



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo en el compromiso organizacional en las
instituciones educativas públicas de Lima, 2023**

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

AUTORA:

Pacci Sutizal, Lupita Isabel (orcid.org/0000-0003-4486-1649)

ASESORES:

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Mg. Cerafín Urbano, Virginia Asunción (orcid.org/0000-0002-5180-5306)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por guiar mi camino y a mi madre Isabel por sus consejos.

A mi padre Teodocio Pacci Loma por ser mi fortaleza y mi mayor motivación a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad César Vallejo por permitir reanudar mis estudios.

A mis asesores en especial al Dr. José Valqui por sus enseñanzas y paciencia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo directivo en el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023", cuyo autor es PACCI SUTIZAL LUPITA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 11- 01-2024 16:29:35

Código documento Trilce: TRI - 0717255



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PACCI SUTIZAL LUPITA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo en el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUPITA ISABEL PACCI SUTIZAL DNI: 44479451 ORCID: 0000-0003-4486-1649	Firmado electrónicamente por: PACCISUTI el 03-01- 2024 18:33:37

Código documento Trilce: TRI - 0717257

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población.	12
Tabla 2. Estratificaciones docentes.	13
Tabla 3. Juicio de expertos	14
Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo directivo.	16
Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de la variable Compromiso Organizacional.	17
Tabla 6. Cruce del liderazgo directivo y compromiso organizacional.	19
Tabla 7. Información de prueba de ajuste de los modelos	20
Tabla 8. Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio.	20
Tabla 9. Prueba Pseudo R cuadrado	21
Tabla 10. Estimación de parámetros	21

Índice de gráficos y figuras

		Pág.
Figura 1	Fórmula población-muestra.	13
Figura 2	Niveles del liderazgo directivo.	16
Figura 3	Percepción de dimensiones del liderazgo directivo.	17
Figura 4	Niveles del compromiso organizacional.	18
Figura 5	Percepción de dimensiones de compromiso organizacional.	18

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023. Es una investigación aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo básica de nivel correlacional causal. Se desarrolló con una muestra de 92 docentes, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, se aplicó en dos instituciones educativas públicas. Los resultados demostraron el nivel de significancia es un valor menor a 0.05 ($p_{\text{valor}} < 0.05$) aceptándose la hipótesis alterna y descartando la nula. Asimismo, el valor Chi-cuadrado mayor de es 101,637, entre el liderazgo directivo en el compromiso afectivo y el menor es 44,145 entre liderazgo directivo en el compromiso de continuidad. Además, se demuestra, que el compromiso organizacional depende al 53.1% del liderazgo directivo.

Palabras clave: compromiso organizacional, compromiso afectivo, liderazgo directivo.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of managerial leadership on organizational commitment in the public educational institutions of Lima, 2023. It is applied research with a quantitative approach, non-experimental design of a basic causal correlational level. It was developed with a sample of 92 teachers, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire, it was applied in two public educational institutions. The results demonstrated the level of significance is a value less than 0.05 ($p_value < 0.05$), accepting the alternative hypothesis and discarding the null. Likewise, the highest Chi-square value is 101.637, between directive leadership in affective commitment and the lowest is 44.145 between directive leadership in continuity commitment. Furthermore, it is demonstrated that organizational commitment depends 53.1% on managerial leadership.

Keywords: organizational commitment, affective commitment, managerial leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Cada año entidades buscan colaboradores más competentes y comprometidos con ellos. La principal causa es que desean tener en sus filas a colaboradores que sean hábiles e innovadores pero que a la vez estén comprometidos y motivados a cumplir las metas trazadas. En el contexto educativo se ha desarrollado experiencias positivas por parte de los líderes directivos lo cual ha permitido el buen desempeño docente.

La insatisfacción laboral de los docentes se manifiesta en el estado emocional y las actitudes que estos muestran en las instituciones donde laboran. Asimismo, en el aspecto académico la predisposición a capacitaciones y desempeño se ven perjudicados; en el aspecto administrativo, la insatisfacción se refleja en faltas constantes, tardanzas y renunciaciones; en cuanto al aspecto personal, la insatisfacción podría ocasionar estrés, autoestima baja, ansiedad, entre otros (Estrada & Gallegos, 2021).

A nivel internacional, la Organización del Trabajo menciona que existe diferencia de remuneración salarial y otros aspectos administrativos entre países de Latinoamérica y Europa han generado una gran disconformidad entre los colaboradores, situación que repercute en la falta de compromiso hacia la entidad, originando incumplimiento en las metas e inconvenientes en el crecimiento económico (OIT, 2017). Por otro lado, algunas organizaciones no se encuentran totalmente capacitadas para afrontar situaciones de grandes magnitudes ya que el líder suele ser tradicional, es decir, asume el mando y control reprimiendo el compromiso de los colaboradores (Navia et al., 2019).

Por otra parte, el Ministerio de Educación explica la importancia del liderazgo directivo, ya que son los directivos los encargados de gestionar un servicio educativo de calidad. Los procesos administrativos, institucionales y pedagógicos son conducidos por los líderes educativos, por ello es necesario generar vínculos que ayuden a la integración a lograr los objetivos de la institución (Minedu, 2020). Asimismo, El Marco de Desempeño Docente, menciona que mientras más comprometido se sienta el docente en su institución habrá una mejor comunicación, actitudes y conductas positivas que conlleven a un mejor desempeño laboral (Minedu, 2014).

En el ámbito local, algunas instituciones educativas presentan dificultades en el área administrativa ya que suelen haber cambios de personal antes de término de su tiempo de encargatura, originando que el docente se manifieste de diferentes formas de comunicación frente a los diversos estilos de liderazgo ya que por lo general son de corto tiempo. Además, la sobrecarga laboral hace que no haya compromiso por parte del docente en actividades de la institución generando tensión entre ellos y los directivos.

Se planteó la pregunta principal ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el compromiso organizacional? Los problemas específicos se consideraron: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el compromiso afectivo en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023?, ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el compromiso de continuación en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023? y ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el compromiso normativo en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023?

El tema elegido se justificó teóricamente en fuentes confiables, teorías, marcos normativos y programas que ayuden a complementar los conceptos con la finalidad de expandir y difundir la relevancia del liderazgo directivo como factor importante en el compromiso organizacional. Justificación práctica, enfocó la planeación y elaboración de estrategias que ayuden a directivos de instituciones públicas y privadas a brindar calidad educativa en un ambiente que sea adecuado para los docentes y estudiantes con el fin de involucrar a toda la comunidad educativa. En tanto a la justificación metodológica, esta investigación realizará un enfoque cuantitativo lo cual se desarrollará actividades basadas en un instrumento que medirá ambas variables, previo a ello se realizará un plan piloto para asegurar su validez.

El objetivo general de esta investigación fue determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023. Los objetivos específicos fueron: determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso afectivo en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023, determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso de continuación en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023 y determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso normativo en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023.

Por otro lado, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe influencia significativa del liderazgo directivo en el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023. Las hipótesis específicas: Existe influencia significativa del liderazgo directivo en el compromiso afectivo en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023, existe influencia significativa del liderazgo directivo en el compromiso de continuidad en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023 y existe influencia significativa del liderazgo directivo en el compromiso normativo en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Sukarmin & Sin (2022) el objetivo fue identificar influencias del liderazgo educativo de directores, compromiso organizacional docentes en las escuelas secundarias. Enfoque cuantitativo y diseño experimental transversal, utilizó 264 docentes como muestra usando dos cuestionarios, la PIMRS y OCQ. El resultado mostró una puntuación media del liderazgo educativo de los directores con 3,7 y el compromiso organizacional de docentes con 3,3. Por otra parte la hipótesis prueba que el liderazgo educativo de directores tenía una influencia moderada ($\beta = 0,397$) en docentes y su compromiso organizacional. Concluyeron que la investigación contribuye positivamente al desarrollo del conocimiento en el campo del liderazgo educativo y el compromiso organizacional. Por ende, si se desea mejorar el compromiso de los docentes, los directores deberían practicar un liderazgo educativo extensivo.

Ramlah et al. (2023) tuvieron como propósito explicar la influencia del liderazgo de los directores y la inteligencia emocional y como afecta la conducta laboral docente en las Escuelas Secundarias Públicas. De enfoque cuantitativo con diseño causal, trabajaron 77 docentes de Escuelas Secundarias Públicas. El resultado indica que la inteligencia emocional y liderazgo en la escuela por parte de los directores influyen significativamente en el comportamiento de los docentes, con un valor de significancia de $0,002 < 0,005$ y un coeficiente de determinación del 45,4%. Concluyeron que a medida aumentan la eficacia del liderazgo de los directores y su nivel de inteligencia emocional, también aumentará la calidad laboral de los docentes. Por ello, es importante que los líderes educativos trabajen su inteligencia emocional junto a su liderazgo para una mejor contribución en el comportamiento laboral docente en beneficio de los estudiantes.

Yurt (2022) tuvo como objetivo examinar la eficacia docente colectiva y el compromiso organizacional, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, la investigación incluyó a 320 docentes de escuelas públicas y se utilizó un análisis ecuaciones estructurales. El resultado indicó que la eficacia docente colectiva afecta de manera positiva el compromiso organizacional ($\beta = 0,41$, $p < ,001$) alrededor del 17% la eficacia en conjunto cambió en cuanto al compromiso organizacional. Concluyó que al aumentar en los docentes su eficacia también el compromiso

aumentó. Por consiguiente, Existe un impacto importante entre la eficacia en equipo a y el compromiso organizacional afectando directamente al compromiso normativo de los docentes.

Sutiyatno et al. (2022) el propósito fue investigar influencia del liderazgo, innovación y compromiso docente a través de cultura organizacional. De enfoque cuantitativo, trabajaron con 180 profesores de escuelas profesionales públicas mediante el método de encuesta y un modelo (SEM). El resultado arrojó que el liderazgo en innovación influyó en la cultura organizacional con un valor t de 2,95 > ttable (1,98) en 0,26. Sin embargo, con 0,27 y un valor t de 3,10 > ttable (1,98) la cultura organizacional influyó en el compromiso docente. El liderazgo innovador alteró de forma directa el compromiso de los docentes en 0,31 con un valor t de 3,41 > ttable (1,98) debido a que la cultura organizacional es una variable mediadora en 0,07. Concluyeron que la cultura organizacional puede intervenir de manera exitosa sobre el liderazgo en innovación y el compromiso docente. Asimismo, estas dos variables pueden permitir la implementación y el desarrollo de una educación de calidad.

Muhammad & Hussain (2020) dieron a conocer la relación de los docentes, su empoderamiento y las relaciones laborales con el compromiso organizacional de escuelas públicas secundarias. De enfoque cuantitativo correlacional. Utilizaron una encuesta con 1200 docentes, los resultados indicaron la confiabilidad de los cuestionarios, 0,910 en la escala de empoderamiento docente y 0,781 en compromiso organizacional. Concluyeron en la persistencia de la relación sólida y positiva en cuanto al empoderamiento de los docentes y el compromiso organizacional. Por consiguiente, para mejorar el compromiso de los docentes se debe incorporar el empoderamiento como método de motivación.

