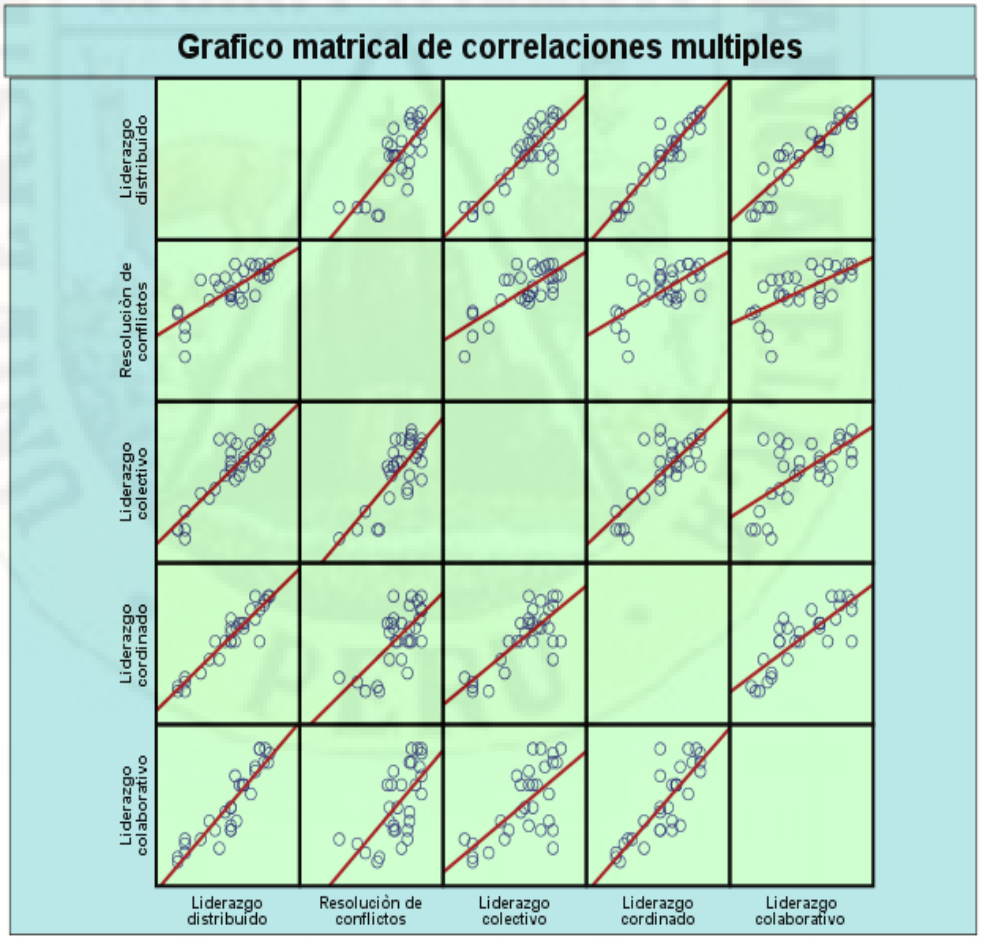


Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

En este apartado se pudo observar que de los 30 encuestados en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará el 50% resultaron tener un liderazgo distribuido de nivel bueno, 33.33% regular y tan solo un 16.67% un nivel malo. Mientras que el 83.33% de los encuestados tienen un nivel bueno en la resolución de conflictos, 16.67% un nivel regular y nadie resulto tener un nivel malo en la resolución de conflictos. Por lo que se puede decir que la mayoría de los encuestados están entre un nivel regular y bueno en las dos variables de estudio.

Figura 2

Análisis correlacional de las variables y dimensiones



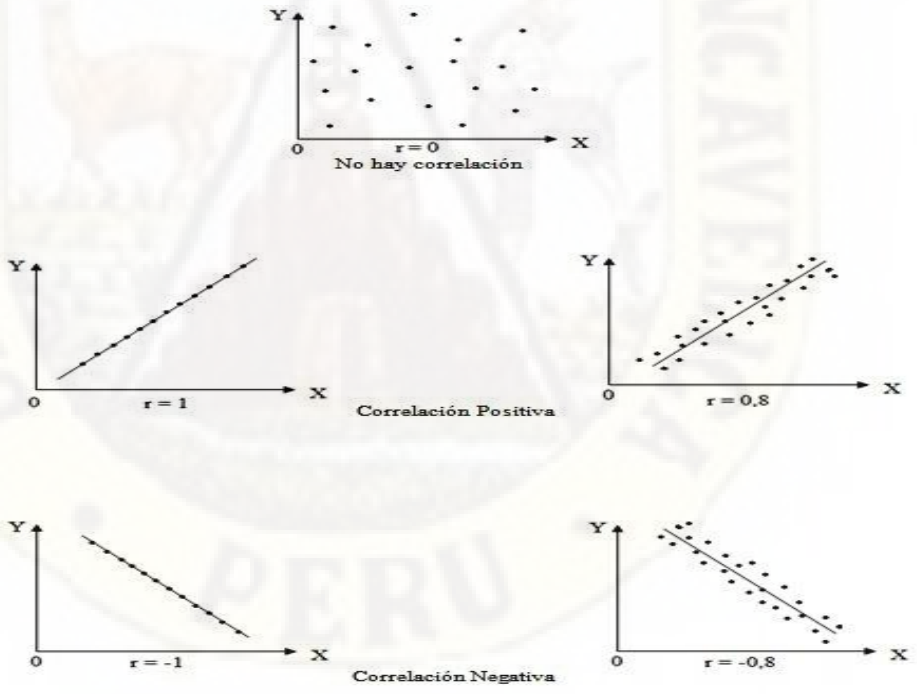
Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

En la presente figura se pudo observar que; existe relación directa o positiva entre la variable liderazgo distribuido y resolución de conflictos, esto debido a que existe un patrón de dispersión de manera ascendente con respecto a la línea de tendencia central de residuos, de la misma forma se pudo observar que existe relación directa positiva en las dimensiones (Liderazgo colectivo, coordinado y colaborativo) con respecto a la resolución de conflictos. Por lo que se pudo ver que existe relación directa o positiva tanto entre las variables de estudio y de la misma forma en las dimensiones.

Para dicha comparación se tuvo que tener en consideración la correlación de Rho Spearman el cual se muestra en la siguiente figura:

Figura 3

Grafico de correlación de Rho Spearman



Fuente: Romero (2016).

4.1.2. Análisis de la variable liderazgo distribuido

Tabla 5

Rangos de valores del liderazgo distribuido

Escala de Likert	Para el proceso	Rangos
Nunca	Malo	[24 - 56>
Muy pocas veces		
Algunas veces	Regular	[56 - 88>
Casi siempre		
Siempre	Bueno	[88 - 120]

Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

Tabla 6

Tabla de frecuencias del liderazgo distribuido

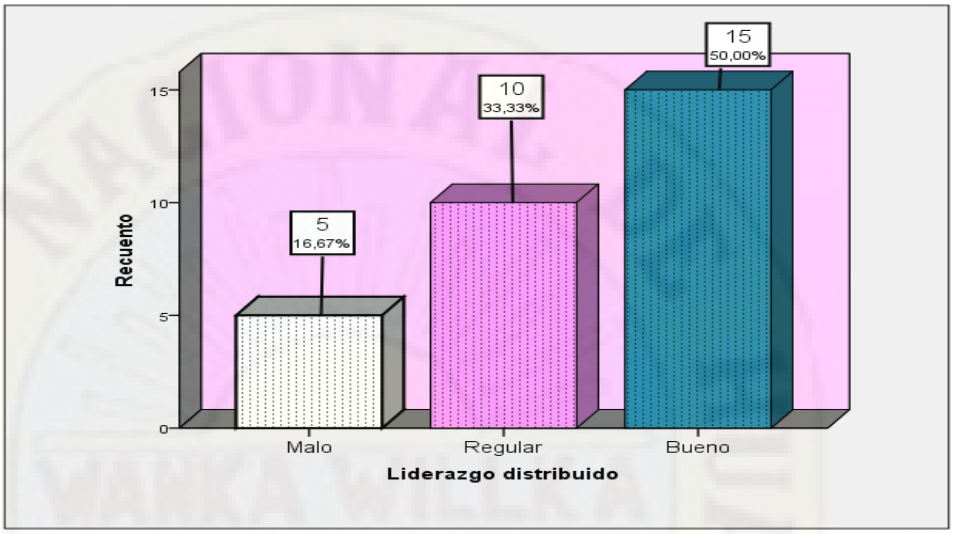
Liderazgo distribuido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	8,3	16,7	16,7
	Regular	10	16,7	33,3	50,0
	Bueno	15	25,0	50,0	100,0
	Total	30	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	30	50,0		
Total		60	100,0		

Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

Figura 4

grafico de barras del variable liderazgo distribuido



Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

En este apartado se obtuvo que; de los 30 encuestados en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará 15 que representa el 50% resultaron tener un liderazgo distribuido de nivel bueno, 10 encuestados que representan al 33.33% de nivel regular y tan solo 5 encuestados que representan un 16.67% obtuvieron un nivel malo. Por lo que se puede mencionar que 25 encuestados que representan 83.33% practican un liderazgo distribuido regular y bueno a diferencia que 5 de ellos no lo ponen en práctica.

