



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y compromiso organizacional desde la
perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la
provincia de Lima, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Surichaque Depaz, Milagros del Rosario (ORCID: 0000-0002-6314-8323)

ASESOR:

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto (ORCID: 0000-0003-3329-8184)

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

2022

Dedicatoria

Dedico a Dios y a mi maravillosa familia quienes siempre han confiado en mí, motivándome a seguir superándome y a valorar lo que tengo y he logrado. A todos ellos les dedico este trabajo esperando seguir contando con su incondicional apoyo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mi familia y a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, pero de forma muy especial al asesor Dr. Jesús Ochoa Carbajo por su asesoría brindada para el logro de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de la investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Validez del cuestionario de Liderazgo Directivo	16
Tabla 2: Validez del cuestionario de Compromiso Organizacional	16
Tabla 3: Confiabilidad del Instrumento "Liderazgo Directivo"	17
Tabla 4: Confiabilidad del Instrumento "Compromiso Organizacional"	17
Tabla 5: Tabla cruzada entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional	20
Tabla 6: Tabla cruzada entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo	21
Tabla 7: Tabla cruzada entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación	22
Tabla 8: Tabla cruzada entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo	23
Tabla 9: Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y compromiso organizacional	24
Tabla 10: Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y compromiso afectivo	25
Tabla 11: Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y compromiso de continuación	26
Tabla 12: Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y compromiso normativo	27

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo señalar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022. La investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, descriptivo, correlacional, con una población y muestra de 89 docentes, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de liderazgo directivo y compromiso institucional los cuales han sido sometidos a los procesos de validez y confiabilidad. Se determina que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional, obteniéndose mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman un coeficiente $r = 0,723$ que se interpreta como una relación directa y significativa con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que hay relación significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional.

Palabras clave: *Liderazgo directivo, compromiso organizacional, habilidades directivas*

Abstract

The objective of this research work was to point out the relationship that exists between managerial leadership and organizational commitment from the teaching perspective in public educational institutions in the province of Lima, Lima 2022. The research is of an applied type with a quantitative approach and a design not experimental, descriptive, correlational, with a population and sample of 89 teachers, the survey technique was used and the managerial leadership and institutional commitment questionnaire as an instrument, which have been subjected to the processes of validity and reliability. It is determined that there is a direct and significant relationship between managerial leadership and organizational commitment, obtaining a coefficient $r = 0.723$ through the Spearman Rho correlation test, which is interpreted as a direct and significant relationship, with which the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted, concluding that there is a significant relationship between managerial leadership and organizational commitment.

Keywords: *Executive leadership, organizational commitment, managerial skills*

I. INTRODUCCIÓN

En un ambiente profesional actual y cada vez más competente, son las habilidades y capacidades de los colaboradores de una institución, lo que hacen prevalecer ante los demás profesionales al igual que su talento para asumir responsabilidades de forma sólida y resistente ante cualquier dificultad o situación problemática. Las competitividades y destrezas de los trabajadores se manifiestan visiblemente en la labor encomendada hacia el beneficio de la institución. Bajo este marco, cabe resaltar que el liderazgo de los directores, así como el compromiso hacia la institución es primordial para lograr efectos beneficiosos para los colaboradores y para la institución, ya que son ellos los que promueven variados recursos y emplean técnicas y tácticas para obtener un valioso desempeño dentro de la institución.

A nivel mundial las instituciones afrontan el gran reto de levantarse ante esta dificultad de nuestra economía y del aspecto general originada por el COVID-19 y permitir su prolongación en el mundo. Por ello, los líderes asumen una gran importancia dentro de la administración pública, esencialmente en el compromiso que tienen por la institución del personal hacia sus labores; porque de la buena armonía en el trabajo y del beneficio que se define en los fines de la institución corresponde la eficacia de la relación entre la institución y sus colaboradores (Sánchez y Poveda, 2019).

Pero no todas las organizaciones se encuentran capacitadas de forma adecuada para confrontar sucesos de tal dimensión, ya que varios de los cargos directivos están a cargo de individuos en la cual sus metas no se fundamentan en pretender instruirse y mejorar sus destrezas directivas sino con el afán de cultivar dominio, mando y control en los demás, al decir a sus colaboradores lo que tienen que y como hacer sus actividades (Navia, et al., 2019).

En el Perú, el inconveniente de una pésima administración pública no es nuevo, y menos que haya sido originado por la enfermedad pandémica. Desafortunadamente, durante muchos años, el hombre que capacita a la fuerza laboral fue visto como un número y no se hizo ningún trabajo para darle las aptitudes necesarias para llevar a la organización al éxito. Y en una cultura marcada por la corrupción, muchos altos cargos de liderazgo se han asignado

de acuerdo con la idoneidad política de los gobiernos entrantes. (Saravia, 2018).

Los sistemas de administración en el campo educativo, ha manifestado diversas problemáticas, así como también falencias, y estos se ven reflejados en los aprendizajes logrados, en la retribución de recursos y medios de carácter educativo. Además, el proceso de reforma de la administración estatal requiere que los directivos, así como los docentes sean más competitivos para enfrentar diferentes situaciones y poder alcanzar metas con mucha eficacia (Solís, 2020).

Esta situación no es ajena en instituciones educativas de Lima, las dificultades observadas en la dirección del líder, tales como problemas con los desbalances en la conducción de los recursos humanos, mala gestión de la comunicación efectiva; el mal desempeño de la gestión educativa; Específicamente, no existe un liderazgo ideal del director, ni un desempeño excepcional de los docentes, es decir, se nota la competencia pedagógica de los docentes en la preparación de las sesiones de estudio, el uso de libros de texto adecuados a los estándares existentes; haciendo su trabajo en la escuela. Asimismo, existe poca comunicación entre los docentes, mala percepción de las situaciones, dificultad para resolver problemas y bajos niveles de empatía.

Asimismo, es preciso manifestar que, la realidad en la que nos encontramos, los diferentes cambios que se presentan, exigen tener prácticas de liderazgo muy adecuadas que deben mostrar el personal directivo, siendo más eficiente en la planificación, la organización, la verificación a fin de poder optimizar la enseñanza de los educandos, buscando elevar la eficacia de las enseñanzas para llegar a la óptima educación en diferentes colegios (López y López, 2019).

Por tal motivo, se planteó el problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022? Asimismo, los problemas específicos son: (a) Asimismo, los problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022?, (b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022?

y (c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022?

La justificación de esta tesis tiene calidad teórica ya que plantea examinar y ahondar el conocimiento de definiciones teóricas. De esta manera, se busca ratificar y confrontar, las posiciones teóricas y las averiguaciones científicas para dichas variables. Así mismo, la finalidad práctica investigativa está basada en la pretensión de enriquecer e innovar la gestión estatal en las instituciones educativas, fomentando modificaciones y progresos en las políticas de la institución con el propósito de crear mayor identidad organizacional y compromiso de los docentes.

Tenemos también, respecto a la justificación metodológica, este estudio investigativo está basado en un enfoque cuantitativo puesto que permite utilizar la compilación de informaciones para corroborar las suposiciones basado en una sistematización numérica y estudios estadísticos (Hernández et al, 2014).

Se pretende compilar y procesar información aplicando instrumentos validados y confiables a docentes de dicha institución, que presentan una situación problemática actual que requiere de soluciones viables e inmediatas y que ayuden con la implementación de acciones que promuevan el compromiso responsable de los docentes y reduzcan la apreciación negativa que pueda hallarse en las habilidades de dirección de los mandos directivos.

También, se detalló el objetivo general: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022. Asimismo, se mencionó los objetivos específicos que son: (a) Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022, (b) Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022 y (c) Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Además, se puntualizó la hipótesis general: Existe relación entre liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022. Asimismo, se mencionó las hipótesis específicas que son: (a) Existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022, (b) Existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022 y (c) Existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los antecedentes internacionales según García (2022) cuya finalidad fue encontrar la correspondencia entre el Liderazgo Directivo y Calidad de los Aprendizajes; diseño en la investigación fue realizado mediante la metodología cuantitativa y de tipo correlacional. Se arribó que el 100% del liderazgo directivo es deficiente y el 92% de calidad de aprendizaje es deficiente. El resultado fue una correlación positiva moderada según coeficiente r de Pearson = 0.551. Confirmándose la existencia de una alta correlación entre aquellas variables.