En cuanto al ámbito nacional Alfaro (2023) cuyo propósito fue determinar la repercusión del liderazgo directivo en la satisfacción del docente en lo laboral, diseño no experimental, correlacional causal, trabajó con 80 docentes aplicando dos cuestionarios. El resultado obtenido muestra que el liderazgo directivo destaca en un 92,5% eficiente, 7,5% regular; en cuanto a la satisfacción laboral un 37,5% satisfecho y 28,7% promedio. La hipótesis general demuestra un $p < ,05$ y el R^2 de Nagelkerke 348 equivalente a 34,89%. Concluyó que existe influencia del liderazgo

directivo referente a la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis alterna y nula rechazada.

Pinto (2023) su propósito fue determinar la gestión administrativa la influencia en el compromiso organizacional, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, correlacional causal, trabajó con 85 directivos utilizando la encuesta, los resultados hallados pseudo R2 Cox y Snell indican que el 71,1% manifiestan que el compromiso organizacional es favorecido por la gestión administrativa. Concluyó, para que haya un compromiso organizacional debe existir una eficiente gestión administrativa.

López (2022) su propósito fue determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional, enfoque cuantitativo, correlacional causal, utilizó cuestionarios con 89 docentes, el resultado arrojó la dependencia en la variabilidad del liderazgo directivo 42,5% en el clima organizacional. Asimismo, un p-valor < 0.05 y un chi cuadrado (35,807). Concluyó, que el clima organizacional es influenciado por el liderazgo directivo respecto al trabajo en equipo, comunicación, trato docente, etc.

Ocaña (2021) determinó la incidencia del liderazgo directivo y el comportamiento organizacional, enfoque cuantitativo, correlacional causal, trabajó con 90 docentes, los resultados indican que un 21,1% es medio y bajo un 78,9% respecto al liderazgo y comportamiento organizacional. Asimismo, Wald 17,471 es mayor a 4, por ende, existe incidencia p: 0.000 < α : 0, 01 la hipótesis aceptada fue la alterna y la nula descartada. Concluyó que existe incidencia por parte del liderazgo directivo sobre en el comportamiento organizacional.

Navarrete (2019) su propósito fue determinar la influencia y su grado respecto al desempeño docente y liderazgo directivo, diseño no experimental, correlacional causal, usó tres cuestionarios. Se obtuvo de Cox y Snell 0,558 indicando un 39,7% del desempeño docente es influenciado de manera positiva por el clima de la entidad institucional y liderazgo directivo, pero, la dependencia del coeficiente Nagelkerke, manifestó un 64% de la variabilidad del desempeño se debe al clima institucional y liderazgo directivo. Concluyó, el desempeño docente es influenciado significativamente por el clima institucional y liderazgo directivo.

Sánchez (2019) su propósito fue determinar los niveles y la relación entre el clima organizacional y liderazgo directivo, enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, trabajó con dos encuestas las cuales fueron aplicadas a 72 maestros.

El resultado obtenido muestra que existe un nivel inadecuado en la capacidad de gestión un 79,17%, un nivel regular 19,44% y un nivel adecuado de capacidad de gestión 1,39%. Concluyó que el clima organizacional y liderazgo directivo mantienen relación significativa y directa; es decir, mientras haya un mayor liderazgo directivo habrá mayor nivel de clima organizacional. Por ende, fomentar el liderazgo directivo teniendo en cuenta un plan de acción ayudará a fortalecer el clima organizacional.

En cuanto a la primera variable liderazgo directivo, Mayo (1972) teoría de las relaciones humanas explicó que el factor humano es parte fundamental y la más destacada dentro de una organización ya que el individuo se siente más cómodo cuando la organización comprende y genera confianza en él. El efecto de este trato produce en los colaboradores una actitud positiva lo cual conlleva a una mayor productividad. Según Vroom (1964) la teoría de las expectativas menciona que la motivación de los individuos está ligado a un determinado valor que se le atribuye a su esfuerzo, incrementado por la confianza y seguido de la respuesta del grupo contribuirán a la ejecución de las metas de manera satisfactoria. Por su parte, la teoría de la administración Fayol (1971) explicó la importancia de la estructura y funciones que debe manejar la organización para lograr resultados eficientes. La tarea de los administrativos debe ser dirigida como una responsabilidad junto a los colaboradores y no como una carga.

La teoría sobre el liderazgo directivo, Leithwood (2009) explicó que existen ciertas prácticas en un líder que trasciende de forma progresiva y positiva tanto en estudiantes y como en docentes. El trabajo directivo a través de incidencias genera de manera indirecta una influencia en los estudiantes y promueven un ambiente favorable en cuanto al desarrollo de habilidades en los docentes. Entonces, se entiende que los directivos cuentan con el apoyo del personal que labora en dicha entidad además de los padres de familia, esto permitirá una mejor comunicación y el logro de objetivos.

Para Casas (2019) mencionó que existen siete modelos de líder entre ellos los siguientes: líder carismático tiene una alta inteligencia y desarrolla planificaciones de manera sólida ante cualquier eventualidad; líder autocrático, es deficiente en cuanto a las críticas, no se adapta a los cambios; líder pastor, no son muy eficientes ante la crítica, ante situaciones difíciles no toma decisiones con la

rapidez que se requiere, a pesar de tener buenas planificaciones tiene problemas en la ejecución de estas; líder natural, tiene un buen desempeño pero le resulta difícil adaptarse a entidades enfocada solo en ventas. Asimismo, García (2018) explicó la habilidad del liderazgo generando en otras personas influencia en diferentes enfoques donde cualquier acción que se realice debe hacerse en base a las ideas consensuadas entre los directivos y la comunidad educativa.

Por otro lado, Capurro y Olivera (2019) explicaron que el líder directivo debe tener como actividades principales la reflexión y la investigación pues esto le permitirá tomar decisiones adecuadas que se adapten a la realidad, de esta manera podrá dirigir apropiadamente a los miembros de la organización. A su vez, Espinosa et al. (2020) un líder directivo muestra su capacidad en el desarrollo de actividades cuyo propósito es cumplir los objetivos de la institución. Para ende, se debe tener en cuenta la cultura organizacional, protocolos y políticas educativas que fomenten la calidad educativa.

Según Zegarra (2020) mencionó que, para ejercer como director dentro de una entidad institucional, el liderazgo transformacional es un elemento fundamental porque ayudará a dirigir las políticas educativas como cualidades propias del director. El liderazgo transaccional también juega un rol importante ya que ayudará a generar cambios positivos en la organización. Por último, MINEDU (2020) el directivo debe tener experiencia, orientación pedagógica y escolar teniendo en cuenta el acompañamiento adecuado generando una adecuada gestión educativa. Cabe resaltar que el liderazgo se encuentra en el Decreto Supremo 004-2018-Minedu cuyo rol debe ser exclusivamente del director de la institución educativa siendo pieza importante de la gestión escolar.

Galdames (2022) es importante que los líderes directivos estén en constante capacitación en conjunto con los colaboradores, esto ayuda al directivo a tener un buen manejo de la gestión educativa lo cual será favorable para todos los miembros de la entidad institucional. Asimismo, Colovic (2022) un buen director tiene la visión clara de las necesidades de su organización. Por ello utiliza diferentes recursos y estrategias que generen desarrollo y cambio positivo en docentes y estudiantes.

Girmanová et al. (2022) las características del buen líder directivo es ser empático ante problemas que podría suscitarse dentro de la institución educativa e innovador, esto contribuirá al crecimiento de competencias en beneficio de

estudiantes. A su vez, Ibne & Shakirova (2021) la responsabilidad del director es conducir de manera adecuada una buena gestión educativa con el fin de brindar recursos académicos en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto a las dimensiones Leithwood (2009) los divide en cuatro: Establecer la dirección es el procedimiento asociado a una visión común impulsada por un personaje moral cuyo propósito es alcanzar objetivos propios y grupales demostrando expectativas altas con el fin de cumplir los objetivos propuestos. Rediseñar la organización es aquella que está vinculada al trabajado condicionado que permitan desarrollar habilidades a los colaboradores. La cooperación y la estructura de la organización facilitaran la relación productiva con la sociedad y la familia. Desarrollar personas es brindar el desarrollo profesional a través de incentivos y apoyo a sus capacidades para mejorar opciones de solución y por último gestionar la instrucción es el monitoreo, evaluación de la enseñanza, el progreso del estudiante, el uso de recursos y la coordinación de programas. El propósito es proporcionar soporte técnico a los docentes para brindar un mejor desempeño.

En cuanto al compromiso organizacional, Becker (1960) en su teoría del capital humano explicó que el individuo por decisión personal se compromete en aportar sus ideas y esfuerzos para el bien de la organización con el fin de para obtener a futuro beneficios. Asimismo, Meyer y Allen (1991) mencionaron que existe una relación en la organización entre los colaboradores, involucra al individuo con su organización mostrando interés y sobre todo eficiencia en su desempeño laboral. Además, el mecanismo enfoca los objetivos trazados haciendo que el trabajador tenga mayor rendimiento y productividad en favor de la organización. Por su parte, Chiavenato (2008) explicó que el compromiso organizacional es aquella que involucra al individuo con su organización mostrando interés y sobre todo enfatizando la eficiencia en su desempeño laboral. Asimismo, García e Ibarra (2016) explicaron que se presenta como un vínculo que surge por parte del colaborador hacia la corporación, generando el compromiso en los intereses de la organización, haciendo hincapié al cumplimiento de los objetivos sin importar los horarios extensivos de trabajo.

Por otro lado, Arias et al. (2019) indicaron que la conducta del colaborador es eficaz cuando están identificados con la institución lo cual genera su deseo laboral

permanente con el fin de cumplir los metas trazados en la organización. Del mismo modo, Araya (2020) enfatiza la identificación de un individuo hacia una entidad en la cual demuestra su compromiso contribuyendo de manera afectiva y efectiva con el propósito de conseguir propuestas asertivas que ayuden a la organización.

Según Chiang y Candia (2021) es un estado que concierne a la parte psicológica de un individuo generando una relación muy estrecha con una organización. Las consecuencias de esta relación es la permanencia y la dedicación continua para el logro de objetivos. Por su parte, Cruz (2018) indica que los lazos fuertes con las organizaciones generan alta productividad lo que conlleva a una excelente calidad de vida laboral dentro de la organización, es decir, ambas partes salen beneficiadas. Por último, May et al. (2020) el nivel de compromiso organizativo por parte de los directivos repercute en los colaboradores a través de una alta productividad y mejora en los compromisos en beneficio de la entidad donde se labora.