Figura 5

Diagrama de tablas cruzadas de la variable liderazgo distribuido

Tabla cruzada Liderazgo distribuido*Escala

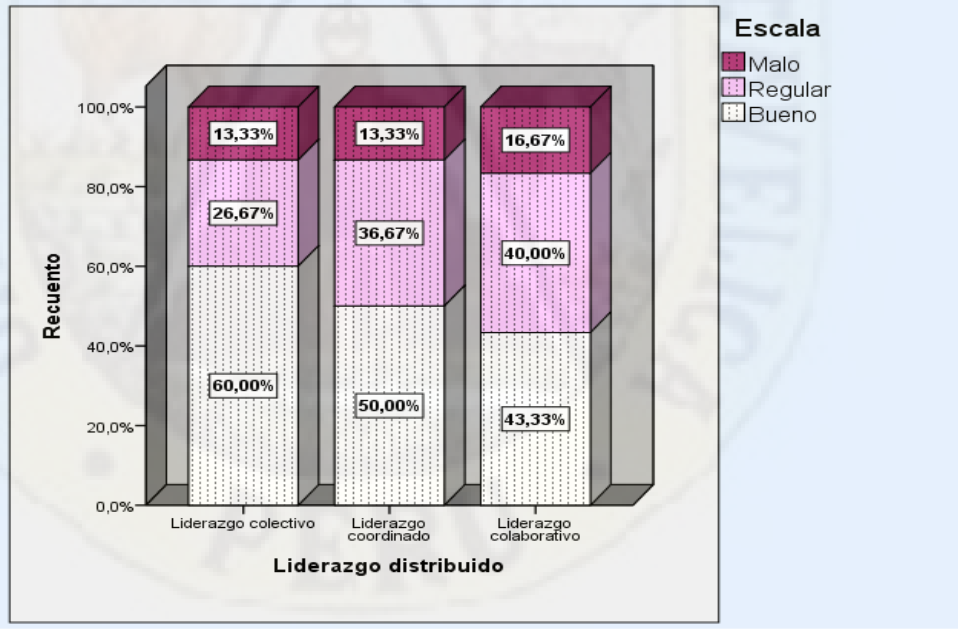
			Escala			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo distribuido	Liderazgo colectivo	Recuento	4	8	18	30
		% dentro de Liderazgo distribuido	13,3%	26,7%	60,0%	100,0%
		Recuento	4	11	15	30

	Liderazgo coordinado	% dentro de Liderazgo distribuido	13,3%	36,7%	50,0%	100,0%
	Liderazgo colaborativo	Recuento	5	12	13	30
		% dentro de Liderazgo distribuido	16,7%	40,0%	43,3%	100,0%
Total		Recuento	13	31	46	90
		% dentro de Liderazgo distribuido	14,4%	34,4%	51,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

Figura 6

Diagrama de barras apiladas de la variable liderazgo distribuido y dimensiones



Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

En este apartado se evaluó a cada una de las dimensiones de la variable liderazgo distribuido en dónde para la dimensión liderazgo colectivo se obtuvo que; el 60% tuvo un nivel bueno, 26.67% regular y el 13.33% malo. Mientras que en la dimensión liderazgo coordinado se obtuvo que; el 50% tuvo un nivel bueno, 36.67% regular y tan solo el 13.33% malo. Asimismo,

en la dimensión liderazgo colaborativo se obtuvo que; el 43.33% alcanzo obtener un nivel bueno, el 40% un nivel regular y el 16.67% un nivel bajo. De la misma forma se pudo señalar que de los 30 encuestados en su gran mayoría porcentual estuvieron un nivel bueno en las tres dimensiones del liderazgo distribuido.

Figura 7

Tablas cruzadas de la variable liderazgo distribuido mediante la escala de Likert

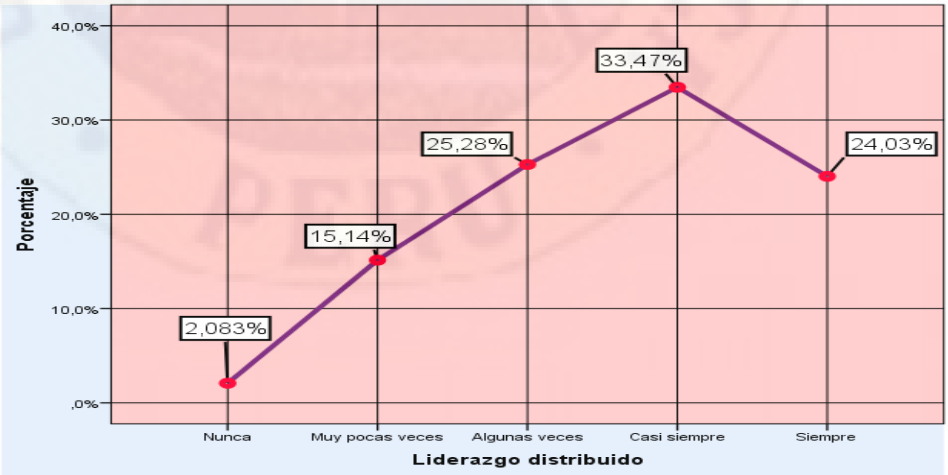
Liderazgo distribuido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	2,1	2,1	2,1
	Muy pocas veces	109	15,1	15,1	17,2
	Algunas veces	182	25,3	25,3	42,5
	Casi siempre	241	33,5	33,5	76,0
	Siempre	173	24,0	24,0	100,0
	Total	720	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

Figura 8

Diagrama de perfil de la variable liderazgo distribuido



Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

En la presente figura se pudo evaluar el perfil de los resultados basados en la escala de Likert en donde de los 30 encuestados tan solo el 2.083% marco nunca, un 15.14% muy pocas veces, el 25.28% algunas veces, el 33.47% casi siempre y el 24.03% siempre. Según el perfil se pudo observar que en su gran mayoría marco el 3, 4 y 5 correspondientes a algunas veces, casi siempre y siempre respectivamente.

4.1.3. Análisis de la variable resolución de conflictos

Tabla 7

Transformación de nuevos rangos de la variable resolución de conflictos

Escala de Likert	Para el proceso	Rangos
Nunca	Malo	[8 - 19>
Muy pocas veces		
Algunas veces	Regular	[19 - 30>
Casi siempre		
Siempre	Bueno	[30 - 40]

Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

Tabla 8

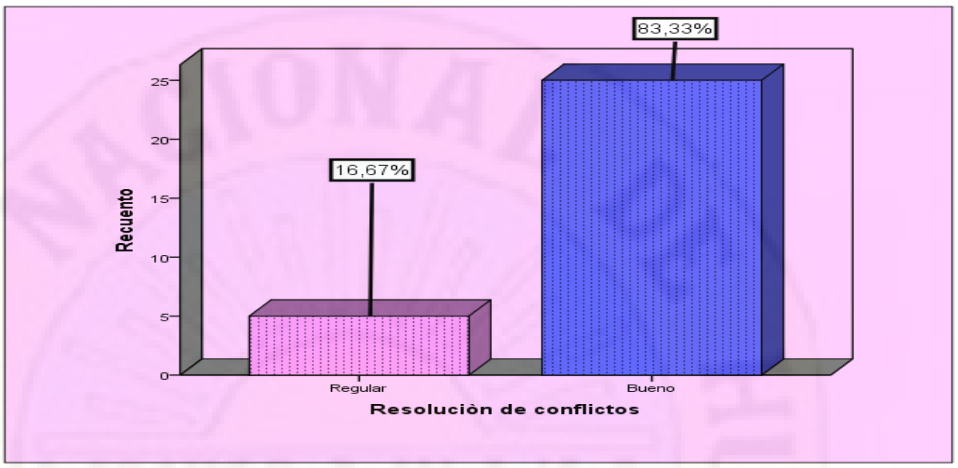
Tabla de frecuencias de la variable resolución de conflictos

Resoluciòn de conflictos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	5,6	16,7	16,7
	Bueno	25	27,8	83,3	100,0
	Total	30	33,3	100,0	
Perdidos	Sistema	60	66,7		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

Figura 9

Diagrama de barras de la variable resolución de conflictos



Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

En este apartado se obtuvo que; de los 30 encuestados en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará 83.33% resultaron tener una resolución de conflictos de nivel bueno y el 16.67% de nivel regular y el 0% obtuvieron un nivel malo. Por lo que se puede mencionar que la mayoría de los encuestados solucionan adecuadamente los conflictos dentro de la institución que vienen laborando.

