



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la
institución educativa pública de Abancay 2024

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

AUTORA:

Ojeda Mosqueira, Brigette (orcid.org/0009-0003-5243-2171)

ASESORES:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-003-1515-1760)

Dra. Yllescas Rodriguez, Patricia Maribel (orcid.org/0000-0002-4244-8167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024", cuyo autor es OJEDA MOSQUEIRA BRIGETTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO DNI: 09403133 ORCID: 0000-0003-1515-1760	Firmado electrónicamente por: CVALENCIAM el 12- 07-2024 12:23:22

Código documento Trilce: TRI - 0779108



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OJEDA MOSQUEIRA BRIGETTE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
OJEDA MOSQUEIRA BRIGETTE DNI: 41978202 ORCID: 0009-0003-5243-2171	Firmado electrónicamente por: OOJEDAMOS el 21-07- 2024 19:52:43

Código documento Trilce: INV - 1770262

Dedicatoria

A Dios por otórgame vida y guiar mis pasos, a mi familia por estar siempre conmigo y apoyarme en todo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis docentes y asesores por su invaluable labor para llegar a lograr mis objetivos y a mi familia por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	16
2.1 Tipo, enfoque y diseño de investigación	16
2.2 Variables y operacionalización.....	17
2.3 Población, muestra y muestreo.....	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
2.5 Método de análisis de datos.....	21
2.6 Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de la población	18
Tabla 2: Muestra de estudio	19
Tabla 3: Resumen de validación de expertos.....	18
Tabla 4: Prueba de confiabilidad	19
Tabla 5: Baremo de las variables y sus dimensiones	19
Tabla 6: Análisis descriptivo de la variable liderazgo directivo y dimensiones .	23
Tabla 7: Análisis descriptivo de la variable compromiso laboral docente y dimensiones	24
Tabla 8: Cruce entre liderazgo directivo y compromiso laboral docente.....	25
Tabla 9: Cruce entre motivación y compromiso laboral docente	26
Tabla 10: Cruce entre actitud y compromiso laboral docente	26
Tabla 11: Cruce entre toma de decisiones y compromiso laboral docente.....	27
Tabla 12 Cruce entre delegación de funciones y compromiso laboral docente	28
Tabla 13 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	29
Tabla 14 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general.....	30
Tabla 15 El R^2 de la hipótesis general.....	30
Tabla 16 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1.....	32
Tabla 17 El R^2 de la hipótesis específica 1	32
Tabla 18 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2.....	33
Tabla 19 El R^2 de la hipótesis específica 2.....	33
Tabla 20 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3.....	34
Tabla 21 El R^2 de la hipótesis específica 3.....	34
Tabla 22 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4.....	34
Tabla 23 El R^2 de la hipótesis específica 4.....	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfico de barras del liderazgo directivo y dimensiones.....	78
Figura 2: Gráfico de barras del compromiso laboral docente y dimensiones ...	78
Figura 3: Gráfico de barras del liderazgo directivo y compromiso laboral docente.....	79
Figura 4: Gráfico de barras de motivación y compromiso laboral docente	79
Figura 5: Gráfico de barras de actitud y compromiso laboral docente.....	78
Figura 6: Gráfico de barras de toma de decisiones y compromiso laboral docente.....	79
Figura 7: Gráfico de delegación de funciones y compromiso laboral docente.....	80

Resumen

La investigación se relaciona estrechamente con el ODS número 4; que busca garantizar una educación que sea accesible, justa y de excelencia; este objetivo reconoce la relevancia de una instrucción de calidad para el ascenso sostenible y la facilitación de oportunidades de aprendizaje. Este estudio tiene como objetivo central determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024. El criterio metodológico que se utilizó fue el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, y un nivel explicativo. Se aplicó la encuesta como técnica, y como instrumento el cuestionario. Con una población de 80 docentes y una muestra estuvo conformada por 60 colaboradores de una entidad educativa pública. Se obtuvo como resultados que, el valor de Sig. 0.001 es altamente significativo, y en base a la prueba de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell, 93,1% y Nagelkerke en un 99,7%, la variable liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso laboral. Se concluye que, se aprueba la hipótesis general, demostrando que un liderazgo directivo efectivo, puede aumentar la motivación y el compromiso de los docentes, lo que se traduce en un mejor desempeño y resultados educativos.

Palabras clave: Liderazgo directivo, compromiso laboral, calidad de la educación.