Según Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional, está dividido en tres: Compromiso afectivo es aquella donde un individuo tiene una orientación interna, afectiva y emocional lo que repercute en la participación directa hacia la organización. Compromiso normativo es el grado de pertenencia y permanencia moral que siente el colaborador en la organización. El empleado al percibir prestaciones como capacitaciones, beneficios y bonos siente la necesidad de retribuir dando a entender de que su deuda está cubierta. Por otro último, compromiso de continuidad, el colaborador percibe el costo que significa dejar la organización, es decir, tendría que evaluar si es viable dejar tiempo y esfuerzo.

Según García e Ibarra (2016) explicaron que existen factores que determinan el compromiso organizacional: compromiso afectivo, es aquella donde las necesidades del colaborar son atendidas por la organización; compromiso de continuación, es el reconocimiento establecido por parte de los directivos hacia los colaboradores creando un vínculo en ambas partes; compromiso normativo, es la relación de lealtad de un individuo en cuanto a sus responsabilidades respetando las normas y acuerdos establecidos por la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Tipo básica porque las variables generan conocimientos (Hernández et al., 2018). A su vez, Valderrama (2015) explicó que la investigación tiene como finalidad colocar a prueba teorías con poca base teórica, es por ello que el investigador tiene como propósito desarrollar conocimientos que ayuden a mejorar la teoría científica.

3.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental, no existe manipulación de variables en esta investigación, por ello no hay cambios o alteraciones (Ato, López y Benavente 2013). Enfoque cuantitativo ya que los datos obtenidos se procesan mediante el uso de la estadística obteniendo información importante para esta investigación. Es correlacional causal porque ambas variables se relacionan en causa- efecto (Ñaupas et al. 2014)

Método hipotético deductivo, se da mediante un proceso de exploración en la formulación de la hipótesis, con ello se obtiene conclusiones que se comparan con la teoría (Bernal, 2016). De nivel explicativo, el origen de la dificultad contradictoria empareja razones en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Es transversal porque la aplicación de los instrumentos se realiza una sola vez. La investigación transversal se da cuando un estudio recopila solo una vez la información del individuo y en un momento determinado, el fin es que las variables puedan ser descritas para finalmente ser analizadas (Bernal, 2010). Esquema de la investigación (ver anexo 7).

3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo directivo

Definición conceptual: Involucra capacidad, influencia, compartir capacidades y conocimientos de manera positiva y motivadora a los subordinados, logrando la efectividad en las actividades a realizar en corto plazo (Maxwell, 2021).

Definición operacional: Cuenta con cuatro dimensiones: establecer la dirección, rediseñar la organización, desarrollar personas y por último gestionar la instrucción (Leithwood, 2009).

Indicadores: Compuesta por 21 indicadores y 20 ítems

Escala de medición: Escala de Likert.

Compromiso organizacional

Definición conceptual: El compromiso organizacional es aquella que involucra al individuo con su organización mostrando interés y sobre todo enfatizando la eficiencia en su desempeño laboral (Chiavenato, 2008).

Definición operacional: Se determina en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores: Compuesta por 9 indicadores y 20 ítems.

Escala de medición: Escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Fueron 120 docentes de instituciones educativas públicas. Explica que es la agrupación o reunión de ciertos individuos con características similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Las cuales están distribuidas de la siguiente manera: La muestra fue de 92 colaboradores instituciones educativas de UGEL 02.

Tabla 1

Distribución de la población

Institución educativa	Cantidad
Personal docente C1	80
Personal docente C2	40
Total	120

3.3.2. Muestra

Es la representación abreviada de la población, seleccionado de forma circunstancial o aleatoria, el tamaño resultante del grupo investigado no afecta el resultado final ni proyecciones de diversos grupos que guarden relación con la unidad de análisis (Ñapuas et.al, 2019). La muestra se tomó con 92 docentes de dos instituciones públicas, para su estimación se usó la fórmula siguiente:

Figura 1

Formula población-muestra

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Tabla 2

Estratificaciones docentes

Institución educativa	Población	%	Muestra
Personal docente C1	40	31.67%	28
Personal docente C2	80	68.33%	64
Total	120	100%	92

3.3.3. Muestreo

Tipo probabilístico aleatorio simple, dándose distribución de grupos en forma significativa, pero teniendo en cuenta su poca relevancia en la producción del foco de estudio respecto a estas subdivisiones (Hernández y Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión: Se incluye a docentes que por propia voluntad desean colaborar con el estudio, estos no presentarán peculiaridades no deseadas durante la realización del mismo, en las instituciones educativas publicas UGEL 02.

Criterios de exclusión: Se excluye docentes que no desearon participar durante el desarrollo de la investigación en las instituciones educativas publicas UGEL 02.

Unidad de análisis:

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue usada para la recolección de datos, en relación a esta se dice que es utilizada para proveer información vinculada a la población al cual se está estudiando (Gutiérrez, 2016). El propósito es generar interacciones directas entre el investigador y el eje de estudio, obteniendo información sobre un tema articulado y específico para los propios intereses del estudio (Medina et al., 2023).

Se usó el cuestionario adaptado, el primero sobre el liderazgo directivo, mide la perspectiva del encuestado en cuanto a los estilos de liderazgo sobre su líder, el segundo sobre el compromiso organizacional, mide los niveles logrados por docentes dentro de la institución educativa. Este instrumento cuenta con 40 ítems la cual registrará elementos o características que ayuden a la investigación con el fin de recopilar información específica del grupo. Para medir las respuestas se usó la escala de Likert, que es una herramienta cuya función es reunir información específica cuantitativa usadas en la investigación (Maldonado, 2007).

La validez de los instrumentos se da cuando estos son analizados y evaluados por expertos de forma externa (Carrasco. 2016). Por ello el instrumento de esta investigación fue validado por tres especialistas en la materia.

Tabla 3

Juicio de expertos

N°	Apellidos y nombres	Especialidad	Resultado
Experto 1	Mg. Zulueta Flores, Lezly	Educación- Administración	Suficiente
Experto 2	Dr. Holguin Álvarez, Jhon	Docente Renacyt UCV	Suficiente
Experto 3	Dr. Pérez Saavedra, Segundo	Docente Renacyt UCV	Suficiente

La confiabilidad se logró mediante utilización de alfa de Cronbach, realizándose una prueba piloto con 40 docentes. El procedimiento alfa de Cronbach proporciona el grado y la dirección de los ítems en cuanto a su interrelación consiguiendo certezas de confiabilidad (AERA, APA, NCME, 2018).

El análisis de fiabilidad demuestra el valor de Alfa de Cronbach de 0.895, debido a que es un valor ubicado en el rango cercano a la unidad, se puede inferir que el instrumento es confiable. Se observa que dentro de los rangos y valoraciones según Hernández et al (2014), el Alfa de Cronbach resultante en el estudio se encuentra en el rango de 0.8 a 0.9, siendo calificado como aceptable (ver anexo 6).

3.5. Procedimientos de análisis de datos

En primer lugar, para la aplicación del instrumento se procedió a solicitar las autorizaciones correspondientes a los directivos. Luego de obtener el permiso, a

dos instituciones se les envió un enlace de formularios de Google y a la otra institución se les llevó cuestionarios físicos los cuales serán llenados por los docentes. El tiempo que se usó para administrar el instrumento que mida las variables será un total de 35 minutos, la primera variable de 15 minutos y para la segunda variable 20 minutos. Es posible que algunos docentes por diferentes motivos entreguen los cuestionarios al día siguiente y otros colegas horas más tarde. Toda la información obtenida se procesó en Excel para luego ser trabajada con la data del SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Realizado mediante la estadística descriptiva de acuerdo a resultados mostrados en porcentajes y en tablas de frecuencia del SPSS, esta data se consiguió conocer la influencia del liderazgo directivo y grado de compromiso que este representa dentro de la institución educativa. El aceptar o rechazar la hipótesis nula empleando el Rho de Spearman se utilizó datos no paramétricos obteniendo un nivel de significancia de resultados correlacionales. Para toda la investigación se utilizaron programas como Microsoft Excel, SPSS, Rho Spearman entre otros.

3.7. Aspectos éticos

La investigación utilizó normativas de la Universidad Cesar Vallejo, donde se encontraron pautas específicas que apoyan la realización de esta investigación. A su vez la Ley Universitaria 30220 en conjunto al sistema Turnitin verificaron la legalidad, argumentación En cuanto al consentimiento se coordinó con autoridades de la institución educativa en relación a la investigación y su propósito. A la vez se resaltó el respeto y la reserva en cuanto a la información de los encuestados. La recolección de datos se realizó en la institución previo consentimiento de los directivos y docentes en horario comercial teniendo en cuenta la ética y la integridad de los participantes. Así mismo, todo derecho de autor se respetó ya que son citados según lo establecido en la 7ª de APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

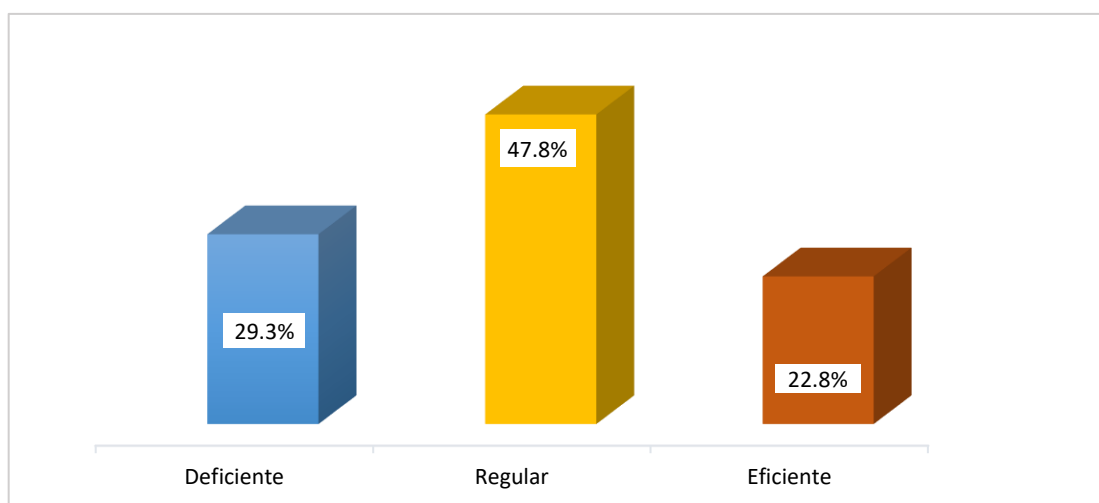
Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	27	29,3%
	Regular	44	47,8%
	Eficiente	21	22,8%
	Total	92	100%