Tabla 9

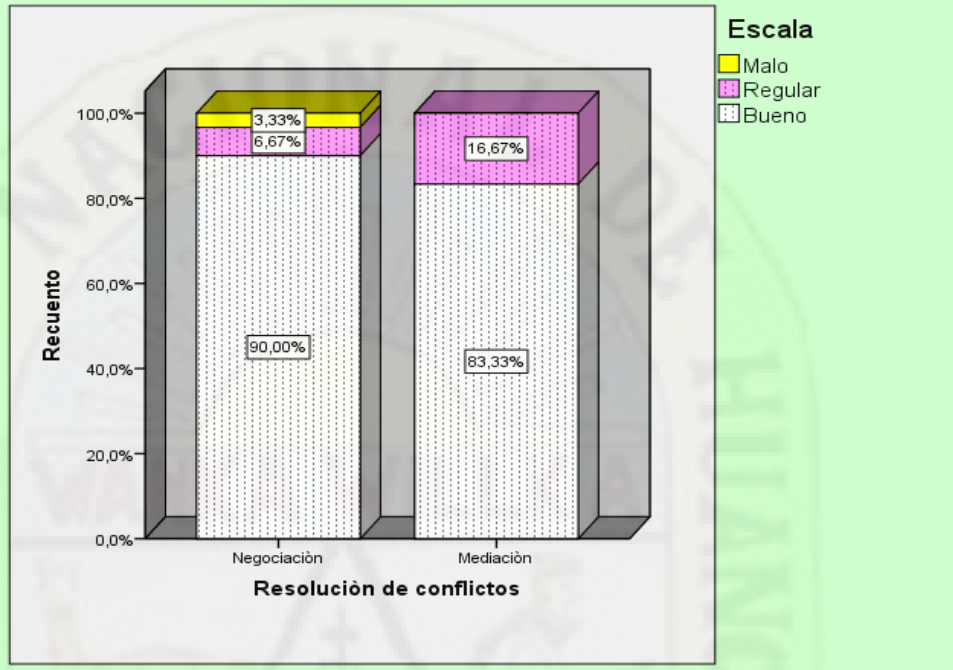
Tablas cruzadas de la variable resolución de conflictos

Tabla cruzada Resolución de conflictos*Escala

			Escala			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Resoluciòn de conflictos	Negociaciòn	Recuento	1	2	27	30
		% dentro de Resoluciòn de conflictos	3,3%	6,7%	90,0%	100,0%
	Mediaciòn	Recuento	0	5	25	30
		% dentro de Resoluciòn de conflictos	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%
Total		Recuento	1	7	52	60
		% dentro de Resolución de conflictos	1,7%	11,7%	86,7%	100,0%

Figura 10

Diagrama de barras apiladas de la variable resolución de conflictos

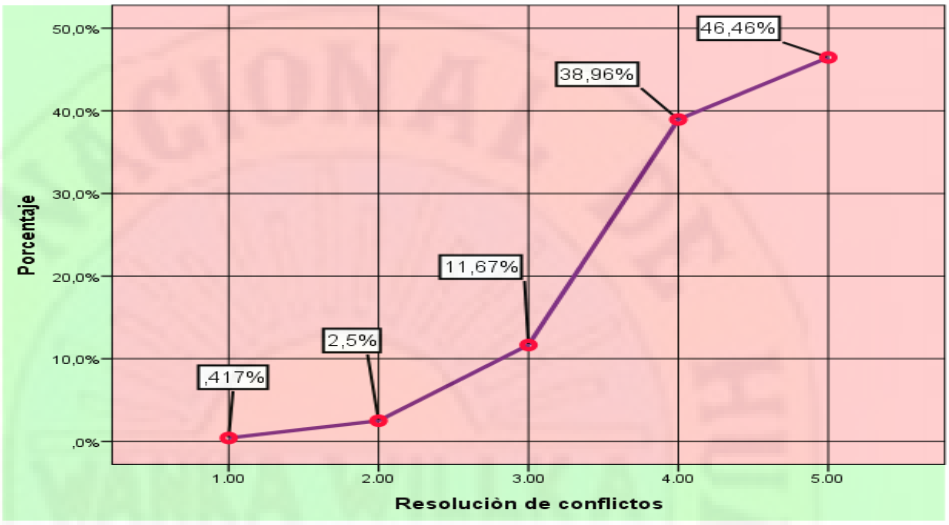


Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

En este apartado se evaluó a cada una de las dimensiones de la variable resolución de conflictos en dónde para la dimensión negociación se obtuvo que; el 90% tuvo un nivel bueno, 6.67% regular y el 3.33% malo. Mientras que en la dimensión mediación se obtuvo que; el 83.33% tuvo un nivel bueno, 16.67% regular y el 0% malo. De la misma forma se pudo señalar que de los 30 encuestados en su gran mayoría porcentual estuvieron un nivel bueno en las dos dimensiones de la resolución de conflictos.

Figura 11

Diagrama de perfil de la variable resolución de conflictos



Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

En la presente figura se pudo evaluar el perfil de los resultados basados en la escala de Likert en donde de los 30 encuestados tan solo el 0.417% marco 1 (nunca), un 2.5% marco 2 (muy pocas veces), el 11.67% marco 3 (algunas veces), el 38.96% marco 4 (casi siempre) y el 46.46% marco 5 (siempre). Según el perfil se pudo observar que en su gran mayoría marco el 4 y 5 correspondientes a casi siempre y siempre respectivamente.

4.2. Prueba de hipótesis

El análisis inferencial o prueba de hipótesis de las variables en el estudio denominado "Liderazgo distribuido y resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará", se realizó mediante el estadístico no paramétrico (Rho Spearman) para grupo relacionados ya que no cumplieron con el supuesto de normalidad, esto con la finalidad de contrastar si existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará y así poder aceptar o rechazar la hipótesis nula y alterna planteada en la investigación.

Para lo cual como primer paso se le saco la prueba de normalidad a los datos de las variables liderazgo distribuido y resolución de conflictos en los diferentes procesos y seguido a ello se verifico si el P valor el cual fue menor al nivel de significancia de 0.05 por lo que se concluyó que los datos del liderazgo distribuido y resolución de conflictos no cumplen con el supuesto de normalidad, por lo que se descarta utilizar la prueba paramétrica "Pearson" y se pasó a seleccionar la prueba no paramétrica de "Rho Spearman".

Seguido a ello se pasó a contrastar la hipótesis con el estadístico "Rho Spearman" para aceptar o rechazar la hipótesis nula y alterna y por último se pasó a discutir los resultados obtenidos con los antecedentes considerados en este trabajo de investigación.

4.2.1. Prueba de bondad de ajuste para el contraste de distribución normal para seleccionar una prueba paramétrica o no paramétrica

Romero (2016), "menciona que para realizar la prueba de bondad de ajuste para el contraste de distribución normal se tiene tres formas de contraste", las cuales son:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov: "Conocida como prueba K-S, es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50" (Romero Saldaña, 2016).

Prueba de Shapiro Wilk: "Cuando el tamaño muestral es igual o inferior a 50 la prueba de contraste de bondad de ajuste a una distribución normal es la prueba de Shapiro-Wilks" (Romero Saldaña, 2016).

Prueba de gráficos: Por otra parte, podemos hacer algo parecido de una manera visual, mediante la observación de gráficos, los cuales nos orientan sobre la normalidad o no de la muestra. El uso de gráficos presenta varias ventajas, como, por ejemplo, la sencillez de interpretación o la

facilidad para obtener el diagrama a través de los propios paquetes estadísticos. Sin embargo, el principal inconveniente es la subjetividad de la interpretación visual, ya que, al contrario de las pruebas de significación estadística, las pruebas gráficas no incluyen ningún valor de "p" (Romero Saldaña, 2016).

Romero (2016), señala que los datos cumplen una distribución normal solo si el P valor o sig es mayor igual a 0.05 y no cumplen con una distribución normal si el P valor es menor o inferior a 0.05.

En el presente trabajo de investigación se empleó la prueba de Shapiro Wilk debido a que el tamaño muestral fue 30 el cual es menor a 50. De la misma forma se empleó la prueba de gráficos mediante QQ plots.