Montes (2018), en su tesis de investigación cuya meta ha sido señalar el estilo del liderazgo directivo observable en la institución y su implicancia en el clima organizacional, el diseño es cuantitativo, descriptiva, correlacional. Se concluyó que el liderazgo directivo tiene correspondencia con el clima institucional según los datos arrojados estadísticamente.

De igual manera, Orellana (2019) cuya meta general era conocer la influencia de las dimensiones del liderazgo en el desempeño del profesor, cuyo diseño trabajado fue no experimental, transversal, enfoque cuantitativo, confirmándose las hipótesis de la encuesta, y se concluyó que, de las tres dimensiones de la capacidad de liderazgo del líder, el factor más prevalente es el liderazgo transaccional, el cual se correlaciona positivamente con la conducta docente.

Malavé (2019) en su trabajo de tesis fue descriptivo correlacional, no experimental, transversal, bajo un enfoque cuantitativo; 29 docentes y 2 directores han sido su muestra. Utilizó dos instrumentos para medir las variables y que fueron validados por expertos. Según los datos conseguidos, el autor asume que hay correspondencia positiva moderada (0.651), de modo que, si hay un compromiso organizacional, entonces hay un alto entorno laboral o si hay un pequeño compromiso organizacional, habrá un deficiente ambiente laboral. Por tanto, hay relación significativa.

Díaz (2019) el fin investigativo fue establecer la correlación existente mediante un estudio comparativo. Después de haber entrevistado a 65

personas, los resultados se explicaron a través de la descripción, relatando que, los tres niveles del compromiso organizacional, entre ellas, lo normativo, la continuidad, y el afectivo. Además de ello al practicar los factores, afectivos, físicos y sociales, acompañado a ello la experiencia laboral, la pertinencia que les ayuda al trabajo dentro de una institución pública y privada ubicados en Quito-Ecuador. Se llegó a determinar que, en las instituciones públicas es obligación llegar a determinar el compromiso normativo, basado por la responsabilidad de permanecer en la institución educativa.

De la misma forma, se mencionó los antecedentes nacionales Paraguay (2022) cuyo fin propuesto era establecer la correlación. Su metodología cuantitativa, modelo básico, no experimental, descriptivo y correlacional. Trabajó con 45 profesores, se detalló que el 56% de los colaboradores mencionan que el liderazgo directivo es de regular significancia y el 67% de los participantes aducen que el desempeño docente se ubica en un nivel proceso. El resultado fue una correlación positiva moderada $Rho \text{ Spearman} = 0.449$. Se determina que existe alta relación en sus variables.

Sánchez (2019) la meta fue definir la implicancia entre sus variables. Es de una metodología cuantitativa, tipo básica, descriptiva y correlacional. Su muestra fue determinada por 50 maestros, que resolvieron un cuestionario que pasó por validez y confiabilidad. Según los datos conseguidos se concluyó que el liderazgo directivo, es moderadamente desarrollada y tiene alta correspondencia con el democrático y transformacional; y en el compromiso, es moderadamente desarrollada y predominante con el compromiso afectivo y normativo. Hay correlación positiva de consideración entre sus variables.

Abanto (2019) la finalidad ha sido señalar la correlación entre compromiso organizacional y desempeño de los maestros. El trabajo está desarrollado dentro del paradigma cuantitativo, siendo básico, descriptivo correlacional, no experimental, utilizando como muestra 40 docentes, a quienes se administraron mediante el cuestionario validados y confiables. El producto fue una correspondencia efectiva moderada $Rho = 0.595$. Se afirmó que cuando el trabajador se identifica con una organización mejora su desempeño para realizar una actividad.

Lino (2021) en su investigación la meta a alcanzar fue fijar la correspondencia que hay entre habilidades gerenciales y compromiso organizacional, la indagación se ejecutó bajo de forma cuantitativa, no experimental, ubicándose dentro en el básico, nivel descriptivo correlacional, manejó la técnica hipotético y deductivo, trabajó bajo una cantidad de muestra de 70 colaboradores, quienes fueron administrados con instrumentos validados y confiables. El resultado fue una correspondencia afirmativa moderada $Rho = 0.598$. Terminó confirmando la existencia de la relación significativa que hay en sus variables estudiadas. Por tanto, la autoridad de la institución debe tener conocimiento de la realidad, debe analizar, descubrir y a la vez desarrollar habilidades para lograr los fines establecidos en toda la institución.

Ponce (2018) el objetivo fue conocer la correspondencia del liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los maestros. Investigación tipo descriptivo correlacional. Su muestra fue 124 profesores, quienes hicieron los cuestionarios validados y confiables. El resultado fue una correlación positiva $Rho = 0.305$. Concluyó que hay una correlación de dichas variables. Por lo cual, se señala que se logra una correlación inmediata promedio en la cual, mientras hay un liderazgo transformacional, existirá un mejor nivel del compromiso organizacional.

Salvador (2017) en su trabajo investigativo, se efectuó para establecer cuál es la correlación existente entre el liderazgo de los directivos y compromiso. El diseño es no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Su población fue de 130 personas y una muestra probabilística aleatoria estratificada de 110 sujetos, ellos desarrollaron dos instrumentos válidos y confiables. Con las informaciones obtenidas vemos que hay una relación directa entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional es de nivel moderado, demostrándose así la asociación de las variables.

Se presenta el sustento de teorías de liderazgo directivo, así como también del compromiso organizacional desde su punto conceptual, así como la definición de sus dimensiones.

En lo referente a la variable liderazgo directivo, se dice que el liderazgo influye en la realización de metas y aplicaciones estratégicas demostrando un alto compromiso hacia el sostenimiento y la imagen de la institución (Yukl, 1989).

El liderazgo se trata de quién eres, es cualquiera que tenga rasgos particulares que son un ejemplo a seguir, que posea características que aporten una gran admiración en los demás como el de efectuar una rigurosa labor, trabajar con honestidad, rectitud, probidad, compañerismo, respeto (Hackman, 2021).

El liderazgo implica una intención y una dirección, los líderes buscan lograr metas claras y de forma persistente asumiendo la responsabilidad de poder conseguirlas, desarrollar y promover las expectativas del grupo; tomando decisiones acertadas que ayuden al entorno (Leithwood, 2009).

Los líderes están en constante formación son capacitados y educados para cumplir con los desafíos propuestos, todos son aptos a ser líderes solo es cuestión de que se lo propongan y acepten el reto (Madrigal, 2013).

El liderazgo es influir en los líderes y colaboradores y concretar las metas organizacionales a través de un gran cambio o transformación (Luissier y Achua, 2010).

El liderazgo directivo es aquel a cargo de la dirección, este debe actuar como líder y cumplir sus funciones organizacionales y académicas, así como autoridad institucional (Freire, 2014).

La reforma escolar requiere configurar el rol de gestión de un líder educativo, un líder que contribuye, inspira y motiva las labores comunitarias basada en la pedagogía. Es una elección necesaria y relacionado con el establecimiento de una escuela organizada y conducida en función de aprender y esto logra vincular la labor docente, Acoger el entorno escolar y la participación familiar y comunitaria (MINEDU, 2014).

El liderazgo directivo tiene 5 dimensiones establecimiento de objetivos y perspectivas, conducción de recursos de forma estratégica, planeación organización y evaluación de la enseñanza, promover el aprendizaje y la formación profesional docente y garantizar un entorno seguro y ordenado (Robinson, 2008).

Dimensión 1: Establecimiento de objetivos y perspectivas, el liderazgo educativo tendrá un impacto en el rendimiento estudiantil si lo implementa, enfatiza, define y priorice los objetivos de aprendizaje y que deben estar presentes en todas las demandas colectivas y ser formulados en consenso de profesores como lograr alcanzar dichos objetivos y sus perspectivas.

Dimensión 2: Conducción de recursos de forma estratégica, los recursos de la administración educativa relacionados con garantizar que el trabajador, los medios, materiales, bienes y recursos económicos sean compatibles con las metas y objetivos educativos trazados. Se trata de adoptar una visión sistemática de la mejora de la escuela, del buen uso de los recursos especialmente cuando son casi exactos.

Dimensión 3: Planeación, organización y evaluación de la enseñanza, tiene una consecuencia relevante en los efectos del progreso de los estudiantes, en la cual están incluidas la coordinación docente, el cumplimiento de las horas de trabajo laboral, aplicación de nuevas estrategias y un seguimiento sistemático del progreso de los alumnos para mejorar sus resultados.