Figura 2

Niveles del liderazgo directivo

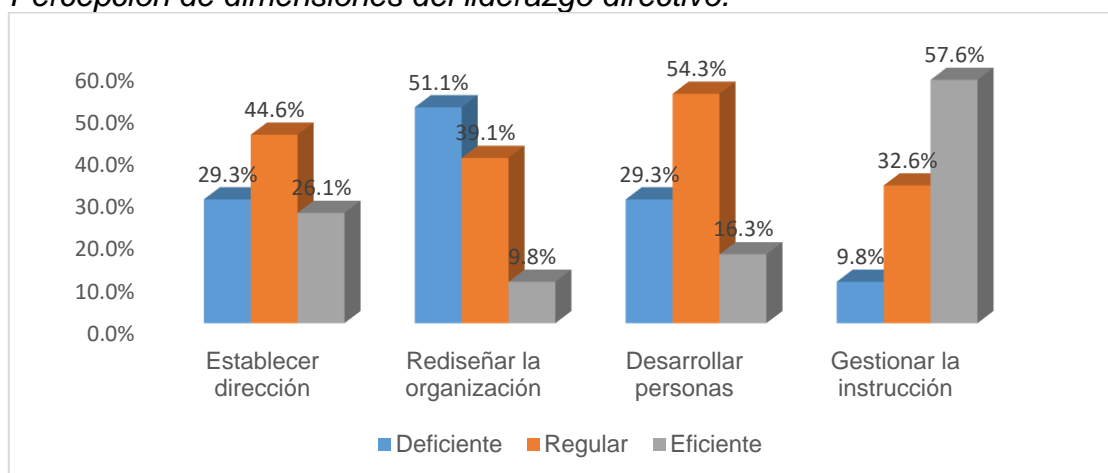


Interpretación:

En la tabla N°4 y figura N° 2, la frecuencia y porcentaje de toda la muestra para la variable Liderazgo Directivo tuvo el siguiente comportamiento: Hubo un total de 47.8% que obtuvieron la calificación “regular”, mientras que “deficiente” se presentó en un 29.3%. y 22.8% “eficiente”.

Figura 3

Percepción de dimensiones del liderazgo directivo.



Interpretación:

En la figura N° 3, se aprecia según las dimensiones del liderazgo directivo; 44.6% indicaron que la dimensión establecer dirección es regular, el 29.3% deficiente y el 26,1% eficiente. En cuando a la dimensión rediseñar la organización el 51.1% indicaron que es deficiente, 39.1% regular y 9.8% eficiente. Para la dimensión desarrollar personas 54.3% señalaron que es regular, 29.3% deficiente y 16,3% eficiente. Por último, en la dimensión gestionar la instrucción, indicaron 57.6% es eficiente, 32.6% regular y 9.8% deficiente.

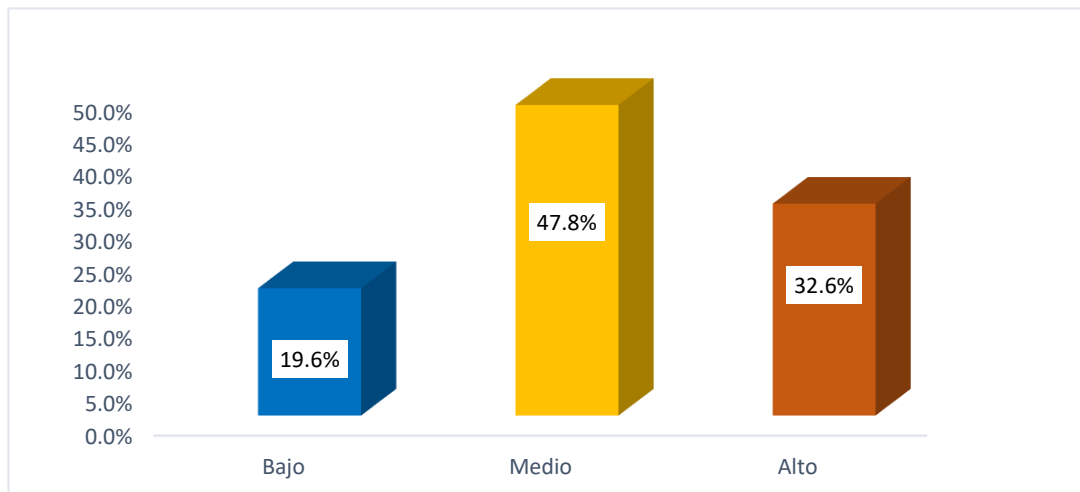
Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de la variable Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	19,6%
	Medio	44	47,8%
	Alto	30	32,6%
	Total	92	100,0%

Figura 4

Niveles del compromiso organizacional

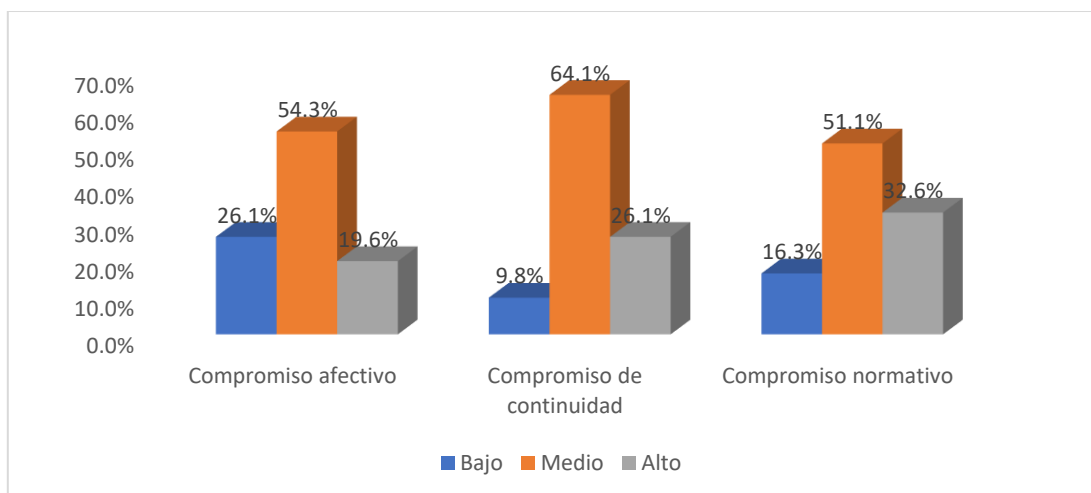


Interpretación:

La figura N° 4, muestra que la mayor parte de docentes encuestados presentó compromiso medio hacia la institución 47.8%, seguido por los que presentaron compromiso alto 32.6% y finalmente 19.6% tuvo un bajo compromiso organizacional.

Figura 5

Percepción de dimensiones de compromiso organizacional.



Interpretación:

La figura N° 5, se aprecia las dimensiones del compromiso organizacional; los colaboradores indicaron estar en el nivel medio con 54.3% en la dimensión del compromiso afectivo, 26.1% nivel bajo y 19.6% alto. Asimismo, el 64.1%,

pertenciente al compromiso de continuidad indicó estar en nivel medio, 26.1% alto y 9.8% en el nivel bajo. Por último, en la dimensión compromiso normativo 51.1% indicó un nivel medio, 32.6% alto y 16.3% bajo.

Tabla 6

Tabla cruzada de las variables.

		Compromiso organizacional			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo directivo	Deficiente	18	9	0	27
		19,6%	9,8%	0,0%	29,3%
	Regular	0	29	15	44
		0,0%	31,5%	16,3%	47,8%
	Eficiente	0	6	15	21
		0,0%	6,5%	16,3%	22,8%
Total		18	44	30	92
		19,6%	47,8%	32,6%	100,0%

Interpretación:

En la tabla N°6, más del 19 % quienes presentan nivel bajo de compromiso organizacional también son quienes reportan nivel deficiente en cuanto al liderazgo directivo, el 9,8% presentan nivel medio de compromiso organizacional y reportan deficiente liderazgo directivo, el 31,5% de los docentes presenta nivel medio en compromiso organizacional, reportando regular nivel en el liderazgo directivo, el 6,5% presentan nivel medio en el compromiso organizacional y perciben un eficiente liderazgo directivo, 16,3% presentan nivel alto en el compromiso organizacional y perciben eficiente liderazgo directivo.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Tabla 7*Información de prueba de ajuste de los modelos*

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Liderazgo directivo en el compromiso organizacional	Sólo	86,029			
	interceptación Final	11,117	74,912	2	,000
Liderazgo directivo en el compromiso afectivo.	Sólo	111,523			
	interceptación Final	9,886	101,637	2	,000
Liderazgo directivo en el compromiso de continuidad.	Sólo	55,316			
	interceptación Final	11,171	44,145	2	,000
Liderazgo directivo en el compromiso normativo.	Sólo	77,315			
	interceptación Final	11,220	66,095	2	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

En la tabla N°7, se aprecia las variables con sus dimensiones, donde la hipótesis general y específicas dan como resultado la significancia menor a 0.05 ($p_{\text{valor}} < 0.05$) aceptándose la hipótesis alterna y descartando la nula. Por otro lado, Chi-cuadrado de mayor valor es 101,637, del liderazgo directivo en el compromiso afectivo y el menor es 44,145 entre el compromiso de continuidad y liderazgo directivo.

Tabla 8*Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio*

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Liderazgo directivo en el compromiso organizacional	Pearson	1,910	2	,385
	Desviación	3,268	2	,195
Liderazgo directivo en el compromiso afectivo	Pearson	,288	2	,866
	Desviación	,550	2	,760
Liderazgo directivo en el compromiso de continuidad	Pearson	4,133	2	,127
	Desviación	,832	2	,072
Liderazgo directivo en el compromiso normativo	Pearson	,885	2	,074
	Desviación	,706	2	,060

Interpretación:

La tabla N°8, muestra resultados donde se aprecia que $p_{\text{valor}} > 0,05$, indicando que el liderazgo directivo en el compromiso organizacional se ajusta al modelo de

regresión logística.

Tabla 9

Prueba Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Liderazgo directivo en el compromiso organizacional	,464	,531	,300
Liderazgo directivo en el compromiso afectivo	,616	,709	,472
Liderazgo directivo en el compromiso de continuidad	,362	,420	,228
Liderazgo directivo en el compromiso normativo	,318	,362	,181

Interpretación:

La tabla N°9, se considera (coeficiente Nagelkerke) de la prueba Pseudo R cuadrado ya que es el valor mayor. Además, depende el 53,1% el compromiso organizacional del liderazgo directivo. Asu vez, la variabilidad del compromiso afectivo hacia el liderazgo directivo depende al 70,9%. Del mismo modo, existe dependencia del compromiso de continuidad hacia el liderazgo directivo en un 42% y 36.2% del compromiso normativo depende del liderazgo directivo.