4.2.1.1. Prueba de normalidad para la hipótesis general

Tabla 10

Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo distribuido y resolución de conflictos

Pruebas de normalidad

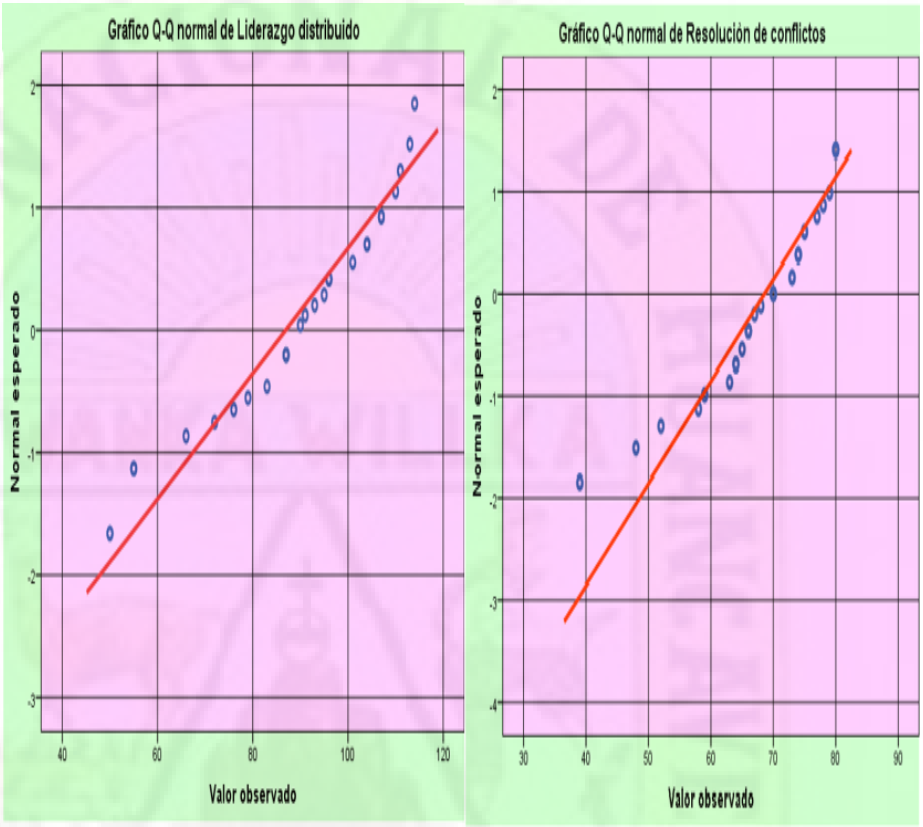
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo distribuido	,168	30	,030	,922	30	,030
Resoluciòn de conflictos	,138	30	,149	,900	30	,009

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

Figura 12

Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo distribuido y resolución de conflictos



En el siguiente apartado se pudo observar que el conjunto de datos que representan al liderazgo distribuido y a la resolución de conflictos no cumplen con el supuesto de normalidad, debido a que los datos o residuos se alejan de manera moderada de la línea de tendencia central. De la misma forma en la tabla anterior podemos contrastar mediante el estadístico Shapiro Wilk que el P valor o sig fue menor a 0.05, lo cual indica que no cumple con el supuesto de normalidad, por lo que se empleara una prueba no paramétrica denominada “Rho Spearman”.

4.2.1.2. Prueba de normalidad para la hipótesis especifica 1

Tabla 11

Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo colectivo y resolución de conflictos

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo colectivo	,157	30	,056	,899	30	,008
Resoluciòn de conflictos	,138	30	,149	,900	30	,009
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

Figura 13

de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo colectivo y resolución de conflictos

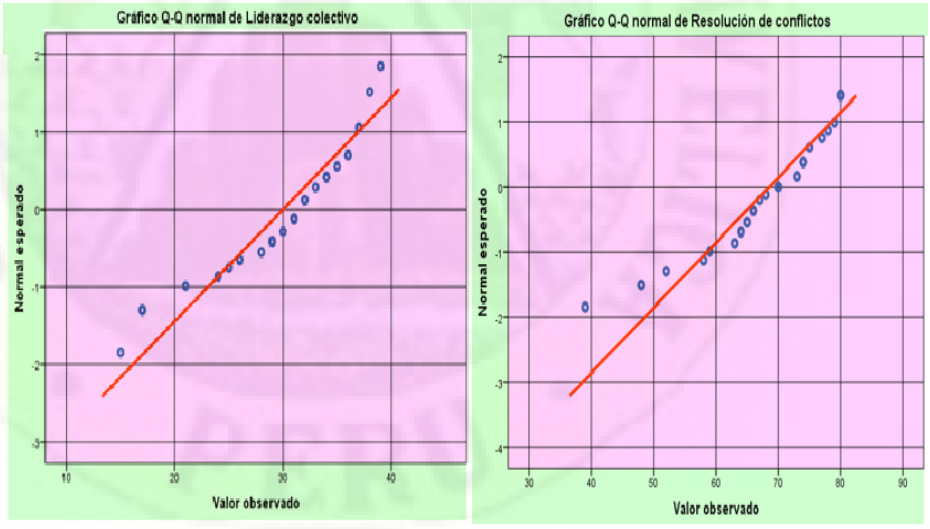


Figura 14. Prueba de normalidad de los actos preparatorios y la ejecución presupuestal.

En este apartado se pudo observar que el conjunto de datos que representan a la dimensión liderazgo colectivo y a la resolución de conflictos no cumplen con el supuesto de normalidad, debido a que los datos o residuos se alejan de manera moderada de la línea de tendencia central. De la misma forma en la tabla anterior podemos

contrastar mediante el estadístico Shapiro Wilk que el P valor fue menor al nivel de significancia de 0.05 lo cual indica que no cumple con el supuesto de normalidad, por lo que se empleara una prueba no paramétrica denominada “Rho Spearman”.

4.2.1.3. Prueba de normalidad para la hipótesis especifica 2

Tabla 12

Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo coordinado y resolución de conflictos

Pruebas de normalidad

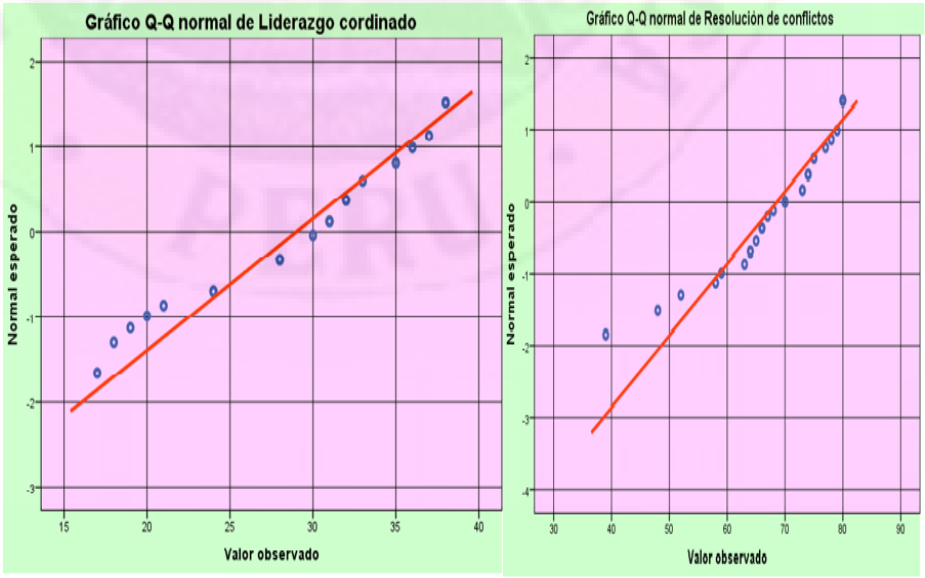
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo cordinado	,172	30	,024	,929	30	,045
Resoluciòn de conflictos	,138	30	,149	,900	30	,009

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

Figura 15

Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo coordinado y resolución de conflictos



Fuente: Elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

De la misma forma en este apartado se pudo observar que el conjunto de datos que representan a la dimensión liderazgo coordinado y a la resolución de conflictos no cumplen con el supuesto de normalidad, debido a que los datos o residuos se alejan de manera moderada de la línea de tendencia central. De la misma forma en la tabla anterior podemos contrastar mediante el estadístico Shapiro Wilk que el P valor fue menor al nivel de significancia de 0.05 lo cual indica que no cumple con el supuesto de normalidad, por lo que se empleara una prueba no paramétrica denominada "Rho Spearman".

4.2.1.4. Prueba de normalidad para la hipótesis especifica 3

Tabla 13

Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo colaborativo y resolución de conflictos

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo colaborativo	,128	30	,200*	,937	30	,077
Resoluciòn de conflictos	,138	30	,149	,900	30	,009

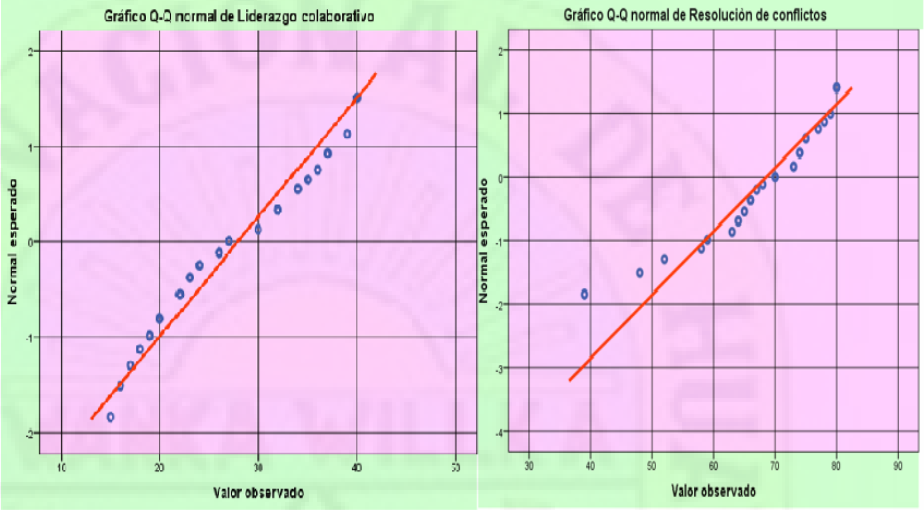
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia procesada en el software IBM SPSS ver 23