Dimensión 4: Promover el aprendizaje y la formación profesional docente, los líderes docentes no solo alientan o fomentan el aprendizaje de los estudiantes sino también el de sus pares a través de intercambio de experiencias. Estos aprendizajes le permitirán mejorar su trabajo pedagógico, reflexionar sobre aspectos concretos de la docencia e involucrarse en nuevos aportes de innovación e investigación.

Dimensión 5: Garantizar un entorno seguro y ordenado, es fundamental contar con una normativa clara y adecuada que cuide la integridad de cada miembro educativo creando un entorno saludable, los maestros necesitan sentirse apoyados y apreciados por el director, lo cual se refleja en la confianza realizada en su trabajo y protegido de las presiones externas o dificultades presentadas.

En cuanto a la variable compromiso organizacional, se manifiesta que es el valor de identificación y honradez del colaborador con la entidad, es decir, una persona comprometida vigilará y atenderá los intereses de la organización como si fuera suyo, la responsabilidad hace énfasis a la gran producción que cumple de forma eficiente el colaborador, donde no le importará trabajar en un tiempo extra para culminar con los compromisos asignados, donde la finalidad es cumplir los objetivos y metas esperados por parte de la institución (García e Ibarra, 2016).

El compromiso organizacional son las relaciones que hay entre un colaborador con la organización que le va a permitir su necesidad de permanencia, deseo laboral o la obligación de continuar dentro del grupo colaborativo (Meyer y Allen, 1991).

Asimismo, se señala que es una conducta en la que el trabajador cumple sus ocupaciones de manera eficaz con la finalidad de beneficiar a la institución a que pueda obtener sus propósitos, esta actitud está sujeta al agrado en que este se halle al momento de ejecutar sus acciones (Arias et al., 2019).

El compromiso organizacional es la emoción y el sentir para comprender lo relacionado con todo lo que concierne a los fines de la organización y a la inclusión de sus participantes (Chiavenato, 1992).

El compromiso organizacional es el actuar de personas dentro de un grupo u organización, en la cual aplican diversos conocimientos para optimizar y cumplir su trabajo logrando una eficacia organizacional (Robbins, 2009).

El compromiso es la voluntad de esforzarse mucho en nombre de una organización, de permanecer y de aceptar los principales objetivos y valores de dicha organización (Porter y Steers, 1973).

El compromiso organizacional es uno de los mecanismos para examinar la lealtad y el compromiso de los colaboradores con su organización. Es cuando las personas se involucran con el rumbo institucional (Bayona, 1999).

El compromiso organizacional está determinado por tres factores: el compromiso afectivo, de continuación y normativo (García e Ibarra, 2016).

Dimensión 1: compromiso afectivo, son los sentimientos que pueden surgir mientras el personal realiza las actividades que benefician a la institución, porque la organización sabe atender las necesidades del colaborador, por eso se mantiene dentro de la familia institucional y se esfuerza por aumentar su desempeño profesional.

Dimensión 2: compromiso de continuación, es el reconocimiento al que tienen acceso el personal dentro de la institución, este proceso debe ser establecido por las personas al mando del equipo, y que va ayudar a fortalecer el vínculo entre la organización y los colaboradores. La institución y los trabajadores pueden dedicar su tiempo y esfuerzo para mejorar la organización.

Dimensión 3: compromiso normativo, se relaciona con el grado de lealtad que una persona demuestra en el ejercicio de sus responsabilidades, lo hace de manera eficaz, respetando las normas y acuerdos que se celebren, como está comprometido con los fines de la organización entonces hará lo mejor que pueda para poder seguir avanzando.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Es aplicada que según Baena (2017) menciona que es así porque la investigación va ayudar a resolver las necesidades que hay en nuestra sociedad. También es cuantitativo, descriptivo correlacional ya que se va a determinar la correspondencia entre ambas variables, Hernández et al. (2014) menciona que la investigación descriptiva relacional describe las variables y las correlaciones entre dos o más categorías o conceptos en un establecido momento. En la investigación, la información cuantitativa se recopila, analiza y combina para cumplir con las hipótesis planteadas, las variables se miden en un contexto específico, y luego del procesamiento estadístico se extraen conclusiones.

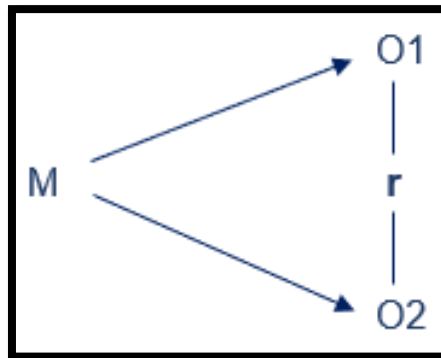
De igual forma es tipo descriptivo porque no va a modificar las variables trabajadas, solo van a ser descritos y analizados los resultados, Cauas (2015) menciona que con los estudios descriptivos se pretende esclarecer las peculiaridades y rasgos de un individuo, conjunto, colectividad, proceso, objeto o cualquier otro fenómeno que se esté analizando. Se busca recopilar datos de forma individual o en grupos que midan las variables.

La investigación es no experimental porque se lleva a cabo sin condicionar a las variables, que consiste en observar los fenómenos tal como ocurren en contextos naturales para luego ser analizados (Agudelo et al., 2008).

Según la aplicación de los instrumentos realizados, este trabajo es transversal ya que se hizo por única vez. Se afirma que la investigación transversal es cuando se realiza un estudio en la cual la información de un sujeto se obtiene sólo una vez y en un instante determinado, el propósito es que las variables sean descritas y puedan ser analizados sus efectos y correlaciones (Bernal, 2010).

Es descriptivo correlacional, porque se va fijar la correlación de las variables. Se señala que la finalidad de esta investigación es medir la correlación que hay entre las dos variables bajo un mismo contexto, busca determinar cómo se relacionan los diferentes fenómenos estudiados (Abreu, 2012).

La investigación la expresamos bajo este esquema:



Diseño de Investigación

M: muestra

O1: liderazgo directivo

O2: compromiso organizacional

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual: El liderazgo implica una intención y una dirección, los líderes buscan lograr metas claras y de forma persistente asumiendo la responsabilidad de poder conseguirlas, desarrollar y promover las expectativas del grupo; tomando decisiones acertadas que ayuden al entorno (Leithwood, 2009).

Definición operacional: Para dimensionar la variable de liderazgo directivo, se menciona 5 dimensiones establecimiento de objetivos y perspectivas, conducción de recursos de forma estratégica, planeación organización y evaluación de la enseñanza, promover el aprendizaje y la formación profesional docente, y garantizar un entorno seguro y ordenado (Robinson, 2008).

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: se define que es el valor de identificación y honradez del colaborador con la entidad, es decir, una persona comprometida vigilará y atenderá los intereses de la organización como si fuera suyo, la responsabilidad hace énfasis a la gran producción que cumple de forma eficiente el colaborador, donde no le importará trabajar en un tiempo extra para culminar con los compromisos asignados, donde la finalidad es cumplir los objetivos y metas esperados por parte de la institución (García e Ibarra, 2016).

Definición operacional: El compromiso organizacional se dice que está determinado por 3 dimensiones: el compromiso afectivo, de continuación y normativo (García e Ibarra, 2016).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 89 maestros de colegios. Se dice que es el grupo de los casos que se ajustan a algunas especificaciones (Hernández et al., 2014). La muestra es igual a la población a quienes se les ha administrado los instrumentos para recolectar información, que ayudará a señalar la correspondencia existente entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional. Según Hernández et al. (2014) mencionan que es un subconjunto poblacional en estudio en la que se van a recolectar informaciones, que debe estar definida con precisión o predeterminada, además de ser la representación de la población. El muestreo fue no probabilístico, porque sus resultados fueron generalizados a toda la población. El muestreo es la cantidad de sujetos de la población en estudio (Bustamante, 2011).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Así mismo se ha aplicado la encuesta como técnica, para el recojo de información, que permitió conseguir datos cuantitativos de la población donde se realizó la investigación. La técnica más común de recopilación de datos son las encuestas que permite obtener información sobre la población a partir de una muestra (Hueso et al., 2012).

Se utilizó un cuestionario para recoger los datos, son dos instrumentos uno para medir cada variable, luego relacionarlas. El primer instrumento es cuestionario de liderazgo directivo; el segundo instrumento es cuestionario de compromiso organizacional.