Tabla 10

Estimación de parámetros

Estimación de parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral [Compromisoorganizacional1 = 1]	-22,536	,408	3047,214	1	,000
[Compromisoorganizacional1 = 2]	-,916	,483	3,598	1	,058
Ubicación [Liderazgodirectivo1=1]	-23,229	,000	.	1	.
[Liderazgodirectivo1=2]	-1,576	,578	7,421	1	,006
[Liderazgodirectivo1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral [Compromisoafectivo1 = 1]	-23,854	,612	1517,328	1	,000
[Compromisoafectivo1 = 2]	-,288	,441	,426	1	,514
Ubicación [Liderazgodirectivo1=1]	-25,933	,000	.	1	.
[Liderazgodirectivo1=2]	-2,134	,622	11,749	1	,001
[Liderazgodirectivo1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral [Compromisodecontinuidad1 = 1]	-22,897	,408	3145,712	1	,000
[Compromisodecontinuidad1 = 2]	-,288	,441	,426	1	,514
Ubicación [Liderazgodirectivo1=1]	-22,204	,000	.	1	.
[Liderazgodirectivo1=2]	-1,269	,556	5,207	1	,022
[Liderazgodirectivo1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral [Compromisonormativo1 = 1]	-22,705	,387	3436,765	1	,000
[Compromisonormativo1 = 2]	-,916	,483	3,598	1	,058
Ubicación [Liderazgodirectivo1=1]	-22,928	,000	.	1	.
[Liderazgodirectivo1=2]	-1,576	,578	7,421	1	,006
[Liderazgodirectivo1=3]	0 ^a	.	.	0	.

Interpretación:

En la tabla 10, los resultados entre liderazgo directivo en el compromiso

organizacional son mayor a 3 según coeficiente Wald, mostrando la estimación de parámetros ($\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; $\text{Wald} = 3047,214$) observándose un nivel alto. Asimismo, el liderazgo directivo en el compromiso afectivo tiene ($\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; $\text{Wald} = 1517,328$). Por otro lado, el liderazgo directivo en el compromiso de continuidad es ($\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; $\text{Wald} = 3145,712$). Por último, el liderazgo directivo en el compromiso normativo se observa ($\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; $\text{Wald} = 3436,765$). Concluyendo que existe una influencia de la primera variable sobre la segunda.

IV. DISCUSIÓN

Para el estudio de esta investigación las dos variables usadas dieron como resultado el nivel de significancia menor a 0.05 ($p_{\text{valor}} < 0.05$) manifestando una influencia significativa entre ambas variables. Asimismo, el liderazgo directivo en el compromiso afectivo tiene valor Chi-cuadrado mayor 101,637 y el liderazgo directivo y compromiso de continuidad menor 44,145. Por otra parte, las estimaciones de parámetros analizados determinan que existe influencia de la primera variable sobre la segunda. Los índices R² (Nagelkerke = 0.53) aptos para la aceptación de la hipótesis alterna y descartando la nula.

Es importante medir los niveles del liderazgo ya que según los resultados de esta investigación se manifiesta que a mayor liderazgo mayor es el compromiso organizacional dentro la institución. Por su parte Maxwell (2021) manifiesta que el liderazgo involucra la capacidad de influenciar, compartir capacidades y conocimientos de manera positiva y motivadora a los subordinados, logrando la efectividad en las actividades a realizar en corto plazo.

En referencia a la variable compromiso organizacional, es valioso medir su nivel pues un docente se identifica con su institución al momento de contribuir en los objetivos trazados mostrando su anhelo de continuidad y manifestando su esfuerzo constante por el bien de dicha entidad. A su vez los colaboradores comprometidos evitan generar costos adicionales en cuanto a reemplazos u otros inconvenientes que podrían suscitarse en cualquier momento lo cual aporta de manera objetiva las metas propuestas por dicha institución (Chiavenato, 2009).

El primer objetivo específico, determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso afectivo, la prueba de hipótesis encontró una correlacional causal y significativa hallándose un nivel de significancia menor a 0.05 ($p_{\text{valor}} < 0.05$) este resultado tiene relación con Alfaro (2023) buscó evidenciar la repercusión del liderazgo en la satisfacción docente teniendo resultados destacados en el liderazgo directivo 92,5% y 7,5% regular. En relación a la hipótesis general la prueba demuestra un $p < ,05$ y el R² de Nagelkerke 348 equivalente a 34,89%. Por lo tanto, existe influencia del liderazgo directivo referente a la satisfacción laboral.

Asimismo, Pinto (2023) evidenció en su estudio que el compromiso organizacional es favorecido por la gestión administrativa., los resultados hallados en pseudo R2 de Cox y Snell indican un 71,1% Por ello, para que haya un compromiso organizacional debe existir una eficiente gestión administrativa.

En cuanto al compromiso afectivo Meyer y Allen (1991) manifiestan que es aquella donde el individuo tiene una orientación interna, afectiva y emocional lo que repercute en la participación directa hacia la organización. Este compromiso busca desarrollar la parte emocional del docente con el único que fin de que se genere una situación positiva en beneficio de la comunidad educativa. Otro aspecto importante entender que existen situaciones en las que el docente debe tomar decisiones personales por ello la búsqueda de apoyo a sus necesidades es atendida por parte de la organización (García e Ibarra, 2016). Por ello en este estudio el compromiso afectivo depende al 70.9% del liderazgo directivo, mostrándonos que en la práctica muchos docentes requieren de directivos con ética y valores que los impulsen a seguir contribuyendo con las instituciones educativas.

El segundo objetivo específico, determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso de continuidad, la prueba de hipótesis halló el nivel de significancia menor a 0.05 ($p_valor < 0.05$) por ende, existe influencia significativa entre el liderazgo directivo en el compromiso de continuación. Este resultado se relaciona con López (2022) en su estudio demostró que existe la dependencia de la variabilidad del liderazgo directivo 42,5% en el clima organizacional. Asimismo, un p -valor < 0.05 y un chi cuadrado (35,807). Con estos resultados se entiende que el clima organizacional es influenciado por el liderazgo directivo respecto al trabajo en equipo, comunicación, trato docente, etc.

Por otro lado, Sukarmin & Sin (2022) quienes identificaron que la influencia del liderazgo de directores en el compromiso organizacional de docentes en las escuelas secundarias fue significativa y muy positiva mostrando una puntuación media del liderazgo educativo de los directores con 3,7 y el compromiso organizacional de docentes con 3,3. En cuanto a la hipótesis prueba que el liderazgo educativo de directores tenía una influencia moderada ($\beta = 0,397$). Por lo tanto, el desarrollo del conocimiento en el campo del liderazgo educativo es positivo en el compromiso organizacional.

Ocaña (2021) evidenció en su estudio que un 21,1% es medio y bajo un 78,9% respecto al liderazgo directivo y el comportamiento organizacional. Asimismo, Wald 17,471 es mayor a 4, por ende, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$. Es decir, existe incidencia del liderazgo directivo sobre el comportamiento organizacional. Por ende, se demuestra que el compromiso organizacional en docentes es directa y proporcional al clima del centro laboral. Esto tiene concordancia con lo investigado por Ramlah et al. (2023) explicaron la relación directa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de directores infieren significativamente el comportamiento laboral de los docentes, con un valor de significancia de $0,002 < 0,005$ y un coeficiente de determinación del 45,4%. Demostrando que a medida aumentan la eficacia del liderazgo de los directores y su nivel de inteligencia emocional, también aumentará la calidad laboral de los docentes.

Por último, Sutiyatno et al. (2022) quienes en su investigación demostraron el liderazgo en innovación influyó en la cultura organizacional de los docentes, es decir, liderazgo innovador alteró de forma directa el compromiso de los docentes en 0,31 con un valor t de $3,41 > t_{table} (1,98)$ debido a que la cultura organizacional es una variable mediadora en 0,07. Estos resultados comprueban que la cultura organizacional es exitosa sobre el liderazgo en innovación y el compromiso docente generando aumento de la calidad educativa.

Según Girmanová et al. (2022) las características de un buen líder directivo es ser empático ante problemas que podría suscitarse dentro de la institución educativa e innovador, esto contribuirá al crecimiento de competencias en beneficio de estudiantes.

Para Meyer y Allen (1991) el colaborador de una entidad tiene compromiso de continuidad cuando percibe el costo que significa dejar la organización, ya que tendría que evaluar si es viable dejar tiempo y esfuerzo. Por su parte, García e Ibarra (2016) explicaron que compromiso de continuación, es el reconocimiento establecido por parte de los directivos hacia los colaboradores creando un vínculo en ambas partes. Por ende, se demostró que el compromiso de continuidad en docentes es de 42% respecto al liderazgo directivo, es decir, que algunos docentes sienten la necesidad de permanecer dentro de su centro laboral debido a diversos factores como la trayectoria dentro la institución, el esfuerzo y dedicación hacia su

trabajo, el factor económico en cuanto a cambiarse a otra entidad y sobre todo el apoyo por parte de los directivos.

El tercer objetivo específico, determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso normativo; en la prueba de hipótesis halló el nivel de significancia menor a 0.05 ($p_valor < 0.05$) existiendo una influencia significativa entre el liderazgo directivo en el compromiso normativo. Este resultado se relaciona con Segil (2023) quien buscó determinar la relación entre el liderazgo directivo en el desempeño docente a nivel secundaria, concluyendo que el desempeño docente y el liderazgo mantiene una relación significativa alcanzando un nivel de correlación 0,839. Por tanto, es fundamental comprender el rol de los directivos de la institución educativa ya que ello ayudará a generar un clima adecuado y mejorar el desempeño de los docentes.

Según, Navarrete (2019) determinó en su investigación que desempeño docente es influenciado de manera positiva por el clima institucional y liderazgo directivo este resultado fue obtenido de Cox y Snell fue igual a 0,558 indicando un 39,7%. pero, la dependencia del coeficiente de Nagelkerke, manifestó que 64% de la variabilidad del desempeño docente se debe al clima institucional y liderazgo directivo, es decir, el desempeño docente es influenciado significativamente por el liderazgo directivo y clima institucional.

Por su parte, Muhammad & Hussain (2020) quienes en su estudio con 1200 docentes obtuvieron resultados que indicaron la confiabilidad de los cuestionarios, 0,910 en la escala de empoderamiento docente y 0,781 de compromiso organizacional. Esta investigación demostró que persiste una relación sólida y positiva entre el empoderamiento de los docentes y el compromiso organizacional. Por consiguiente, para mejorar el compromiso de los docentes se debe incorporar el empoderamiento como método de motivación.

Por su parte, Yurt (2022) en su estudio examinó la eficacia colectiva en el compromiso organizacional en docentes, demostró la eficacia docente colectiva afecta de manera positiva el compromiso organizacional ($\beta=0,41$, $p<,001$) alrededor del 17% la eficacia cambió respecto al compromiso organizacional, es decir, que, al aumentar la eficacia colectiva en docentes, también lo hace el compromiso

organizacional. Por lo tanto, Existe un impacto importante entre ambas variables afectando de manera directa al compromiso normativo de los docentes.

Por otro lado, Sánchez (2019) quien en su investigación determinó la relación del clima organizacional y liderazgo directivo de una entidad educativa, los resultados demuestran que existe un nivel inadecuado en la capacidad de gestión un 79,17%, un nivel regular 19,44% y un nivel adecuado de capacidad de gestión 1,39%. Concluyó que ambas variables mantienen una relación significativa y directa; es decir, mientras haya un mayor liderazgo directivo habrá mayor nivel de clima organizacional.