Figura 16

Prueba de normalidad por Shapiro Wilk del liderazgo colaborativo y resolución de conflictos



En esta parte se pudo observar un P valor de 0.00 para la dimensión liderazgo colaborativo tuvo un p valor mayor a 0.05 pero a diferencia que el p valor de la variable resolución de conflictos el p valor es menor al nivel de significancia. De la misma forma la figura QQ plot dio a conocer que en la dimensión liderazgo colaborativo los datos o residuos están más cerca de la línea de tendencia central mientras que la variable resolución de conflicto hay presencia de datos que se alejan de dicha tendencia por lo que se empleara una prueba no paramétrica denominada "Rho Spearman"

4.2.2. Prueba no paramétrica de Rho Spearman

Para el análisis inferencial o prueba de hipótesis, se hizo uso el estadístico Rho Spearman, con la finalidad de dar respuesta a la hipótesis planteada, para lo cual se tuvo en consideración la siguiente escala.

Tabla 14

Tabla de valores para el grado de correlación de Rho Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa baja
-0.2 a -0.39	Correlación negativa muy baja
-0.01 a -0.19	
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández Sampieri

4.2.3. Prueba de hipótesis para el objetivo general

a) Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará

Hipótesis Nula (H0): No existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará

b) Nivel de significancia o riesgo:

Las relaciones se determinaron a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el nivel de confianza con el que se trabajo fue del

95 %. El nivel de significancia: define la zona de rechazo de H_0. Su valor representa la probabilidad o el área de la zona de rechazo.

Tabla 15

Correlación entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos

Correlaciones				
			Liderazgo distribuido	Resoluciòn de conflictos
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Resoluciòn de conflictos	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia – procesada en el SPSS ver23

En este apartado se pudo observar mediante el estadístico Rho Spearman que el p-valor es menor al nivel de significancia 0.05, por lo que la relación entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos es muy significativa ya que dicho valor tiende a ser cero.

De la misma forma se puede observar que la relación entre dichas variables mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman es +0.707, colocándola en una correlación directa positiva alta, lo que indica que; si hay un buen liderazgo distribuido la resolución de conflictos serán eficiente en docentes y directores en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucará

c) Decisión Estadística

Se observó de acuerdo a la correlación hallada con el software estadístico SPSS v23, un coeficiente de relación de 0.707, y en concordancia con el nivel de significancia 0,000, el que es

menor a la significancia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis planteada por el investigador, el que menciona que; existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará.

d) Conclusión Estadística

Se concluye que existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.707.

4.2.4. Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1

a) Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación directa y significativa entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará

Hipótesis Nula (H0): No existe relación directa y significativa entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará

b) Nivel de significancia o riesgo:

Las relaciones se determinaron a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el nivel de confianza con el que se trabajo fue del 95 %. El nivel de significancia: define la zona de rechazo de H_0. Su valor representa la probabilidad o el área de la zona de rechazo.

Tabla 16

Correlación entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos

Tabla 17

Prueba de hipótesis del liderazgo colectivo y resolución de conflictos

Correlaciones				
			Liderazgo colectivo	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Liderazgo colectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia – procesada en el SPSS ver23

En este apartado se pudo observar mediante el estadístico Rho Spearman que el p-valor es menor al nivel de significancia 0.05, por lo que la relación entre el liderazgo colectivo y la resolución de problemas es muy significativa ya que dicho valor tiende a ser cero.

De la misma forma se puede observar que la relación entre dichas variables mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman es +0.698, colocándola en una correlación directa positiva alta, lo que indica que, si hay un buen liderazgo colectivo la resolución de conflictos será eficiente en docentes y directores en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucará

c) Decisión Estadística

Se observó de acuerdo a la correlación hallada con el software estadístico SPSS v23, un coeficiente de relación de +0.698, y en concordancia con el nivel de significancia 0,000, el que es menor a la significancia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna plateada por el investigador, el que menciona que; existe relación directa y significativa entre el liderazgo

colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará.

d) Conclusión Estadística

Se concluye que existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.698.

4.2.5. Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2

e) Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación directa y significativa entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará

Hipótesis Nula (H0): No existe relación directa y significativa entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará

f) Nivel de significancia o riesgo:

Las relaciones se determinaron a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el nivel de confianza con el que se trabajo fue del 95 %. El nivel de significancia: define la zona de rechazo de H_0. Su valor representa la probabilidad o el área de la zona de rechazo.

Tabla 18

Prueba de hipótesis del liderazgo coordinador y la resolución de conflictos

Correlaciones

			Liderazgo coordinado	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Liderazgo coordinado	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia – procesada en el SPSS ver23

En este apartado se pudo observar mediante el estadístico Rho Spearman que el p-valor es menor al nivel de significancia 0.05, por lo que la relación entre el liderazgo coordinado y la resolución de problemas es muy significativa ya que dicho valor tiende a ser cero.

De la misma forma se puede observar que la relación entre dichas variables mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman es +0.654, colocándola en una correlación directa positiva moderada, lo que indica que; si hay un buen liderazgo coordinado, la resolución de conflictos serán eficiente en docentes y directores en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucará

g) Decisión Estadística

Se observó de acuerdo a la correlación hallada con el software estadístico SPSS v23, un coeficiente de relación de +0.654, y en concordancia con el nivel de significancia 0,000, el que es

menor a la significancia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna plateada por el investigador, el que menciona que; existe relación directa y significativa entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará.

h) Conclusión Estadística

Se concluye que existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.654.

4.2.6. Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3

i) Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación directa y significativa entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará

Hipótesis Nula (H0): No existe relación directa y significativa entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará

j) Nivel de significancia o riesgo:

Las relaciones se determinaron a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el nivel de confianza con el que se trabajo fue del 95 %. El nivel de significancia: define la zona de rechazo de H_0. Su valor representa la probabilidad o el área de la zona de rechazo.

Tabla 19

Prueba de hipótesis de liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos

Correlaciones				
			Liderazgo colaborativo	Resoluciòn de conflictos
Rho de Spearman	Liderazgo colaborativo	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Resoluciòn de conflictos	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia – procesada en el SPSS ver23

En este apartado se pudo observar mediante el estadístico Rho Spearman que el p-valor es menor al nivel de significancia 0.05, por lo que la relación entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos es muy significativa ya que dicho valor tiende a ser cero.

De la misma forma se puede observar que la relación entre dichas variables mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman es +0.605, colocándola en una correlación directa positiva moderada, lo que indica que; si hay un buen liderazgo colaborativo, la resolución de conflictos serán eficientes en docentes y directores en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucará

k) Decisión Estadística

Se observó de acuerdo a la correlación hallada con el software estadístico SPSS v23, un coeficiente de relación de +0.605, y en concordancia con el nivel de significancia 0,000, el que es menor a la significancia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna plateada por el investigador, el que menciona que; existe relación directa y significativa entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará.

l) Conclusión Estadística

Se concluye que existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.605.

4.3. Discusión de resultados

En este apartado se presentó las discusiones de los resultados obtenidos en este trabajo de investigación con los antecedentes considerados en el capítulo I de nivel internacional, nacional y local.

Galindo (2017) en su investigación titulada "liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: red 04-UGEL 01, 2017". Concluye que existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la gestión de conflictos de los docentes del nivel secundaria de la red 04 – UGEL 01 en el año 2017, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.606 y un valor p=0,000 menor al nivel de 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre la variable analizada. De la misma forma Maguiña (2016) en su tesis denominado "Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima" estudio a 122 trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, llego a la conclusión que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, con un Coeficiente de correlación de Spearman de 0.606 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre las variables analizadas. Por lo que ambas investigaciones coinciden con los resultados y conclusiones de esta investigación el cual concluye que existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de

confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.767.

Maguiña (2016) en su tesis denominado "Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima" estudio a 122 trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, llego a la conclusión que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo colectivo y la gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, con un Coeficiente de correlación Spearman de 0.606 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo Galindo (2017) en su investigación titulada "liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: red 04-UGEL 01, 2017". Concluye que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo colectivo y la gestión de conflictos de los docentes del Nivel Secundaria de la Red 04 – UGEL 01 en el año 2017, con un Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.606 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. el cual coincide con los resultados y de este trabajo de investigación titulado "Liderazgo distribuido y resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará" el cual concluye que existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.698.