Todo instrumento para obtener bien los datos debe cumplir con 2 requerimientos indispensables: validez y confiabilidad. En cualquier cuestionario, debe haber concordancia entre las metas de estudio y los objetivos del cuestionario. Decimos que es válido cuando las informaciones obtenidas calculan o simbolizan lo que queremos medir y que es confiable cuando indica la calidad de confianza en la herramienta para adquirir resultados iguales o equivalentes empleando las mismas preguntas sobre el mismo fenómeno (López et al., 2016).

En este trabajo se han utilizado ambos instrumentos confiables y validados, por tanto, es un proceso fiable y de mucha confianza.

Para las respuestas brindadas se ha utilizado la escala Likert que según Maldonado (2007) es una herramienta para medir o recopilar datos cuantitativos utilizados en la investigación. Es una escala ordinal que se basa en una serie de enunciados en los cuales se requiere de la respuesta del sujeto.

Tal como lo plantea Carrasco (2016), la validez de los instrumentos se refiere a una evaluación realizada sobre un instrumento de manera externo, ejecutada por la llamada evaluación de expertos, argumentando que la información que se desea lograr son los que se anhelan saber.

Según lo planteado, se procedió a emplear el juicio de expertos certificado por profesionales con el grado de Mg y Dr., quienes evaluaron los ítems presentados en el cuestionario, para que sean validados en su contenido.

Tabla 1*Validez del cuestionario de Liderazgo Directivo*

DNI	Datos del experto	Validación
09760691	Mg. Zambrano Arce María	Aceptable
07650683	Dr. Pino Villarreal Silvia	Aceptable
07617789	Mg. Ordinola Vásquez Daysi	Aceptable

Tabla 2*Validez del cuestionario de Compromiso Organizacional*

DNI	Datos del experto	Validación
09760691	Mg. Zambrano Arce María	Aceptable
07650683	Dr. Pino Villarreal Silvia	Aceptable
07617789	Mg. Ordinola Vásquez Daysi	Aceptable

La confiabilidad está determinada por aquella propiedad que tiene un instrumento de indagación cuando procura realizar una comprobación de un constructo, garantizando la adquisición de datos parecidos, luego de ser tomado de manera reiterativa a un mismo grupo poblacional (Carrasco, 2016). De acuerdo a ese enfoque, un instrumento es confiable luego de ser aplicado reiteradamente a los mismos individuos, generando resultados similares y que sean comprendidos por ellos.

Para calcular la fiabilidad se ha utilizado el Alfa de Cronbach. Según Aiken (2003) menciona que es una fórmula general para estimar la confiabilidad del instrumento donde la respuesta del elemento es dicotómica o contiene más de dos valores.

Se empleó una prueba piloto a profesores de varios niveles de colegios estatales, considerando a 20 encuestados. Se observaron los siguientes resultados: El instrumento de liderazgo directivo consiguió una confiabilidad de 0,835 y el instrumento de compromiso organizacional obtuvo una confiabilidad de 0,827, siendo así según la Escala de medición de Alfa de Cronbach, la confiabilidad muy alta de acuerdo con los rasgos asignados.

Tabla 3

Confiabilidad del Instrumento “Liderazgo Directivo”

A. de Cronbach	de elementos estandarizados	A. de Cronbach basada en N° de elementos
,835	,833	22

Análisis e Interpretación: de acuerdo a los resultados que se consiguieron de la encuesta piloto realizado en referencia a liderazgo directivo, se alcanzó el 0,835, que supone una conexión fuerte positiva del instrumento con la variable compromiso organizacional, y que se halla entre el rango 0,75 – 1; por tanto, tal instrumento es muy confiable.

Tabla 4

Confiabilidad del Instrumento “Compromiso Organizacional”

A. de Cronbach	de elementos estandarizados	A. de Cronbach basada en N° de elementos
,827	,825	24

Análisis e Interpretación: en cuanto a los resultados obtenidos de la encuesta piloto en referencia al compromiso organizacional, se consiguió 0,827, revelándose que es alta positiva con el liderazgo directivo, pues está entre 0,75 – 1; determinándose que tal instrumento es altamente confiable.

3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento, se comienza revisando la guía para la presentación del trabajo de investigación, en la que instruye las formas de recoger información, así como de manipular o controlar variables. En tal sentido, una vez concebibles los aspectos de la situación problemática de las instituciones educativas en estudio, así como las variables o estructuras intervinientes en investigación, se ha realizado una averiguación de antecedentes y fundamentos teóricos en revistas científicas y tesis de diversos repositorios para así comprender las condiciones de las variables seleccionadas, facilitando la manipulación de las mismas y la construcción de instrumentos para el procesamiento de la información. Se conceptualiza la definición de cada variable y sus respectivas dimensiones.

Una vez hecho todo esto, es posible recopilar información mediante la aplicación de instrumentos. Para lo cual se debe realizar una coordinación institucional con las diferentes instituciones educativas para conseguir las informaciones precisas y efectuar la investigación. Esto significa que se requiere el permiso de las diferentes instituciones educativas en investigación a través de las cartas de presentación emitidas por la Universidad y bajo la venia del director de cada institución.

3.6. Método de análisis de datos

En la técnica análisis de datos, se manejó la estadística descriptiva e inferencial. De acuerdo con Arbaiza (2016) asevera que estos se tratan del procedimientos cuantitativos y estadísticos sobre las informaciones que la instituciones entregan considerando las matrices de tabulación utilizando para ello el paquete informático, como es el uso del SPSS-23, a lo que se completó el trabajo con el uso del programa Excel para el registro preciso de los datos. La estadística descriptiva que se administra para la obtención de mediciones que establecen una tendencia central, considerándose como juicios principales los porcentajes a mostrarse en tablas y gráficos. La estadística inferencial cuyas operaciones impulsan a la manifestación de suposiciones con la aplicación de herramientas inferenciales (Veiga et al., 2020).

3.7. Aspectos éticos

Arbaiza (2016) sustenta que la ética es una propiedad específica dentro de un trabajo son la formalidad que hay en toda investigación al mencionar las referencias, estableciendo así lo mas demostrable y claro en el procedimiento de la investigación, ante todo con procedencia de autores que hay en este estudio. Por lo tanto, en el presente estudio se aplican los elementos éticos como la honestidad y la responsabilidad en el cumplimiento de las citas y referencias de los autores según la normativa APA las cuales se encuentran referenciadas en relación a las variables. Se manejó el reglamento y otros documentos necesarios de la Universidad César Vallejo y la Ley Universitaria N° 30220 del Perú.

IV. RESULTADOS

Presentamos los resultados del análisis descriptivo, que según Fernández et al. (2002) nos permite presentar de forma reducida los diferentes datos observados de la realidad de los aspectos investigados, por ello se van organizar, sintetizar y analizar dichos datos.

Objetivo General:

Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Tabla 5

Tabla cruzada entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional

			Compromiso Organizacional			Total
			Bajo 24-56	Medio 57-89	Alto 90-120	
Liderazgo directivo	Bajo	22- Recuento	1	2	0	3
		% del total	1,1%	2,2%	0,0%	3,4%
	Medio	52- Recuento	1	9	8	18
		% del total	1,1%	10,1%	9,0%	20,2%
	Alto	82- Recuento	0	1	67	68
		% del total	0,0%	1,1%	75,3%	76,4%
Total		Recuento	2	12	75	89
		% del total	2,2%	13,5%	84,3%	100,0%

De la tabla 5 se manifiesta que de 3 encuestados que dicen que hay un nivel bajo en el liderazgo directivo, 1 de ellos menciona que existe un nivel bajo en el compromiso organizacional, además también 2 de ellos piensan que es nivel medio en el compromiso organizacional. De 18 encuestados que piensan que es nivel medio en el liderazgo directivo, 8 de ellos consideran que existe un nivel alto en el compromiso organizacional, además 9 de ellos mencionan que existe nivel medio en el compromiso organizacional. Finalmente, de 68 que manifiestan que es nivel alto en el liderazgo directivo, 67 de ellos asumen que es nivel alto en el compromiso organizacional.

Se asume que a más atención al liderazgo directivo corresponde más nivel en el compromiso organizacional y viceversa, demostrando que es una relación directa.