Al respecto, Chiavenato (2008) el compromiso organizacional es aquella que involucra al individuo con su organización mostrando interés y sobre todo eficiencia en su desempeño laboral. Además, May et al. (2020) el nivel de compromiso organizativo por parte de los directivos repercute en los colaboradores a través de una alta productividad y mejora en los compromisos en beneficio de la entidad donde se labora. También refieren que mientras más años tenga el colaborar dentro de la organización más estrecha será la relación contribuyendo al éxito personal dentro de ella. Asimismo, García e Ibarra (2016) el compromiso normativo, es la demostración de lealtad de un individuo hacia el desarrollo de sus funciones y responsabilidades respetando acuerdos y normas establecidas, con el fin de manifestar su compromiso con la organización. Por consiguiente, los resultados de demostraron que el compromiso normativo de docentes es 36,2% depende del liderazgo.

Esta investigación estudió si el liderazgo directivo era eficiente, regular y deficiente, analizando los resultados se descartó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna demostrando que mientras el liderazgo directivo sea mayor es el nivel de compromiso organizacional en los docentes. Por ende, es importante que el docente sienta y tenga vínculos con la institución donde labora ya que genera en ellos compromiso y mayor motivación. También, es importante que los líderes educativos mejoren e implanten métodos y estrategias de trabajo emocional en los docentes para que en un futuro la contribución a la calidad educativa sea más efectiva para el beneficio de la comunidad educativa. Como lo manifiesta Galdames (2022) es importante que los líderes directivos estén en constante capacitación en

conjunto con los colaboradores, esto ayuda al directivo a tener un buen manejo de la gestión educativa lo cual será favorable para todos los miembros de la entidad institucional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional existe influencia significativa. Los resultados Pseudo R cuadrado, en la que se considera (coeficiente de Nagelkerke) mostraron un valor de significancia menor a 0.05 ($p_valor < 0.05$) presentando que el compromiso organizacional depende al 53.1% del liderazgo directivo.

Segunda: Se concluyó que, al comparar la hipótesis específica 1. Se evidencia la existencia de una relación significativa y directa entre ambas variables ya que el resultado fue de significancia menor a 0.05 ($p_valor < 0.05$). Asimismo, la variabilidad del compromiso afectivo depende al 70.9% del liderazgo directivo.

Tercera: Se concluyó que, al comparar la hipótesis específica 2. Se evidencia la existencia de una relación significativa y directa entre ambas variables ya que el resultado fue de significancia menor a 0.05 ($p_valor < 0.05$). Asimismo, la variabilidad del compromiso de continuidad depende del liderazgo directivo en 42%.

Cuarta: Se concluyó que, al comparar la hipótesis específica 3. Se evidencia la existencia de una relación significativa y directa entre ambas variables ya que el resultado fue significancia menor a 0.05 ($p_valor < 0.05$). Asimismo, la variabilidad del compromiso normativo depende del liderazgo directivo en 36.2%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos y especialistas de la UGEL priorizar talleres y capacitaciones que involucren temas de liderazgo y convivencia para el personal docente y administrativo de instituciones educativas con el fin de mejorar la buena práctica directiva y docente.

Segunda: A los directivos de las instituciones educativas, se les sugiere gestionar jornadas dinámicas de esparcimiento para generar vínculos de pertenencia y fraternos entre el personal docente y administrativo.

Tercera: A los docentes continuar capacitándose y seguir fortaleciendo sus compromisos laborales, respetando las normas y acuerdos establecidos en la institución educativa. Permitir ser asesorado por especialistas y directivos con el propósito de lograr a futuro los objetivos establecidos dentro de la institución.

Cuarta: A las directivos y docentes que conforman el CONEI, se les sugiere elaborar nuevos instrumentos de evaluación que permitan analizar a profundidad el tema con la finalidad de mejorar el bienestar de la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Akar, H. (2018). Organizational Silence in Educational Organizations: A MetaAnalysis Study. *International Journal of Eurasia Social Sciences / Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 1077–1098. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=93c1fb79-a91a-481f-86de-20d002519070%40redis>
- Araya et. al (2020), Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. link: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Biçak, H., & Gündüz, Y. (2023). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dil ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Electronic Journal of Social Sciences*, 22(86), 391–423. <https://doi.org/10.17755/esosder.1123216>
- Blanco, M. (2011). *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos*. *Ajayu Órgano de Difusión Científica de Departamento de Psicología UCBSP*, 9(2), 215-233.
- Castañeda, R. A. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño*. Universidad Juárez del Estado de Durango, México.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11. <https://docplayer.es/13058388-definicion-de-las-variables-enfoque-y-tipo-37de-investigacion.htm>
- Capurro, V. y Olivera, E. (2019). Artículo de Revisión Gerencia educativa: Una visión empresarial de la educación básica. 6, 52–62.
- Chiang y Candia (2021), Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales; *Revista*

Científica de la UCSA, Abril, 2021: 14- 25 10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014

Chiavenato, I. (2008). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2.ª ed.).

<https://es.pdfdrive.com/comportamiento-organizacional-la-din%C3%A1mica-del-%C3%A9xito-en-las-organizaciones-e39483335.html>

Cho, Y., Shin, M., Billing, T.K., Bhagat, R, S. (2019). Transformational leadership, transactional leadership, and affective organizational commitment: a closer look at their relationships in two distinct national contexts. *Asian Business Management* 18, 187–210. <https://parsproje.com/articles/modiriyat/844.pdf>

Colovic, A. (2022). Leadership and business model innovation in late internationalizing SMEs. *Long Range Planning* Open Access Volume 55, Issue 1 February 2022. Doi: 10.1016/j.lrp.2021.102083

Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504-519. https://www.researchgate.net/publication/322035446_The_difference_between_educational_management_and_educational_leadership_and_the_importance_of_educational_responsibility

Cruz (2018), The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables; *pensamiento y gestión*, N.º 45 ISSN 1657-6276. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

Davis, K. y Newstrom, J. (2000): *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México, ed. Mc. Graw Hill.

Espinosa et al. (2020). Aseguramiento de la calidad educativa en el contexto de un estado social de derecho. *Revista Conrado*, 2507(February), 1–9.

- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana*. *EDUCAÇÃO & FORMAÇÃO*, 18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fayol, H. (1971). *Administración industrial y general*. 1ª. Ed. en español. México: Editorial Herrero Hermanos, S.A
- García, C. (2018). Perspectivas del impacto en el liderazgo y la calidad del siglo XXI. *International Journal of Good Conscience*, 13(2), pp. 24-39. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v13-n2/A3.13\(2\)24-39.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A3.13(2)24-39.pdf)
- García, M. e Ibarra, L. (2016) Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Eumed. Recuperado de <http://www.eumed.net/librosgratis/20161158/pdf>.
- Guerreiro, D. D. J., Rocha, J. L., y Almeida, M. H. (2015). *Relation between organizational commitment and professional commitment: An exploratory study conducted with teachers*. *Universitas Psychologica*, 14(1), 43-56. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.UPSY14-1.RBOC>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5,714p
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Ibne, G., & Shakirova, A. (2021). District school officials of the kazan province in the school management system in the first half of the 19th century. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 25(2), 797-805. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho Araraquara, Brasil. <https://www.redalyc.org/journal/6377/637768467007/637768467007.pdf>

- Kinicki, K y Kreintner, R (2006) *Comportamiento Organizacional: Conceptos, problemas y prácticas*. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Leithwood, K. (2009) *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Chile: Área de Educación Fundación Chile.
- León, E. (2018). *La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" de Piura, 2018* [tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28859/Abad_RSf.pdf?sequence=1&isAllowed
- May, E., Barroso, F., & Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova Scientia*, 12(24), 1/27.
<https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Maxwell, J. C. (2014). *Liderazgo, principios de oro: Las lecciones que he aprendido de una vida de liderazgo*. Estados Unidos: Grupo Nelson.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human resource management review*, 1(1), 61-89
- Ministerio de Educación [Minedu]. (2020). *Orientaciones para la organización de equipos de gestión: estrategias de liderazgo distribuido para las II.EE. públicas de educación básica*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5182>
- Ministerio de Educación [Minedu]. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montoya, M. (2014). *Validación de la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de Contact Center*. Repositorio Académico de la UPC. Lima, Perú, pp. 1-76
- Muhammad & Hussain (2020). *Relationship of Teachers' Empowerment and Organizational Commitment at Secondary School Level in Punjab*

Institute of Education and Research, University of the Punjab, Lahore. Bulletin of Education and Research August 2020, Vol. 42, No. 2 pp. 69-80

Navia, F., Mayorga, D., Arias, D., Campi, I., De Lucas, L. (2019). *Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI*. RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento, 3(3), 1061-1084.

Organización Internacional del Trabajo (2017). Informe Mundial sobre Salarios 2016 / 2017 *La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*. Recuperado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541632.pdf

Robinson, V. (2016) *Liderazgo educativo en la escuela, nueve miradas*. Ediciones Universidad Diego Portales: Centro de Desarrollo del Liderazgo Educativo, 2ª edición.
<https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wpcontent/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nuevemiradas.pdf>

Salvador Cornelio, Elena M, & Sánchez Ortega, Jaime Agustín. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*. Revista de Investigaciones Altoandinas, 20(1), 115-124.
<https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Sukarmin & Sin, I. (2022). The influence of principal instructional leadership behaviour on the organisational commitment of junior high school teachers in Surakarta. *Malaysian Journal of Learning & Instruction*, 19(2), 69-95. <https://doi.org/10.32890/mjli2022.19.2.3>

Sutiyatno, S., Santoso, K. I., & Susilo, G. (2022). *The role of innovation leadership in teacher commitment: A study of organizational culture*. *International Journal of Educational Methodology*, 8(3), 595-607.
<https://doi.org/10.12973/ijem.8.3.595>

Zegarra, N. (2020). Estudio Piloto: Importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo. *Investigación y Desarrollo*, 19(2), 149–166.
<https://doi.org/10.23881/idupbo.019.2-10e>

Yurt (2022). *Examining the Effect of Collective Teacher Efficacy on Organizational Commitment*. International Conference on Studies in Education and Social Sciences. Bursa Uludağ University, Türkiye.
<https://orcid.org/0000-0003-4732-6879>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Operacionalización de la variable