Galindo (2017) en su investigación titulada "liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: red 04-UGEL 01, 2017". Concluye que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo coordinado y Gestión de conflictos según docentes del Nivel Secundaria de la Red 04 – UGEL 01 en el año 2017, con un Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.667 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo Maguiña (2016) en su tesis denominado "Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima" estudio a 122 trabajadores de SEDAPAL

Lima Norte - 2016, llego a la conclusión que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo coordinado y Gestión de conflictos según trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, con un Coeficiente de correlación Spearman de 0.667 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula el cual coincide con la presente investigación denominado "Liderazgo distribuido y resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará" el cual concluye que existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.654.

Maguiña (2016) en su tesis denominado "Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima" estudio a 122 trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, llego a la conclusión que existe relación directa y significativa entre del Liderazgo colaborativo y la gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, con un Coeficiente de correlación rho Spearman de 0.428 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo Galindo (2017) en su investigación titulada "liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: red 04-UGEL 01, 2017". Concluye que existe relación directa y significativa entre del Liderazgo colaborativo y la gestión de conflictos de los docentes del Nivel Secundaria de la Red 04 – UGEL 01 en el año 2017, con un Coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.428 y un valor p= 0,000 menor al nivel de 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. el cual coincide con los resultados de esta investigación titulado Liderazgo distribuido y resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará" el cual concluye que existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.605.

CONCLUSIONES

- Existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.707.
- Existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.698.
- Existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.654.
- Existe una correlación directa positiva y significativa entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará, con un 95% de confianza, nivel de significancia 0,05 y un coeficiente de Rho Spearman de +0.605.

RECOMENDACIONES

- A los directores y docentes de las diversas Instituciones Educativas del nivel de educación inicial del distrito de Paucará, se sugiere poner en práctica el liderazgo distribuido mediante la distribución de tareas, responsabilidades a los grupos o comisiones de trabajo dado que en este estudio se ha demostrado que existe relación directa y significativa con la aplicación del liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en directores y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial en el distrito de Paucará.
- A las personas que participaron en esta investigación se les recomienda compartir y transmitir de manera directa e indirecta los logros que se obtiene al promover el liderazgo colectivo ya que de esta manera se unen las fuerzas y se evita el conflicto dentro del centro laboral.
- A los directores y docentes de las diversas instituciones participantes deben poner en práctica el liderazgo coordinado porque ayuda a resolver los conflictos internos y externos de manera pacífica, la comunicación así como integración de ideas son piezas fundamentales dentro de este liderazgo para logara un objetivo en común.
- A los directores y docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de Paucará, tienen que utilizar diversas estrategias que motive al personal hacia un trabajo colaborativo es decir ayudarse unos a otros y con esto damos solución a diversos conflictos, ya que cuando se expone mejor liderazgo se encuentra mejor la resolución de los conflictos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ahumada, L., Gonzales, A., Yanacovic, M., & Maureira, O. (2017). *Liderazgo distribuido en establecimientos educacionales: Recurso clave para el mejoramiento escolar.* Centro de liderazgo para a mejora escolar.

Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira , N., Piacasso, F., & Ramirez, J. (2011). *Metodologia de la invetigacion en ciencias sociales.* Montevideo: Universidad de la Republica.

Alzate, & Merino. (2015). *Calidad e innovación en los procesos de mediación.* Open Space.

Arana , M. A. (2002). *Resolución de conflictos medioambientales en la micro cuenca del Rio Porcon Cajamarca.* Lima: Pontificia Universidad Catolica del Perù.

Barrios, C., Iranzo, P., & Tierno, J. (2015). *Direcciòn escolar y liderazgo: Analisi de desepeo de la figura directiva en centros de educaciòn primaria de Tarragona.* Universidad Rovira I Virgili.

Behar, D. S. (2008). *Metodologia de la investigacion.* Shalom.

Besteiro, J. (2014). *Estrategias y Tècnicas de Negociaciòn.* Escuela.

Bolañoz, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos admisnitrativos educativos.* Universidad Rafael Landìvar.

Bolivar, A. (2015). *Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo.* Aljive.

Callalli, Z. (2018). *Liderazgo Distribuido en Instituciones Educativas de la red 7, distrito de independencia - 2018.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Cardona, R. A. (2008). *La Resolución de Conflictos en los Centros Educativos.* Tegucigalpa: La Resolución de Conflictos en los Centros Educativos.

Carreño, & Olmos. (2018). Las percepciones de los directores sobre la práctica del liderazgo distribuido. *Ibero-Americana de Estudios en Educaciòn, 13*(1).

Casamayor, G. (1998). *Cómo dar respuesta a los conflictos : La disciplina en la enseñanza secundaria.* Graò.

Castro , M. M. (2013). *Liderazgo distribuido en la escuela Marian Baker en Costa Rica.* San Jose : Universidad Tecvirtual .

Castro, E. (2017). *Liderazgo distribuido y su incidencia en la funcionalidad del aprendizaje cooperativo dentro del aula.* Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar.

Ccanto Mallma, G. (2010). *Metodologia de la investigaciòn cientifica en contabilidad.* Huancayo : Vision peruana.

De Souza , L. (2002). *competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula.* Barcelona: Universitad Autonoma de Barcelona .

El Ministerio de Educación . (2018). *Acompañamiento pedagogico como politica nacional.*

elis, S. C., & Sánchez , N. J. (2012). *liderazgo distribuido en docentes de una Institución Educativa particular".* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Escofet, Flogueiras, Luna, & Palou. (2016). Elaboraciòn y validaciòn de un cuestionario para la valoraciòn de proyectos de aprendizaje-servicio. *21*(70).

Escudero, J. (19990). *El centro como lugar de cambio: la perspectiva de la colaboración, en VVAA, I Congreso Interuniversitario de Organización Escolar.* Áreas y Dptos. de Didáctica y Organización Escolar de Cataluña.

Esocbar, & Cuervo. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización.*

Esteban, N. (2015). *Tipos de investigaciòn.*

Fallas, J. (2012). *Análisis de varianza. Comparando tres o más medias.*

Fernández, R., Hernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* Mexico: Mcgraw.

Fisas, V. (2015). Abordar el Conflicto: la negociación y la mediación. *Revista Futuros, 3*(10).

Galindo, A. I. (2017). *liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: red 04-UGEL 01, 2017.* Lima: Universidad Cesaro Vallejo.

Galvez, H. A. (2014). *"Relación entre inteligencia emocional y manejo de conflictos del puesto de trabajo en la Empresa Comercial los Hermanos, S.A.* Retalhuleu: Universidad Rafael Landívar.

Garcia. (2016). La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red Nº 09 Ate Vitarte – 2016.

Garza Tamez , K. G. (2011). *Estudio de casos acerca de Liderazgo Distribuido en un jardín de niños.* Monterrey: Universidad Virtua.

Grupo de Innovación Educativa . (s.f.). *SPSS. ANOVA de un factor* .

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación.* México.

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* Mexíco: McGrawHill.

Labrín , K. Y. (2014). *prácticas que configuran un Liderazgo Distribuido en un Liceo Politécnico de la comuna de San Miguel.* Santiago: Universidad de Chile.

Maguiña , B. M. (2016). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima* . Lima: Universidad Nacional de Educación.

Marroquin, R. (2002). *Metodologia de la investigaciòn.* Universidad Nacional de Educaciòn Enrique Guzman y Valle.

Martìnez, R., & Tuya, L. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman. *Scielo, 8*(2).

Ministerio del Ambiente. (2011). *Protocolo Nacional de Monitoreo de Ruido Ambiental.* Obtenido de http://sial.municaj.gob.pe/documentos/protocolo-nacional-monitoreo-ruido-ambiental

Molina, J. M., & Henríquez. (2017). Ventajas del liderazgo distribuido en instituciones de educación superior. *Scielo*.

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación y ejecución.* Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Niño, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación.* Bogotá: Ediciones de la U.

Pareja, R. (2015). *El perfil del liderazgo del director en la organizaciòn escolar de la institución educativa Nº15513 "Nuestra señora de Guadalupe" Talara.*

Paulston, R., & Constanzo, J. (2016). Implicaciones del paradigma de conflicto en la evaluación educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 46*(1).

Pèrez, A., & Gutièrrez, D. (2016). El conflicto en las instituciones escolares. *Ra Ximhai, 12*(3).

Pèrez, E., & Gutièrres, D. (201). El conflicto en las instituciones escolares. *Ra Ximhai, 12*(3), 13-180.

Pino, E. (2015). *La dimensiòn social de la universidad del siglo XXI creaciòn del progrma de aprendizaje-servicio e la Universidad Tècnica de Ambato.* Universidad complutese de Madrid.

Riveros, A. (2016). La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional. *Educación y Educadores, 15*(2).

Robbins, S. (2015). *Comportamiento organizacional.* Pearson Educacion.

Rojas, D. A., & Ramos, A. (2013). *tipos de liderazgo en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelicatipos de liderazgo en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica.* Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

Romero Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermeria de trabajo*, 36.

Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigacion.* (primera, Ed.) Panapo: Editorial panamericana.

Senge. (2015). Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. *Estudios Pedagógicos*, *18*(1), 121-129.

Skjong, R., & Wentworth, B. (2000). *Expert Judgement and risk perception.*

Spillane. (2016). Practicas de liderzgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigaciòn empìrica. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 7*(3).

Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento – La guía para validar un instrumento en 10 pasos.* Lima: Copyright.

Tevni, G. (2015). Metodologìa de la investigaciòn I. En *Tipo de investigaciòn.*

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INTRUMENTOS
Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará? **Problemas Específicos:** • ¿Qué relación existe entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará?	**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará. **Objetivos Específicos:** • Determinar la relación que existe entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará. • Determinar la relación que existe entre el liderazgo	**Hipótesis General:** Existe relación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará **Hipótesis Específicas:** • Existe relación directa y significativa entre el liderazgo colectivo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará. • Existe relación directa y	**Variable 1:** Liderazgo distribuido **Variables 2:** Resolución de conflictos	• Liderazgo Colectivo • Liderazgo Coordinado • Liderazgo Colaborativo • Negociación • Mediación	**Tipo de Investigación:** Aplicada **Nivel de Investigación:** **Correlacional** **Método General:** Científico **Método especifico** Descriptivo correlacional **Diseño:** No experimental	**Población:** 30 entre docentes y directores instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará **Muestra:** 30 entre docentes y directores instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará **Muestreo:** No se aplicó el muestreo ya que la muestra fue igual a la población	**Técnicas:** Observación Encuesta **Instrumentos:** Cuestionario **Prueba de normalidad:** Shapiro Wilk **Prueba de inferencial:** Rho Spearman

• ¿Qué relación existe entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará? • ¿Qué relación existe entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará?	coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará. • Determinar la relación que existe entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará.	significativa entre el liderazgo coordinado y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará. • Existe relación directa y significativa entre el liderazgo colaborativo y la resolución de conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Paucará					

INSTRUMENTOS

LIDERAZGO DISTRIBUIDO

DATOS PERSONALES

Nombre: _____
I.E.: _____

INSTRUCCIONES

El presente instrumento está orientado a recoger información relevante respecto a su percepción sobre el desarrollo del Liderazgo Distribuido en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará.

Las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales. Agradezco que siga las siguientes instrucciones.

- marque "X" en la alternativa que refleje su punto de vista.
- Seleccione una sola respuesta teniendo en cuenta la siguiente escala.

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	LIDERAZGO DISTRIBUIDO	1	2	3	4	5
1.	En la I.E. se promueve el dialogo permanente en la elaboración de los documentos de gestión.					
2.	En la I.E. los docentes tienen libertad para tomar decisiones en la elaboración de los documentos de gestión.					
3.	En la I.E. se distribuyen las actividades y se comisionan tareas para la elaboración de los documentos de gestión					
4.	En la I.E. se promueve el liderazgo de las docentes en la elaboración de los documentos de gestión identificando sus fortalezas y habilidades.					
5.	En la I.E. existe un trabajo colectivo entre el equipo directivo y las comisiones de la elaboración de los documentos de gestión para lograr una meta.					
6.	En la I.E. se observa un trato horizontal a la hora del trabajo colectivo en la elaboración de los documentos de gestión.					
7.	En la I.E. se rescata las propuestas de los docentes para la elaboración de documentos de gestión para el logro de objetivos.					
8.	En la I.E. se observa la participación directa de los docentes en la elaboración de documentos de gestión					

9.	En la I.E. se promueve el dialogo permanente en el trabajo de las actividades diarias					
10.	En la I.E. los docentes tienen libertad para tomar decisiones sobre el trabajo en las actividades diarias					
11.	En la I.E. se distribuyen los temas para el trabajo de las actividades diarias.					
12.	En la I.E. se promueve el liderazgo de las docentes en el trabajo de las actividades diarias identificando sus fortalezas y habilidades					
13.	En la I.E. se observa un trabajo coordinado en las actividades diarias.					
14.	En la I.E. se observa un trabajo en forma secuencial y organizada en las actividades diarias.					
15.	En la I.E. se valora las propuestas del docente en el trabajo de las actividades diarias.					
16.	En la I.E. se observa la participación directa de los docentes en el trabajo de las actividades diarias.					
17.	En la I.E. se promueve el dialogo permanente en los trabajos que se realiza en las comisiones de tutoría.					
18.	En la I.E. los docentes tienen libertad para tomar decisiones sobre los trabajos que realiza en las comisiones de tutoría.					
19.	En la I.E. se da la distribución de actividades sobre los trabajos que se da en las comisiones de tutoría.					
20.	En la I.E. se promueve el liderazgo de los docentes de las comisiones de tutoría identificando sus fortalezas y habilidades.					
21.	En la I.E. se realizan acciones colaborativas entre el equipo directivo y las comisiones de tutoría para mejorar la convivencia y el clima escolar.					
22.	En la I.E. se observa un trabajo en equipo en las diferentes actividades que se da en las comisiones de tutoría					
23.	En la I.E. se rescata las propuestas de los docentes para cumplir con las actividades que se realiza en las comisiones de tutoría.					
24.	En la I.E. se observa la participación directa de los docentes en los trabajos que se realiza en las comisiones de tutoría.					

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

DATOS PERSONALES

Nombre: _____
I.E.: _____

INSTRUCCIONES

Estimado(a) docente:
El presente instrumento está orientado a recoger información relevante respecto a su percepción sobre la Resolución de Conflictos en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Paucará.
Las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

- marque "X" en la alternativa que refleje su punto de vista.
- Seleccione una sola respuesta teniendo en cuenta la siguiente escala

nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	En sus comisiones de trabajo, Ud. practica la comunicación permanente para dar solución a un conflicto					
2.	En sus comisiones de trabajo, Ud. utiliza la información como forma estratégica para dar solución a un conflicto.					
3.	En sus comisiones de trabajo, Ud. Practica la escucha activa de las necesidades e intereses, para dar solución a un conflicto donde favorecen a ambas partes					
4.	En sus comisiones de trabajo, Ud. promueve la comprensión entre las partes para que resuelvan su conflicto.					
5.	En sus comisiones de trabajo, Ud. actúa en base a principios éticos, con objetividad y equidad en la toma de decisiones frente a un conflicto.					
6.	En sus comisiones de trabajo, Ud. respeta la participación en igual de condiciones y oportunidades para dar solución a un conflicto					
7.	En sus comisiones de trabajo, Ud. Promueve que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo favorable para dar solución a un conflicto.					
8.	En sus comisiones de trabajo, Ud. para dar solución a un conflicto utiliza el valor de la empatía y la asertividad llegando a un consenso entre ambas partes					
9.	Ud. Como persona mediadora promueve la comunicación permanente entre ambas partes como una oportunidad de solución a un conflicto.					

10.	Ud. como persona mediadora utiliza la información de forma estratégica entre ambas partes en conflicto					
11.	Ud. como persona mediadora promueve el respeto y la tolerancia entre ambas partes para dar solución a un conflictos.					
12.	Ud. Como persona mediadora respeta la voluntad y autonomía entre ambas partes para dar solución a un conflictos					
13.	Ud. Como persona medidora no busca ni culpables ni inocentes solo se preocupa en recuperar las relaciones aplicando la equidad entre ambas partes en conflicto.					
14.	Ud. Como persona mediadora respeta la participación en igual de condiciones y oportunidades entre ambas partes en conflicto.					
15.	Ud. Como persona mediadora plantea alternativas de solución pacifica llegando a un consenso entre ambas partes.					
16.	Ud. Como persona mediadora promueve la reflexión entre ambas partes en conflicto para establecer acuerdos.					

¡Gracias por su participación!

- Juicio de expertos de la variable liderazgo distribuido

JUICIO DE EXPERTOS

Liderazgo distribuido

ANEXO Nº 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : QUINTO YANTAS JOSE ANTONIO

1.2 Cargo e institución donde labora : UGEL ACOBAMBA

1.3 Nombre del instrumento evaluado: LIDERAZGO DISTRIBUIDO

1.4 Autor del instrumento : MENDOZA SOTO, DORA

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	12 D	35 E

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C + 4 x D + 5 x E = 47/50

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el circulo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00-0,60]
Observado	( )	<0,60-0,70]
Aprobado	(X)	<0,70-1.00]

IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento Aplicable

LUGAR: Huancavelica 3 de 12 del 2019.