O. Especifico N° 1: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Tabla 6

Tabla cruzada entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo

		Compromiso Afectivo			Total
		Bajo 8-18	Medio 19-29	Alto 30-40	
Liderazgo directivo	Bajo 22-	Recuento 2	1	0	3
	51	% del total 2,2%	1,1%	0,0%	3,4%
	Medio	Recuento 1	8	9	18
	52-81	% del total 1,1%	9,0%	10,1%	20,2%
	Alto 82-	Recuento 0	2	66	68
	110	% del total 0,0%	2,2%	74,2%	76,4%
Total	Recuento 3	11	75	89	
	% del total 3,3%	12,4%	84,3%	100,0%	

Se aprecia en la tabla 6 que de 3 sujetos encuestados que piensan que hay nivel bajo en el liderazgo directivo, 2 dicen que hay nivel bajo en el compromiso afectivo, además también 1 de ellos menciona que existe un nivel medio en el compromiso organizacional. De 18 encuestados que piensan que hay un nivel medio en el liderazgo directivo, 9 de ellos creen que existe un nivel alto en el compromiso afectivo, además 8 de ellos mencionan que existe un nivel medio en el compromiso afectivo. Y, por último, de 68 encuestados que piensan que el liderazgo directivo es nivel alto en, 66 de ellos asumen que tenemos nivel alto en el compromiso afectivo.

De los resultados hallados podemos deducir que si el nivel de atención al liderazgo directivo es muy considerable corresponde que el compromiso afectivo también sea considerable y viceversa, demostrando que hay una relación directa.

O. Especifico N° 2: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Tabla 7

Tabla cruzada entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación

		Compromiso de continuación			Total	
		Bajo 8-18	Medio 19-29	Alto 30-40		
Liderazgo directivo	Bajo 22-	Recuento	1	2	0	3
	51	% del total	1,1%	2,2%	0,0%	3,4%
	Medio	Recuento	1	10	7	18
	52-81	% del total	1,1%	11,2%	7,9%	20,2%
	Alto 82-	Recuento	0	2	66	68
	110	% del total	0,0%	2,2%	74,2%	76,4%
Total		Recuento	2	14	73	89
		% del total	2,2%	15,7%	82,0%	100,0%

Se puede apreciar en la tabla 7 que de 3 que piensan que hay un nivel bajo en el liderazgo directivo, 2 asumen que es nivel medio en el compromiso de continuación. De 18 encuestados que mencionan que hay un nivel medio en el liderazgo directivo, 7 de ellos manifiestan que existe un nivel alto en el compromiso de continuación, además 10 de ellos asumen que existe un nivel medio en el compromiso de continuación. Y para finalizar, de 68 encuestados que consideran que hay un nivel alto en el liderazgo directivo, 66 de ellos afirman que existe un nivel alto en el compromiso de continuación.

De los resultados evidenciados podemos asumir que a más nivel de atención al liderazgo directivo corresponde más nivel en el compromiso de continuación y viceversa, demostrando que existe relación directa entre las variables.

O. Especifico N° 3: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Tabla 8

Tabla cruzada entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo

		Compromiso normativo			Total
		Bajo 8-18	Medio 19-29	Alto 30-40	
Liderazgo directivo	Bajo 22-	Recuento 1	2	0	3
	51	% del total 1,1%	2,2%	0,0%	3,4%
	Medio	Recuento 0	9	9	18
	52-81	% del total 0,0%	10,1%	10,1%	20,2%
	Alto 82-	Recuento 0	2	66	68
	110	% del total 0,0%	2,2%	74,2%	76,4%
Total	Recuento 1	13	75	89	
	% del total 1,1%	14,6%	84,3%	100,0%	

Se estima en la tabla 8 que de 3 que manifiestan que es un nivel bajo en el liderazgo directivo, 2 asumen que hay nivel bajo en el compromiso normativo. De 18 que afirman que hay nivel medio en el liderazgo directivo, 9 de ellos piensan que existe un nivel alto y también bajo en el compromiso normativo. Por último, de 68 encuestados que piensan que existe un nivel alto en el liderazgo directivo, 66 de ellos coinciden que existe un nivel alto en el compromiso normativo.

Se concluye que a mayor nivel de atención al liderazgo directivo corresponde mayor nivel en el compromiso normativo y viceversa, demostrando que existe relación directa entre las variables.

A continuación presentamos los resultados del análisis inferencial que según Chacón (2012) manifiesta que comprende las técnicas y procedimientos haciendo uso de la inducción, determinando deducciones sobre una totalidad de una población a partir de una parte de esta.

H.G.

Ho: No existe relación entre liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Ha: Existe relación entre liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y compromiso organizacional

			Liderazgo directivo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coef. de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
al	Compromiso Organizacion	Coef. de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

De acuerdo a la tabla 9 se logra observar la significancia de $0.000 < 0.005$ lo cual aduce que existe un alto nivel de confianza, asimismo se obtiene un coeficiente de 0.723, cuya interpretación es que tiene una relación alta, directa y significativa, con lo cual se comprueba la hipótesis general.

H.E1

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y compromiso afectivo

		Liderazgo directivo	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,658**
		N	. ,000
			89 89
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	de ,658**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 .
			89 89

De acuerdo a la tabla 10 observamos que hay un nivel de significancia de $0.000 < 0.005$ lo cual indica que existe un alto nivel de confianza, asimismo se obtiene un coeficiente de 0.658 interpretándose que hay una relación moderada, directa y significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo, con lo cual se comprueba la hipótesis específica N° 1.

H.E2

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y compromiso de continuación

			Liderazgo directivo	Compromiso de continuación
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coef. de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
Spearman	Compromiso de continuación	Coef. de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

De acuerdo a la tabla 11 se considera la significancia de $0.000 < 0.005$ lo cual menciona que existe un alto nivel de confianza, asimismo se obtiene un coef. de 0.721 que se asume como que es alta, directa y significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación, con lo cual se comprueba la hipótesis específica N° 2.

H.E3

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.

Tabla 12

Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y compromiso normativo

		Liderazgo directivo	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coef. de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,654**
		N	,000
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coef. de correlación	,654**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

De acuerdo a la tabla 12 se aprecia la significancia de $0.000 < 0.005$ lo cual aduce que existe un alto nivel de confianza, asimismo se obtiene un coeficiente de 0.654 entendiéndose como que es moderada, directa y significativa, con lo cual se comprueba la hipótesis específica N° 3.

V. DISCUSIÓN

Ahora, pasamos a realizar la discusión del estudio comparando los datos alcanzados con las herramientas de recopilación de informaciones, los trabajos que han antecedido a esta investigación y las concepciones teóricas que respaldan y amparan estas variables investigativas.

La investigación presentada cuyo objetivo general fue establecer la relación del liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022; en efecto en la tabla 9 se aprecia las informaciones logradas de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman un coeficiente $r = 0,723$ y con significancia $\text{Sig} = 0.000$, señala que existe una relación alta, directa y significativa con ello se está en condiciones de concluir que el liderazgo que presentan los directivos muestra relación directa y significativa con el compromiso organizacional con lo cual se demuestra la hipótesis general.

Las evidencias logradas están relacionadas con lo expuesto por Orellana (2019), cuya meta general fue conocer si las dimensiones del liderazgo que hay en los directores influyen en el trabajo profesional de los maestros, investigación no experimental, transversal, bajo un enfoque cuantitativo, confirmándose la hipótesis de la encuesta, y se concluyó que, de las tres dimensiones de la capacidad de liderazgo del líder, el factor más prevalente es el liderazgo transaccional, el cual se correlaciona positivamente con la conducta docente.

Además, Abanto (2019) quien en su trabajo de tesis tuvo como propósito señalar la correlación que hay entre el compromiso organizacional y desempeño de los profesores. El trabajo está desarrollado dentro del paradigma cuantitativo, siendo tipo básico, descriptivo correlacional, no experimental, tomando a 40

maestros dentro de su muestra, a ellos se les entregaron cuestionarios validados y confiables. El resultado fue una correlación positiva moderada $Rho = 0.595$. Se determinó que cuando el trabajador se identifica con la organización donde da sus servicios va permitir la mejora su trabajo, al tener una buena armonía laboral se va a determinar que habrá un alto desempeño profesional y se van a realizar las actividades programadas con mejor perfil y esto beneficia a la organización ante la comunidad educativa.

De otro parte, en el marco de las teorías observamos que el liderazgo implica una intención y una dirección, los líderes buscan lograr metas claras y de forma persistente asumiendo la responsabilidad de poder conseguirlas, desarrollar y promover las expectativas del grupo; tomando decisiones acertadas que ayuden al entorno (Leithwood, 2009).