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN					
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	El liderazgo involucra la capacidad de influenciar, compartir capacidades y conocimientos de manera positiva y motivadora a los subordinados, logrando la efectividad en las actividades a realizar en corto plazo Maxwell (2021).	El liderazgo directivo cuenta con cuatro dimensiones: establecer la dirección, rediseñar la organización, desarrollar personas y por último gestionar la instrucción Leithwood (2009)	Establecer la dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de objetivos. - Orientación laboral. - Procedimiento del trabajo. - Ascendencia - Construcción común. 	Escala Likert. 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)
			Rediseñar la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Relación docentes- familias. - Clima laboral. - Cultura de cooperación y valores. - Comunicación escuela- entorno 	
			Desarrollar personas	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional – incentivos. - Ampliación de capacidades. - Delegación de responsabilidades. - Resiliencia - Solución de problemas. 	
			Gestionar la instrucción	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional - incentivos. - Ampliación de capacidades. - Delegación de responsabilidades. - Resiliencia - Solución de problemas 	

Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es aquella que involucra al individuo con su organización mostrando interés y sobre todo enfatizando la eficiencia en su desempeño laboral Chiavenato (2008).	El compromiso organizacional se determina en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo (Meyer y Allen, 1991).	Compromiso afectivo Compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Motivación personal - Grado de satisfacción - Participación - Colaboración - Cumplimiento de objetivos - Cumplimiento de normas - Reglas positivas - Funciones de cargo 	Escala Likert. 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)
			Compromiso normativo		

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos



INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre Compromiso Organizacional. Por favor, marque la valoración que considere, las respuestas son de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo		1	2	3	4	5
1	Desarrolla fuertes lazos de pertenencia con la institución educativa.					
2	Siente que sus colegas y directivos aprecian sus aportes para el desarrollo de esta institución.					
3	Está a gusto con su trabajo en la institución educativa.					
4	Participa de las actividades de confraternidad que se realizan dentro de la institución.					
5	Resuelve de manera resiliente los problemas que puedan surgir en la institución educativa.					
6	Considera importante el reconocimiento o la felicitación por trabajos realizados con responsabilidad por parte del equipo directivo.					
DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad		1	2	3	4	5
7	Esta dispuesto a colaborar con el logro de las metas institucionales.					
8	Considera que su labor como docente contribuye en el mejoramiento de la institución educativa.					
9	Aporta ideas, proyectos o acciones en favor de los colegas o la institución.					
10	Sería difícil para usted dejar de laborar dentro de esta institución educativa.					
11	Ante cualquier eventualidad de los colegas está dispuesto a brindar ayuda material o moral.					
12	Cuando acepto una responsabilidad procuro cumplirla hasta el final.					
13	Me integro a los equipos de trabajo con facilidad para contribuir a las metas institucionales.					
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo		1	2	3	4	5
14	Se siente comprometido con las actividades que se realizan en esta instrucción educativa.					
15	Por alguna razón, usted se siente en deuda con esta institución educativa.					
16	Considera que esta institución educativa merece su lealtad.					
17	Percibe usted que tiene el deber moral con la institución educativa.					
18	La institución educativa le ha brindado algún tipo de apoyo especial.					
19	Considera que las reglas establecidas en la institución permiten realizar adecuadamente las actividades.					
20	No renunciaría a su labor porque se siente en deuda con la comunidad educativa.					

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre Liderazgo Directivo. Por favor, marque la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

DIMENSIÓN 1: Establecer la dirección		1	2	3	4	5
1	El director (a) Trabaja en función de los objetivos de la institución educativa.					
2	El director (a) brinda orientaciones apropiadas y claras sobre asuntos de la institución.					
3	El director (a) planifica actividades siguiendo lo estipulado en el reglamento institucional.					
4	El director (a) inspira de manera positiva la labor del docente.					
5	El director (a) se preocupa por construir una visión en beneficio de la institución.					
DIMENSIÓN 2: Rediseñar la organización		1	2	3	4	5
6	El director (a) se preocupa por promover el respeto entre los docentes y padres de familia.					
7	El director (a) se preocupa por promover un clima laboral adecuado dentro de la institución educativa.					
8	El director (a) incorpora una cultura de cooperación en la institución educativa.					
9	El director (a) se preocupa por fomentar los valores dentro de la comunidad educativa.					
10	El director (a) orienta a la comunidad educativa a tener una comunicación asertiva.					
DIMENSIÓN 3: Desarrollar personas		1	2	3	4	5
11	El director (a) promueve el desarrollo profesional y personal de los docentes.					
12	El director (a) elabora planes en favor del desarrollo del personal docente.					
13	El director (a) demuestran su confianza a los docentes al delegar responsabilidades.					
14	El director (a) es resiliente al momento de resolver los problemas que puedan suceder dentro de la institución educativa.					
15	El director (a) procura buscar soluciones de manera conjunta.					
DIMENSIÓN 4: Gestionar la instrucción						
16	El director (a) promueve una comunicación asertiva entre los miembros de la institución.					
17	El director (a) monitorea las aulas periódicamente para fortalecer el desempeño de los docentes.					
18	El director (a) incentiva a los docentes para que desarrollen proyectos novedosos y de impacto para la comunidad educativa.					
19	El director (a) fomenta las buenas prácticas y estrategias metodológicas entre los docentes					
20	El director (a) orienta sobre las diversas formas e instrumentos de evaluación del aprendizaje.					

Anexo 3

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20605629670
I. E. N° 2036 María Auxiliadora	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Gladys Janet Arizaga Villalba	09035442

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo directivo en el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Lupita Isabel Pacci Sutizal	44479451

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:



(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 4

Carta de presentación

Señor(a): Jhon Alexander Holguin Alvarez

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: **Liderazgo Directivo** y **Compromiso Organizacional** siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



.....
LUPITA ISABEL, PACCI SUTIZAL

D.N.I 44479451

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Jhon Alexander Holguin Alvarez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación e investigación en aprendizaje y sistemas educativos
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Docente Renacyt UCV

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional
Autor:	Variable 1: Instrumento adaptado de Tania Milagros, Salas Panduro Variable 2: Instrumento adaptado de Lydia Estela, Castañeda Briones
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos

Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N°2036 María Auxiliadora – Independencia
Significación:	<p>El cuestionario de la Variable 1: Liderazgo Directivo está compuesto de 4 dimensiones que son: Establecer la dirección, Rediseñar la organización, Desarrollar personas y Gestionar la instrucción.</p> <p>El cuestionario de la Variable 2: Compromiso Organizacional está compuesto de 3 dimensiones que son: Compromiso afectivo, Compromiso de continuación y Compromiso normativo. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre el Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional docente.</p>

4. Soporte teórico:

Liderazgo directivo: Maxwell (2021) explicó que el liderazgo involucra la capacidad de influenciar, compartir capacidades y conocimientos de manera positiva y motivadora a los subordinados, logrando la efectividad en las actividades a realizar en corto plazo.

Compromiso organizacional: Chiavenato (2008) explicó que el compromiso organizacional es aquella que involucra al individuo con su organización mostrando interés y sobre todo enfatizando la eficiencia en su desempeño laboral.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Establecer la dirección	Establecer la dirección es el procedimiento asociado a una visión común impulsada por un personaje moral cuyo propósito es alcanzar objetivos propios y grupales demostrando expectativas altas con el fin de cumplir los objetivos propuestos Leithwood (2009).
	Rediseñar la organización	Rediseñar la organización es aquella que está vinculada al trabajado condicionado que permitan desarrollar habilidades a los colaboradores. La cooperación y la estructura de la organización facilitaran la relación productiva con la sociedad y la familia Leithwood (2009).

	<p align="center">Desarrollar personas</p>	<p>Desarrollar personas es brindar el desarrollo profesional a través de incentivos y apoyo a sus capacidades para mejorar opciones de solución Leithwood (2009).</p>
	<p align="center">Gestionar la instrucción</p>	<p>Gestionar la instrucción es el monitoreo, evaluación de la enseñanza, el progreso del estudiante, el uso de recursos y la coordinación de programas. El propósito es proporcionar soporte técnico a los docentes para brindar un mejor desempeño Leithwood (2009).</p>
	<p align="center">Compromiso afectivo</p>	<p>Compromiso afectivo es aquella donde el individuo tiene una orientación interna, afectiva y emocional lo que repercute en la participación directa hacia la organización Meyer y Allen (1991).</p>
	<p align="center">Compromiso normativo</p>	<p>Compromiso normativo es el grado de pertenencia y permanencia moral que siente el colaborador en la organización. El empleado al percibir prestaciones como capacitaciones, beneficios y bonos siente la necesidad de retribuir dando a entender de que su deuda está cubierta Meyer y Allen (1991).</p>
	<p align="center">Compromiso de continuidad</p>	<p>Compromiso de continuidad es donde el colaborador percibe el costo que significa dejar la organización, es decir, tendría que evaluar si es viable dejar tiempo y esfuerzo Meyer y Allen (1991).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable Liderazgo directivo adaptado por Pacci Sutizal, Lupita Isabel mientras que la variable compromiso organizacional fue adaptado por Pacci Sutizal, Lupita Isabel. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Establecer la dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N° 2036 María Auxiliadora de Independencia acerca de relación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LOGRO DE OBJETIVOS	1. El director (a) Trabaja en función de los objetivos de la institución educativa.	4	4	4	
ORIENTACIÓN LABORAL	2. El director (a) brinda orientaciones apropiadas y claras sobre asuntos de la institución.	4	4	4	
PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO					
ASCENDENCIA	3. El director (a) planifica actividades siguiendo lo estipulado en el reglamento institucional.	4	4	4	
CONSTRUCCIÓN COMÚN	4. El director (a) inspira de manera positiva la labor del docente.	4	4	4	
	5. El director (a) se preocupa por construir una visión en beneficio de la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Rediseñar la organización
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N° 2036 María Auxiliadora de Independencia acerca de relación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RELACIÓN DOCENTES-FAMILIAS	6. El director (a) se preocupan por promover el respeto entre los docentes y padres de familia.	4	4	4	
CLIMA LABORAL	7. El director (a) se preocupan por promover un clima laboral adecuado dentro de la	4	4	4	

	institución educativa.				
CULTURA DE COOPERACIÓN Y VALORES	8. El director (a) incorpora una cultura de cooperación en la institución educativa.	4	4	4	
	9. El director (a) se preocupa por fomentar los valores dentro de la comunidad educativa.	4	4	4	
COMUNICACIÓN ESCUELA-ENTORNO	10. El director (a) orienta a la comunidad educativa a tener una comunicación asertiva.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Desarrollar personas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N° 2036 María Auxiliadora de Independencia acerca de relación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESARROLLO PROFESIONAL - INCENTIVOS AMPLIACIÓN DE CAPACIDADES	11. El director (a) promueve el desarrollo profesional y personal de los docentes.	4	4	4	
	12. El director (a) elabora planes en favor del desarrollo del personal docente	4	4	4	
DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES	13. El director (a) demuestra su confianza a los docentes al	4	4	4	

	delegar responsabilidades.				
RESILIENCIA	14. El director (a) es resiliente al momento de resolver los problemas que puedan suceder dentro de la institución educativa.	4	4	4	
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	15. El director (a) procura buscar soluciones de manera conjunta.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestionar la instrucción
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N° 2036 María Auxiliadora de Independencia acerca de relación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMUNICACIÓN ASERTIVA	16. El director (a) promueve una comunicación asertiva entre los miembros de la institución.	4	4	4	
MONITOREO	17. El director (a) monitorea las aulas periódicamente para fortalecer el desempeño de los docentes.	4	4	4	
INNOVACIÓN PEDAGÓGICA	18. El director (a) incentiva a los docentes para que desarrollen proyectos novedosos y de impacto para la comunidad educativa.	4	4	4	