Prof. José A. Quinto Yantas
FIRMA DEL JUEZ

ANEXO Nº 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACÚLTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : CENCIA QUISPE, Sofía

1.2 Cargo e institución donde labora : I.E.N° 36170

1.3 Nombre del instrumento evaluado: LIDERAZGO DISTRIBUIDO

1.4 Autor del instrumento : MENDOZA SOTO, DONA

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Permiten conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada uno de las categorías de la escala)		A	B	C	D 10	E 30

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C + 4 x D + 5 x E = $\frac{46}{50}$

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00-0,60]
Observado	( )	<0,60-0,70]
Aprobado	(X)	<0,70-1.00]

IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APLICABLE

LUGAR: Huancavelica. 5 de 12 del 2019

Mg. Sofía Cencia Quispe
DIRECTORA
C.M. 1311270335
FIRMA DEL JUEZ

Escaneado con CamScanner

ANEXO Nº 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : ...MARLENY...NELLY...SERRANO...ALCANTARA

1.2 Cargo e institución donde labora : ...DIRECTORA...I.E.I...N°...677.....

1.3 Nombre del instrumento evaluado: ...LIDERAZGO...DISTRIBUIDO.....

1.4 Autor del instrumento : ...MENDOZA...SOTO,...IRMA.....

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D 16	E 30

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C+ 4 x D + 5 x E = $\frac{46}{50}$

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el circulo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00-0,60]
Observado	( )	<0,60-0,70]
Aprobado	(X)	<0,70-1,00]

IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO.....APLICABLE.....

.....

LUGAR: Huancavelica 12 de 12 del 2019

FIRMA DEL JUEZ

Escaneado con CamScanner

Resolución de conflictos

ANEXO Nº 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez: QUINTO YANTAS JOSE ANTONIO

1.2 Cargo e institución donde labora: UGEL ACOBAMBA

1.3 Nombre del instrumento evaluado: RESOLUCION DE CONFLICTOS

1.4 Autor del instrumento: MENDOZA SOTO DONI

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					12	35
		A	B	C	D	E

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C + 4 x D + 5 x E = $\frac{47}{50}$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el circulo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	○	[0,00-0,60]
Observado	○	<0,60-0,70]
Aprobado	X	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento Aplicable

LUGAR: Huancavelica, 3 de 12 del 2019.

Escaneado con CamScanner

ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACÚLTAD DE EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : CENCIA QUISPE, SOFÍA

1.2 Cargo e institución donde labora : I. E. N° 36170

1.3 Nombre del instrumento evaluado: RESOLUCION DE CONFLICTOS

1.4 Autor del instrumento : MENDOZA SOTO, DORI

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D 16	E 30

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C+ 4 x D + 5 x E = 46 / 50

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	( )	[0,00-0,60]
Observado	( )	<0,60-0,70]
Aprobado	(X)	<0,70-1.00]

IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

INTRUMENTO APLICABLE

LUGAR: Huancavelica 5 de 12 del 2019

Mg. Sofía Cencia Quispe
DIRECTORA
[illegible]

Escaneado con CamScanner

ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez : MARLENY...NELLY...SERRANO...ALCANTARA

1.2 Cargo e institución donde labora : DIRECTORA...I.E.I. N°.679.....

1.3 Nombre del instrumento evaluado: RESOLUCION...DE..CONFLICTOS.....

1.4 Autor del instrumento : ...MENDOZA...SOTO, DANA.....

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D 16	E 30

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C + 4 x D + 5 x E = 46/50

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado ( )	[0,00-0,60]
Observado ( )	<0,60-0,70]
Aprobado (X)	<0,70-1.00]

IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

...INSTRUMENTO...APLICABLE.....

.....

LUGAR: Huancavelica 12 de..12..del 2019

FIRMA DEL JUEZ

Escaneado con CamScanner

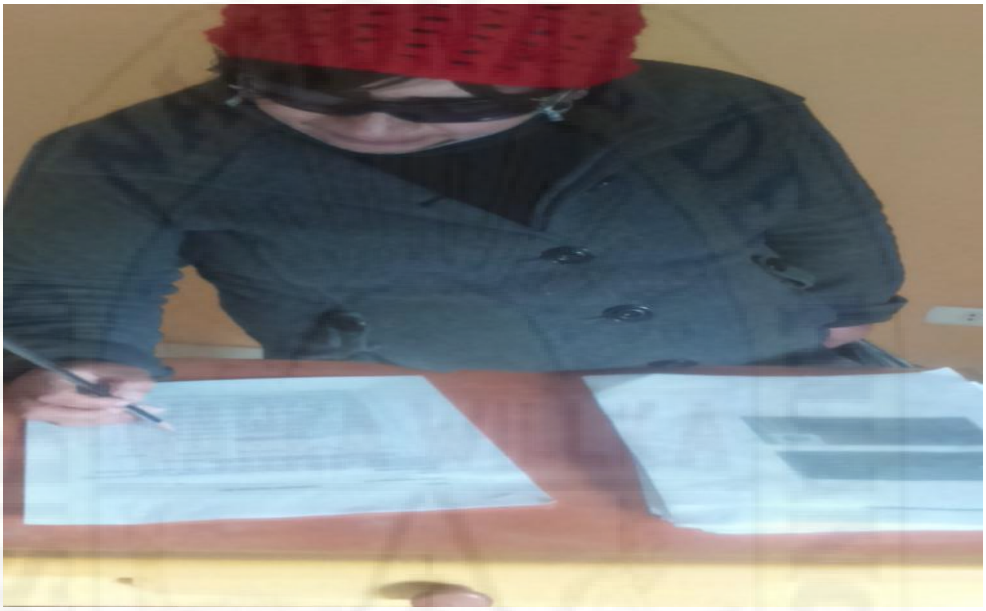
BASE DE DATOS

	ALPHA DE CRONBACH: LIDERAZGO DISTRIBUIDO																							
	Liderazgo colectivo								Liderazgo coordinado								Liderazgo colabortivo							
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24
1	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	4	5	5	4	4	4
2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3
4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4
10	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
12	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2
13	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5
15	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
16	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
22	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	5	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3
24	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3
28	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
29	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3
30	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2

	BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: RESOLUCIÒN DE CONCLICTOS															
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5
10	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5
16	4	2	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	2	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4
23	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5
28	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	4
29	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
30	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	5

FOTOGRAFIA

En el presente apartado se observa a la directora de la I.E Inicial Nº 125-Paucara rellenando el cuestionario de encuesta de la presente tesis.

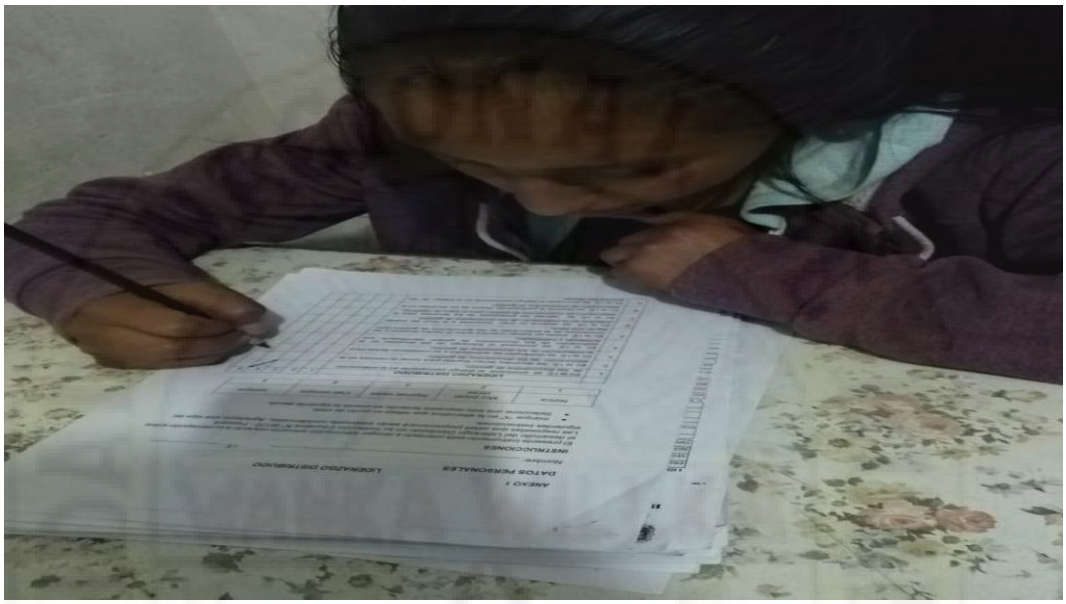


En el presente apartado se observa a la directora de la I.E Inicial Nº 1217 del barrio Florida-Panucara rellenando el cuestionario de encuesta de la presente tesis.

En el presente apartado se observa a la docente de la I.E Inicial Nº 679 del barrio progreso-Panucara rellenando el cuestionario de encuesta de la presente tesis.

En el presente apartado se observa a la directora de la I.E Inicial Nº 855 Pampacruz-Panucara rellenando el cuestionario de encuesta de la presente tesis.

En el presente apartado se observa a la docente de la I.E Inicial Nº 948 del barrio porvenir-Panucara rellenando el cuestionario de encuesta de la presente tesis.



En el presente apartado se observa a la directora de la I.E Inicial Nº 949 Chacapampa-Panucara rellenando el cuestionario de encuesta de la presente tesis.