También para reafirmar lo antes mencionado tomamos como sustento a lo mencionado por Hackman (2021) quien sostiene que el liderazgo se trata de quién eres, es cualquiera que tenga rasgos particulares que son un ejemplo a seguir, que posea características que aporten una gran admiración en los demás como el de efectuar una rigurosa labor, trabajar con honestidad, rectitud, probidad, compañerismo, respeto.

Finalmente, García y Ibarra (2016) definieron que es el valor de identificación y honradez del colaborador con la entidad, es decir, una persona comprometida vigilará y atenderá los intereses de la organización como si fuera suyo, la responsabilidad hace énfasis a la gran producción que cumple de forma eficiente el colaborador, donde no le importará trabajar en un tiempo extra para culminar con las compromisos asignadas, donde la finalidad es cumplir los las metas esperadas por parte de la institución.

Y para revalidar dicha explicación teórica Meyer y Allen (1991) nos dice que el compromiso organizacional son las relaciones que hay entre un colaborador con la organización que le va a permitir su necesidad de permanencia institucional, tener un alto grado de deseo laboral o la obligación de continuar dentro del grupo colaborativo debido a diversas circunstancias que encuentra en su entorno laboral y organizacional.

Asimismo, tenemos al primer objetivo específico que buscó establecer la correspondencia entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022, para ello se ha realizado la validación de la hipótesis específica N° 01 haciendo uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman la que podemos observar en la tabla 10 en el cual se aprecia un coeficiente de correlación $r = 0.658$ y también se observa un nivel de significancia $\text{Sig} = 0.000$ lo que hace de manifiesto que hay una correlación positiva y moderada entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo, en consecuencia se afirma que hay una correspondencia directa y significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo quedando demostrada la hipótesis específica N° 01.

El resultado logrado en la comprobación de la hipótesis específica N° 01 tiene correlación con lo mencionado por Sánchez (2017) el objetivo fue definir la implicancia que hay entre liderazgo del directivo y el compromiso dentro de una organización. Está realizado con metodología cuantitativa, tipo básica, descriptiva y correlacional. Su muestra fue determinada por 50 maestros, que resolvieron un cuestionario que pasó por validez y confiabilidad. Sus resultados investigativos permiten asumir que el compromiso organizacional, es moderadamente desarrollada y con alto énfasis en compromiso afectivo y normativo, por lo cual según el estudio mencionado hay una enorme correlación de sus variables investigadas.

En contraste, en el marco de las teorías de las variables observamos que el aporte según García e Ibarra (2016) nos dice que son los sentimientos que pueden surgir mientras el personal realiza las actividades que benefician a la institución, porque la organización sabe atender las necesidades del colaborador, por eso se mantiene dentro de la familia institucional y se esfuerza por aumentar su desempeño profesional, acciones corroborados tomado de los datos estadísticos en el primer objetivo específico.

Luego, en el objetivo específico N° 02 se buscó establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación desde la perspectiva docente en colegios públicos de la provincia de Lima, Lima 2022. En tal sentido se ha realizado la confirmación de la hipótesis específica N° 02 empleando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, y en la tabla 11 se obtiene un coeficiente de correlación $r = 0.721$ y una significancia $\text{sig} = 0.000$ por tanto, se demuestra como una relación directa y significativa, por ello se señala que hay una relación directa y significativa entre liderazgo directivo y compromiso de continuación quedando demostrada así la hipótesis específica N° 02.

El resultado obtenido en la comprobación de la hipótesis N° 02 tienen relación con lo indicado por Malavé (2019) en su tesis que fue descriptivo correlacional, no experimental, transversal, bajo un enfoque cuantitativo; en su muestra integrada por 29 educadores y 2 directores. Utilizó dos instrumentos para medir las variables y que fueron validados por expertos. Según los datos evidenciados, el autor aduce que hay correlación positiva moderada, es decir si hay un compromiso organizacional, entonces hay un mejor ambiente laboral o si hay un pequeño compromiso dentro de la institucional, habrá un pésimo entorno de trabajo. Específicamente se observó que la relación entre el clima del lugar de trabajo y del compromiso de continuación de los educadores tuvo una correspondencia efectiva moderada. Por tanto, existió una relación significativa para las variables en estudio.

Asimismo, en base teórica de las variables estudiadas, se tiene la aportación de García e Ibarra (2016) quien menciona que el compromiso de continuación trata sobre el reconocimiento al que tienen acceso el personal dentro de la institución, este proceso debe ser establecido por las personas al mando del equipo, y que va ayudar a fortalecer el vínculo entre la organización y los colaboradores. La institución y los trabajadores pueden dedicar su tiempo y esfuerzo para mejorar la organización.

Finalmente, el objetivo específico N° 03 busca establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en centros públicos de la provincia de Lima, Lima 2022. Para ello se ha realizado la validación de la hipótesis específica N° 03 mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman y como se muestra en la tabla 12 se obtiene un coeficiente de $r = 0.654$ y un nivel de $\text{Sig} = 0.000$, esto nos demuestra una relación alta y significativa, en consecuencia, se está en condiciones de deducir que es directa y significativa entre liderazgo directivo y compromiso normativo con lo cual se demuestra la hipótesis específica N° 03.

El resultado que se ha obtenido en la comprobación de la hipótesis específica N° 03 tiene relación con lo señalado por Díaz (2019) cuyo propósito fue encontrar la correspondencia existente entre el sentido de pertenencia y el compromiso dentro de una institución de los educadores mediante un estudio comparativo a 65 personas, llegando a determinar que, en las instituciones públicas el compromiso normativo está basado en la responsabilidad y poder permanecer en la institución educativa.

Asimismo, en el fundamento teórico encontramos el sustento de García e Ibarra (2016) quien menciona que el compromiso normativo se relaciona con el grado de lealtad que una persona demuestra en el ejercicio de sus responsabilidades, lo hace de manera eficaz, respetando las normas y acuerdos

que se celebren, como está comprometido con los fines de la organización entonces hará lo mejor que pueda para poder seguir avanzando.

Frente a los datos conseguidos, las referencias de los antecedentes investigativos y los fundamentos teóricos de ambas variables se pueden afirmar que existe una correlación directa y significativa con lo cual queda señalada en esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación entre liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva del maestro en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022, en efecto según la tabla N° 8 se obtiene un coef. de correlación Rho de Spearman $r = 0.723$ y una significancia $\text{sig} = 0.000$ lo que se interpreta como una relación alta y positiva.

Segunda: Existe una relación entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en centros públicos de la provincia de Lima, Lima 2022, en efecto según la tabla N° 9 se obtiene un coef. de correlación Rho de Spearman $r = 0.658$ y una significancia $\text{sig} = 0.000$ lo que se interpreta como una relación alta y positiva.

Tercera: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso de continuación desde la perspectiva de los educadores en centros públicos de la provincia de Lima, Lima 2022, en efecto según la tabla N° 10 se obtiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0.721$ y una significancia $\text{sig} = 0.000$ lo que se interpreta como una relación alta y positiva entre liderazgo directivo y el compromiso de continuación

Cuarta: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022, en efecto según la tabla N° 11 se ha adquirido un coef. de correlación Rho de Spearman $r = 0.654$ y una significancia $\text{sig} = 0.000$ lo que se interpreta como una relación alta y positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director de la UGEL se recomienda continuar con el fortalecimiento de capacidades directivas al personal directivo a su cargo y motivar en los maestros un mayor compromiso hacia la institución educativa y más aún en estos tiempos en los cuales se necesita de un alto grado de responsabilidad en beneficio de los estudiantes.

Segunda: A los directores de las instituciones educativas seguir fortaleciendo un entorno laboral que involucre el compromiso afectivo de los docentes, motivándolos a mejorar de esta manera su desempeño laboral para el bienestar de los educandos.

Tercera: Asimismo, se sugiere a los directores institucionales fomentar el reconocimiento a la labor que realizan los docentes, para que así ellos continúen mejorando el trabajo profesional dentro de la institución educativa beneficiando a nuestros niños y niñas.

Cuarta: A los maestros, continuar respetando los compromisos de trabajo, acuerdos y normas que se establecen mediante consenso entre docentes bajo el asesoramiento del directivo, y que esto permita seguir cumpliendo con la labor profesional y fortalecer los lazos fraternales entre los miembros de la institución.