DOMINIO DIDÁCTICO	19. El director (a) fomenta las buenas prácticas y estrategias metodológicas entre los docentes	4	4	4	
	20. El director (a) orienta sobre las diversas formas e instrumentos de evaluación del aprendizaje.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Compromiso afectivo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N° 2036 María Auxiliadora de Independencia acerca de relación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECONOCIMIENTO	1. Está satisfecho sus los logros y reconocimientos que la institución le brinda.	4	4	4	
	2. Siento que mis colegas y directivos aprecian mis aportes para el desarrollo de esta institución.	4	4	4	
MOTIVACIÓN PERSONAL	3. Está a gusto con su trabajo en la institución educativa.	4	4	4	
	4. Participa de las actividades de confraternidad que se realizan dentro de la institución.	4	4	4	

GRADO DE SATISFACCIÓN	5. Resuelve de manera resiliente los problemas que puedan surgir en la institución educativa.	4	4	4	
	6. Considera importante el reconocimiento por trabajos realizados con responsabilidad por parte del equipo directivo.	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Compromiso de continuación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N° 2036 María Auxiliadora de Independencia acerca de relación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PARTICIPACIÓN	7. Esta dispuesto colaborar con el logro de las metas institucionales.	4	4	4	
	8. Considera que su labor como docente contribuye en el mejoramiento de la institución educativa.	4	4	4	
	9. Aporta ideas, proyectos o acciones en favor de los colegas o la institución.	4	4	4	
	10. Sería difícil para usted dejar de laborar dentro de esta institución educativa.	4	4	4	
COLABORACIÓN	11. Ante cualquier eventualidad de los colegas está dispuesto a brindar	4	4	4	

	ayuda material o moral.				
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	12. Cuando acepto una responsabilidad procuro cumplirla hasta el final.	4	4	4	
	13. Me integro a los equipos de trabajo con facilidad para contribuir a las metas institucionales.	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Compromiso normativo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los Docentes de la Institución Educativa N° 2036 María Auxiliadora de Independencia acerca de relación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FUNCIONES DE CARGO	14. Se siente comprometido con las actividades que se realizan en esta institución educativa.	4	4	4	
	15. Por alguna razón, usted se siente en deuda con su institución educativa.	4	4	4	
	16. Considera que esta institución educativa merece su lealtad.	4	4	4	
	17. Percibe usted que tiene un deber moral de cumplir sus funciones de forma efectiva en su trabajo.	4	4	4	
REGLAS POSITIVAS	18. La institución educativa le ha brindado algún tipo de apoyo especial.	4	4	4	
CUMPLIMIENTO	19. Considera que las reglas establecidas en la institución permiten realizar	4	4	4	

DE NORMAS	adecuadamente las actividades.				
	20. No renunciaría a su labor porque se siente en deuda con la comunidad educativa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Holguin Álvarez, Jhon Alexander

Especialidad del validador: Docente Renacyt UCV, Doctor en educación, Especialidad en psicología educativa.

09 de noviembre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

N°. DNI: 42641226

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FUNCIONES DE CARGO	14. Se siente comprometido con las actividades que se realizan en esta institución educativa.	4	4	4	
	15. Por alguna razón, usted se siente en deuda con su institución educativa.	4	4	4	
	16. Considera que esta institución	4	4	4	

	educativa merece su lealtad.				
	17. Percibe usted que tiene un deber moral de cumplir sus funciones de forma efectiva en su trabajo.	4	4	4	
REGLAS POSITIVAS	18. La institución educativa le ha brindado algún tipo de apoyo especial.	4	4	4	
CUMPLIMIENTO DE NORMAS	19. Considera que las reglas establecidas en la institución permiten realizar adecuadamente las actividades.	4	4	4	
	20. No renunciaría a su labor porque se siente en deuda con la comunidad educativa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lezly Jaqueline Flores Zulueta

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

09 de noviembre del 2023.

Firma del Experto validador

N°. DNI: 40059325

REGLAS POSITIVAS	18. La institución educativa le ha brindado algún tipo de apoyo especial.	4	4	4	
CUMPLIMIENTO DE NORMAS	19. Considera que las reglas establecidas en la institución permiten realizar adecuadamente las actividades.	4	4	4	
	20. No renunciaría a su labor porque se siente en deuda con la comunidad educativa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Saavedra, Segundo

Especialidad del validador: Docente Renacyt UCV, Doctor en educación.

09 de noviembre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

N°. DNI: 25601051

Anexo 5

Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
1		Liderazgo directivo																									
2		Establecer la dirección					Rediseñar la organización					Desarrollar personas					Gestionar la instrucción										
3		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						
4	1	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	3	3	2	3	14	3	4	4	5	4	20	69	
5	2	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	3	3	4	3	16	5	5	4	5	4	23	73	
6	3	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	3	1	1	3	9	1	3	1	5	5	15	41	
7	4	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	2	4	3	3	3	15	55	
8	5	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	4	2	4	4	16	42	
9	6	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18	55	
10	7	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	3	3	2	1	2	11	38	
11	8	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	2	3	2	3	4	14	5	5	4	5	5	24	69	
12	9	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	1	2	1	1	3	8	2	1	2	1	2	8	39	
13	10	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	5	5	3	5	5	23	81	
14	11	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	3	11	4	3	3	2	2	14	46	
15	12	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	5	23	79	
16	13	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19	57	
17	14	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	4	3	3	4	4	18	5	5	4	4	5	23	84	
18	15	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	5	5	4	5	5	24	76	
19	16	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	3	4	3	3	2	15	2	4	2	2	3	13	49	
20	17	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	4	18	4	4	2	4	5	21	74	
21	18	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	2	3	2	3	2	12	4	5	3	4	5	21	50	
22	19	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	5	18	69	
23	20	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	1	6	2	3	1	2	2	10	42	
24	21	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	21	40	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y		
1		Compromiso organizacional																									
2		Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normativo													
3		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						
4	1	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	4	31	5	1	5	5	4	1	3	24	73		
5	2	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	5	31	5	1	5	5	4	1	3	24	78		
6	3	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	3	24	5	1	5	5	5	1	1	23	55		
7	4	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	4	28	5	3	5	5	5	3	3	29	78		
8	5	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	4	17	3	2	4	3	3	2	3	20	45		
9	6	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	3	21	3	3	4	3	4	1	2	20	56		
10	7	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	4	19	1	1	2	2	2	1	1	10	40		
11	8	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	3	23	5	3	5	1	5	3	4	26	66		
12	9	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	2	16	1	2	1	2	1	2	1	10	35		
13	10	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	5	31	5	3	5	4	4	5	5	31	82		
14	11	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	1	16	1	1	3	2	2	3	2	14	42		
15	12	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	5	26	4	2	4	3	4	3	3	23	73		
16	13	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	28	74		
17	14	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	4	26	5	3	4	4	4	4	4	28	77		
18	15	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	3	23	4	2	3	3	5	2	3	22	64		
19	16	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	2	18	3	3	3	3	4	4	2	22	56		
20	17	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	3	27	5	2	3	5	5	3	4	27	74		
21	18	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	3	22	3	1	2	5	5	3	2	21	60		
22	19	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	3	24	5	3	3	4	1	4	4	24	66		
23	20	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	1	14	4	2	5	2	1	1	1	16	43		

Anexo 6

Formula población-muestra y análisis de fiabilidad

Formula Muestra 1 [Modo de compatibilidad] -

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ACROBAT ¿Qué d

Pegar Fuente Alineación Número Formato condicional Dar forr como ta Estilos

J15

	A	B	C	D	E	F	G
1							
2	N =	120	$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$				
3	Z =	1.96					
4	P =	0.5					
5	Q =	0.5					
6	d =	0.05					
7							
8		n =	91.6193656				
9							
10	Z _{((1-α))}	: Valor de la distribución normal, para un					
11		nivel de confianza de (1-α).					
12	P	: Proporción de éxito.					
13	Q	: Proporción de fracaso (Q=1-P).					
14	d	: Tolerancia de error.					
15	N	: Tamaño de la población.					
16	n	: Tamaño de la muestra.					
17							

Hoja1 Hoja2 Hoja3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

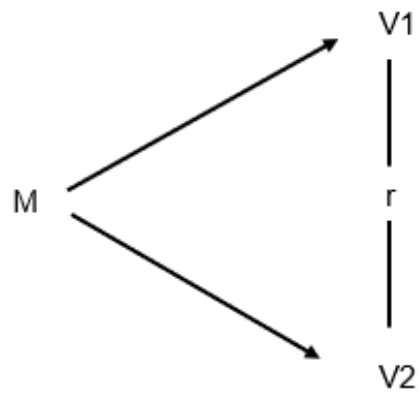
N de elementos

0.895

40

Anexo 7

Esquema de investigación



Dónde:

M= docentes de instituciones educativas

V1= Variable liderazgo directivo

V2= Variable compromiso organizacional

r= Relación entre las variables

Anexo 8

Tablas de las variables

Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del liderazgo directivo.

Niveles	Establecer dirección		Rediseñar la organización		Desarrollar personas		Gestionar la instrucción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	27	29.3%	47	51.1%	27	29.3%	9	9.8%
Regular	41	44.6%	36	39.1%	50	54.3%	30	32.6%
Eficiente	24	26.1%	9	9.8%	15	16.3%	53	57.6%
Total	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

Descripción de resultados de las dimensiones de compromiso organizacional.

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	24	26.1%	9	9.8%	15	16.3%
Medio	50	54.3%	59	64.1%	47	51.1%
Alto	18	19.6%	24	26.1%	30	32.6%
Total	92	100%	92	100%	92	100%

Anexo 9 Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	2023															2024		
		SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			ENERO		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	11	17	18
1	Elección y definición del título de Investigación			x															
2	Planteamiento de la realidad problemática			x															
3	Justificación de la Investigación			x															
4	Objetivos de la investigación				x														
5	Formulación de Hipótesis				x														
6	Marco teórico y buscador de referencias				x														
7	Antecedentes de la investigación				x														
8	Fundamentación y base teóricas					x													
9	Metodología de la Investigación						x												
10	Elaboración de Instrumentos recojo de Información							x											
11	Aplicación de los instrumentos									x	x	x	x	x					
12	Resultados de la Investigación													x					
13	Resultados descriptivos													x					
14	Resultados inferenciales													x					
15	Discusión													x					
16	Conclusiones															x			
17	Recomendaciones															x			
18	Sustentación de Tesis																x		