REFERENCIAS

- Abanto, F. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35830>
- Abreu, J. (2012, julio). Hipótesis, método & diseño de investigación (hypothesis, method & research design). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197.
[http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- Agudelo, G., Aignerren, M. y Ruiz, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, (18), 1-46.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf
- Aiken, L. (2003). *Tests psicológicos y evaluación*. Pearson educación
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bayona, C., Legaz, S. y Madorrán, C. (1999). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Navarre, Spain: Universidad Pública de Navarra.
- Biler, S. (2016). El liderazgo como motor de impulso para una organización eficiente. *Polo del conocimiento*, 1(2), 78-92
- Bustamante, G. (2011, julio) Aproximación al muestreo estadístico en investigaciones científicas. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 10, 476-480
http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=2304-37682011000700006&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- 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>

[de-investigacion.html](#)

- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F
- Chacón, J. (2012). *Una introducción a la estadística inferencial*.
- Díaz, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Res Non Verba Revista Científica*, 9(2), 1-17.
- Fernández, S., Cordero, J. y Córdoba, A. (2002). *Estadística descriptiva*. Esic Editorial.
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. GRADE <https://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/297/A117.pdf?sequence=1>
- García, C. (2022). *El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes en la unidad educativa en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85909>
- 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>.
- Hackman, M. Z. (2021). *Leadership-A communicative perspective*. <https://nuibookreview.com/wp-content/uploads/2022/01/Leadership-Book-Report.pdf>
- 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
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativos y cualitativos, sus similitudes y diferencias. *Metodología de la Investigación*, (pp. 2-25). McGraw Hill Education
- Hidalgo, J., Tomasini, G., Méndez, M. y Ahumada, J. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y ciencia (ISSN 2448-525X)*, 8, 54

- Hueso, A.; Cascant, M. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Editorial Universitat Politècnica de València. <http://hdl.handle.net/10251/17004>
- Leithwood, K. (2009) ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes de la investigación
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5428>
- Lino, M. (2021). *Habilidades gerenciales y compromiso organizacional de una entidad pública, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58819>.
- López, I. y López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revistas Espacios*, 40(36),3-15.
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- López, N. y Sandoval, I. (2016). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/176>
- Luissier, R, Achua, C. (2010) *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* 4ta edición. Cengage Learning Editores.
<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Madrigal, B. (2013). *Líderes y liderazgo*. Editorial Universidad de Guadalajara.
<https://riudg.udg.mx/visor/pdfjs/viewer.jsp?in=j&pdf=20.500.12104/73846/1/BCUCEA00094.pdf>
- Malavé, I. (2019) *Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek” Manantial de Guangala Santa Elena – Ecuador, 2017*[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66169>
- Maldonado, S. (2012). Manual Práctico Para El Diseño De La Escala Likert. *Xihmai*, 2(4). <https://doi.org/10.37646/xihmai.v2i4.101>
- Manrique, A (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40470>

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- MINEDU (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela*
- Montes, M. (2018) *Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018* [Tesis de Maestría Universidad Técnica Particular de Loja]
<https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22733/1/Montes%20Roldan%20Monica%20Beatriz.pdf>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/35905>.
- 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.
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A. & Orbe, M. (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4, (1), 2020
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63.
<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Paraguay, J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79202>
- Porter, L. y Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2)
<https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/AD0751672.pdf>
- Ponce, K. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en*

- docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]
- Robbins, S. y Judge, T., (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- 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/wp-content/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf>
- Salvador, E. (2017) *Liderazgo directivo y Compromiso organizacional docente en la Red educativa N° 22-UGEL 01* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- Sánchez, A. (2019) *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]
- Sánchez, M., y Poveda, J (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1).
- Saravia, J. (2018). *La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI)* [Tesis de maestría, Universidad de Lima].
- Solís, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (3), 140-147.
- Veiga, N., Otero, L. y Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *Investigaciones y experiencias*, 1-10. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ic/v7n2/2301-0126-ic-7-02-94.pdf>
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of management*, 15(2), 251-289
- https://www.researchgate.net/profile/Gary-Yukl/publication/237935280_Management_Leadership_A_Review_of_Theor

[y_and_Research/links/56eeac3708aed17d09f8201b/Managerial-Leadership-A-Review-of-Theory-and-Research.pdf](#)

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo directivo y compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Liderazgo directivo				
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022?	Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022	Existe relación entre liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Establecimiento de objetivos y perspectivas	Formulación de objetivos de forma consensuada Reajuste de instrumentos de gestión	1 al 4	Siempre:5 Casi Siempre:4 A veces:3 Casi Nunca:2 Nunca:1	Bajo: 22-51 Medio: 52-81 Alto: 82-110
			Conducción de recursos de forma estratégica	Manejo de recursos y materiales Gestión de infraestructura y mantenimiento	5 al 8		
			Planeación, organización y evaluación de la enseñanza	Gestión del cumplimiento del uso adecuado del tiempo Coordinación y orientación del uso de técnicas y estrategias en el aula Evaluación del progreso de los estudiantes	9 al 14		
			Promover el aprendizaje y la formación profesional docente	Impulso a la formación docente Motiva prácticas de innovación e investigación	15 al 18		

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Garantizar un entorno seguro y ordenado	- Solución de conflictos - Comunicación	19 al 22		
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022?	Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.	Existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso afectivo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022					
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso continuidad desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022?	Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso continuidad desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.	Existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso continuidad desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022	Variable 2: Compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	- Reconocimiento -Motivación personal -Grado de satisfacción	1 al 8	Siempre:5 Casi Siempre:4	Bajo: 24-56
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022?	Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.	Existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso normativo desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.	Compromiso de continuación	-Participación -Colaboración -Cumplimiento de objetivos	9 al 16	A veces:3 Casi Nunca:2 Nunca:1	Medio: 57-89 Alto: 90-120
			Compromiso normativo	-Cumplimiento de normas -Reglas positivas - Funciones de cargo	17 al 23		

Diseño de investigación:	Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:
<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: descriptivo</p> <p>Método: no experimental</p> <p>Diseño: descriptivo correlacional</p>	<p>Población: 89 docentes</p> <p>Muestra: 89 docentes</p>	<p>Técnica: encuesta Instrumentos: cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Se analizará los resultados en tablas de frecuencias, figuras estadísticas, y medidas de tendencia central. Se presentará en tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: La estadística inferencial en la comprobación de hipótesis tanto general como específicas se usará la prueba de Rho de Spearman</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable: Liderazgo Directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Establecimiento de objetivos y perspectivas	Formulación de objetivos de forma consensuada Reajuste de instrumentos de gestión	1 al 4	Siempre:5 Casi Siempre:4 A veces:3 Casi Nunca:2 Nunca:1	Bajo:22-51 Medio:52-81 Alto: 82-110
Conducción de recursos de forma estratégica	Manejo de recursos y materiales Gestión de infraestructura y mantenimiento	5 al 8		
Planeación, organización y evaluación de la enseñanza	Gestión del cumplimiento del uso adecuado del tiempo Coordinación y orientación del uso de técnicas y estrategias en el aula Evaluación del progreso de los estudiantes	9 al 14		
Promover el aprendizaje y la formación profesional docente	Impulso a la formación docente Motiva prácticas de innovación e investigación	15 al 18		
Garantizar un entorno seguro y ordenado	Solución de conflictos Comunicación	19 al 22		

Variable: Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Compromiso afectivo	Reconocimiento Motivación personal Grado de satisfacción	1 al 8	Siempre:5 Casi Siempre:4 A veces:3 Casi Nunca:2 Nunca:1	Bajo: 24-56 Medio: 57-89 Alto: 90-120
Compromiso de continuación	Participación Colaboración Cumplimiento de objetivos	9 al 16		
Compromiso normativo	Cumplimiento de normas Reglas positivas Funciones de cargo	17 al 24		

Anexo 3: Instrumentos de investigación

LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA, LIMA 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Estimado docente, la encuesta que se le presenta tiene por finalidad recopilar la información necesaria, para el desarrollo de mi trabajo de investigación que es exclusivamente para fines académicos, los resultados obtenidos serán de mucha ayuda para conocer y mejorar la realidad del liderazgo directivo y el compromiso organizacional desde la perspectiva docente. Las encuestas serán desarrolladas de forma anónima.

LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada enunciado y marque solo una respuesta, considerando que van del 1 al 5.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Dimensión 1: Establecimiento de objetivos y perspectivas	1	2	3	4	5
1	El director organiza encuentros colegiados para formular metas y objetivos institucionales.					
2	El director motiva a la reflexión sobre cómo ayudar a cumplir con las metas trazadas.					
3	El director coordina con los docentes los reajustes de los instrumentos de gestión.					
4	El director Induce al personal a reconocer los factores que influyen en el cumplimiento de las metas					
	Dimensión 2: Conducción de recursos de forma estratégica	1	2	3	4	5
5	El director realiza un informe transparente del uso de los recursos económicos que se encuentran en la escuela.					

6	El director distribuye los materiales educativos según las necesidades de los estudiantes.					
7	El director vela porque la infraestructura se encuentre en condiciones apropiadas y seguras para los estudiantes.					
8	El director gestiona presupuestos para el mantenimiento de la institución con autoridades municipales o locales para mejorar la infraestructura que se encuentre dañada o peligrosa.					
	Dimensión 3: Planeación, organización y evaluación de la enseñanza	1	2	3	4	5
9	El director promueve el cumplimiento del buen uso del tiempo pedagógico en el aula.					
10	El director motiva a que las actividades programadas se realicen en el tiempo previsto.					
11	El director impulsa el trabajo en equipo para lograr mejores resultados.					
12	El director promueve el intercambio de técnicas y estrategias para mejorar el trabajo en el aula.					
13	El director brinda asesoramiento sobre la aplicación de la evaluación formativa.					
14	El director promueve la sistematización de la evaluación diagnóstica relacionados a la enseñanza y aprendizaje que permita tomar decisiones de los estudiantes.					
	Dimensión 4: Promover el aprendizaje y la formación profesional docente	1	2	3	4	5
15	El director organiza talleres para mejorar las prácticas pedagógicas.					
16	El director motiva a los docentes a continuar con su formación docente a través de talleres, cursos, estudios de post grado.					
17	El director brinda acompañamiento en el planteamiento de proyectos de aprendizaje.					
18	El director induce a la participación de proyectos de innovación pedagógica.					
	Dimensión 5: Garantizar un entorno seguro y ordenado	1	2	3	4	5
19	El director brinda soluciones apropiadas ante las situaciones de conflicto originadas dentro de la comunidad educativa.					
20	El director coloca en los lugares visibles las prohibiciones que existe dentro de la institución educativa garantizando la seguridad de los estudiantes.					
21	El director promueve la difusión de las normas de convivencia por diferentes medios de comunicación.					
22	El director promueve constantemente la buena comunicación entre los miembros de la institución.					

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada enunciado y marque solo una respuesta, considerando que van del 1 al 5.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Dimensión 1: Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	Considera importante que el rendimiento destacado sea reconocido por el director.					
2	Recibe la felicitación por el trabajo responsable recibiendo palabras de aliento o de parte del equipo directivo.					
3	Siente que su trabajo es valorado y se ve ud. un elemento fundamental en la institución.					
4	La institución le brinda la confianza en la entrega de recursos para las actividades que realizan.					
5	Le genera satisfacción cuando las actividades se realizan de forma adecuada y planificada respetando las fechas programadas.					
6	Siente entusiasmo y más animo cuando las metas trazadas a corto plazo son ejecutadas eficazmente por sus compañeros.					
7	Está satisfecho con su trabajo realizado dentro de la institución.					
8	Siente que valoran sus actividades de forma correcta y adecuada.					
	Dimensión 2: Compromiso de continuación	1	2	3	4	5
9	Su participación en las actividades programadas es considerada fundamental para la institución.					
10	Siente que el trabajo que usted realiza es de gran aporte y beneficia a la institución.					
11	Siente que el trabajo que usted realiza permite el mejoramiento institucional.					
12	Se siente mejor si cada cierto tiempo cuando colabora de forma extra horaria en las actividades institucionales que implique mayor tiempo de desarrollo.					

13	Siente mayor confianza cuando se les brinda información sobre cómo mejorar nuestro apoyo a la institución.					
14	Considera importante conocer los objetivos institucionales.					
15	Realiza actividades cuyo fin es cumplir con las metas de la institución.					
16	Las actividades diarias que realiza cumplen un papel importante en el logro de los fines trazados.					
	Dimensión 3: Compromiso normativo	1	2	3	4	5
17	Considera importante el cumplimiento de las normas establecidas en la institución.					
18	Durante su jornada cumplen con las normas acordadas.					
19	Su opinión es tomada en cuenta en la elaboración de las normas.					
20	Se le brinda reglas positivas que les permitan realizar acciones adecuadas en sus actividades.					
21	Siente que las reglas de la institución se utilizan de manera neutral e imparcial sin distinciones ni favoritismos.					
22	Siente mayor tranquilidad si todos están informados sobre el bienestar del cumplimiento de las funciones asignadas.					
23	Se siente identificado con las actividades que les corresponde realizar durante su trabajo.					
24	Considera que las funciones que realiza son un aporte positivo e importante para la institución.					

Anexo 4: certificados de validez de los instrumentos

Validación del experto 1

Certificado de validez del instrumento que mide la variable liderazgo directivo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...*Zambrano Arce, María Toribia*..... DNI: *09760691*.....

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.

27 de *05* del 20*22*



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez del instrumento que mide la variable compromiso organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zambrano Arce, María Toribia DNI: 09760691

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.

27 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAMBRANO ARCE, MARIA TORIBIA DNI 09760691	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 23/02/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
ZAMBRANO ARCE, MARIA TORIBIA DNI 09760691	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACIÓN INICIAL ESPECIAL Fecha de diploma: 26/08/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
ZAMBRANO ARCE, MARIA TORIBIA DNI 09760691	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 08/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ZAMBRANO ARCE, MARIA TORIBIA DNI 09760691	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACION ESPECIAL Fecha de diploma: 02/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/09/2013 Fecha egreso: 27/06/2015	INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL DE MONTECRICO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.varedu.gob.pe/>

Validación del experto 2

Certificado de validez del instrumento que mide la variable liderazgo directivo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De acuerdo al análisis realizado se observa que si existe. Confabilidad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pino Villarreal Silvia DNI: 07650683

Especialidad del validador: DR. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

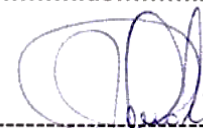
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

27 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez del instrumento que mide la variable compromiso organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De acuerdo al análisis realizado se observa que si existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez, validador. Mg: Pino Villarreal Silvia DNI: 07650683

Especialidad del validador: DR. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

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

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

27 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PINO VILLARREAL, SILVIA DNI 07650683	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/06/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
PINO VILLARREAL, SILVIA DNI 07650683	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD : EDUCACION INICIAL ESPECIAL - JARDIN DE LA INFANCIA Fecha de diploma: 24/05/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
PINO VILLARREAL, SILVIA DNI 07650683	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: GESTION EDUCACIONAL Fecha de diploma: 04/11/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
PINO VILLARREAL, SILVIA DNI 07650683	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 18/05/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/08/2009 Fecha egreso: 12/08/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
PINO VILLARREAL, SILVIA DNI 07650683	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlines.unedu.gob.pe/>

Validación del experto 3

Certificado de validez del instrumento que mide la variable liderazgo directivo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De acuerdo al análisis realizado se observa que existe confiabilidad

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg) Daysi Ordinola Vásquez DNI: 07617789

Especialidad del validador: Mg. en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

27 de 05 del 2022

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 Informante.

Certificado de validez del instrumento que mide la variable compromiso organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De acuerdo al análisis realizado se observa que existe confiabilidad

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg) Daysi Ordinala Vásquez DNI: 07617789

Especialidad del validador: Mg. en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

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.

27 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

✖️ LIMPIAR

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ORDINOLA VASQUEZ, DAYSI JOSEFINA DNI 07617789	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/03/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ORDINOLA VASQUEZ, DAYSI JOSEFINA DNI 07617789	LICENCIADO EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 20/05/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ORDINOLA VASQUEZ, DAYSI JOSEFINA DNI 07617789	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 16/05/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ORDINOLA VASQUEZ, DAYSI JOSEFINA DNI 07617789	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 10/03/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlines.unedu.gob.pe/>

Anexo 5: Prueba de normalidad de los datos

Resultados de la distribución de Kolmogorov – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,463	89	,000	,556	89	,000
Compromiso Organizacional	,501	89	,000	,451	89	,000