Abstract

The research is closely related to SDG number 4; that seeks to guarantee an education that is accessible, fair and of excellence; This goal recognizes the relevance of quality instruction for sustainable advancement and the facilitation of learning opportunities. The central objective of this study is to determine the influence of managerial leadership on teaching work commitment at the public educational institution of Abancay 2024. The methodological criterion used was the quantitative approach, with a non-experimental design, and an explanatory level. The survey was applied as a technique, and the questionnaire as an instrument. With a population of 80 teachers and a sample was made up of 60 employees of a public educational entity. The results were obtained that the value of Sig. 0.001 is highly significant, and based on the Cox and Snell Pseudo R square test, 93.1% and Nagelkerke at 99.7%, the managerial leadership variable significantly influences in work commitment. It is concluded that the general hypothesis is approved, demonstrating that effective directive leadership can increase the motivation and commitment of teachers, which translates into better performance and educational results.

Keywords: Managerial leadership, work commitment, quality of education.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es un proceso que promueve el mejoramiento de las capacidades o habilidades de un individuo, y por ello una de las preocupaciones más álgidas dentro de la dirección de las I.E está relacionada con el rendimiento, desempeño y sobre todo el compromiso laboral de los docentes, ya que ellos constituyen los agentes educativos. Ya que como mencionan Correa y Rueda (2012) el docente es componente esencial para acrecentar la eficacia educativa. Y también la dirección y liderazgo adecuado y pertinente a cargo de profesionales preparadas para ellos, es decir los directivos que gestionan eficazmente y así garantizar que el propio se implique al logro de metas y objetivos educativos. Un buen líder de gestión realiza funciones a través de visiones activas, proactivas y transformadoras, transformándose en uno de los elementos más imprescindibles del progreso en el encargo de la educación, con capacidad de gestionar y liderar los métodos de progreso pedagógico de los docentes, los cuales manifiesten perfeccionamiento continuo dentro del asunto de instrucción - aprendizaje (Lugo y Villasmil, 2019).

En el nivel internacional, Samancioglu (2020) analiza la complacencia laboral, conducta y compromiso laboral en el grupo de maestros de la ciudad de Turquía, en la que presentó evidencias de que los factores estructurales instalaciones, lugar de trabajo, materiales en el proceso de enseñanza, liderazgo de los directivos; tenían una correlación auténtica entre complacencia, responsabilidad laboral docentes, y por otro lado la carga profesional excesiva provoca agotamiento, desmotivación en los docentes y esto impactaba en su práctica profesional. Por lo descrito se evidencia la conmoción que conlleva al compromiso docente sobre su práctica profesional y la motivación por su labor.

Asimismo, Gallup (2013) da a conocer en su indagación que en el mundo hay ínfimos estratos de responsabilidad laboral y señalando que solo un 13% de la población se encuentra con compromiso con su labor. En Latinoamérica tenemos las siguientes proporciones: Argentina y Perú (16%); Bolivia (22%); Brasil (27%) Chile (23%); Honduras (19%); México (12%). Esto como resultado de la globalización, los líderes deben de construir y secundar las instituciones que administran durante el periodo de tiempo; adoptando diferentes estrategias para alcanzarlo (López, 2020). En muchos países América Latina se hallan

serias deficiencias en la escolaridad en donde han dado muchos cambios, influyendo en gestiones, decisiones y trascendencia de los directivos y la responsabilidad laboral de docentes (Romero, 2021).

En el nivel nacional, la carrera profesional del docente atraviesa por una serie de dificultades, primeramente, por la obligación de estas políticas que no respetan las periodicidades, el enfoque, que se debería dar a largo plazo para permitir al docente la perfección en su calidad educativa, satisfacción en su trabajo y sobre todo su óptimo compromiso laboral. Como señalan Estrada y Mamani (2020) que las instituciones educativas peruanas se consideró un óptimo rendimiento por parte de los docentes cuando manifestaron un formidable compromiso laboral. Así mismo, también se señaló que son ínfimas las tácticas que fomentan estímulos y motivaciones para mejorar profesionalmente a los docentes lo que ha provocado un menor compromiso en su labor como docente.

Asimismo, Duche et al. (2019) sustentaron que el compromiso laboral es el sentido de propiedad del docente así mismo su interés por persistir en su en la I.E; sin embargo, las condiciones laborales influyen negativamente en el perfeccionamiento de sus prestezas. A esto se suma el punto de vista de Chero (2022) menciona que, en nuestro país, muchos directivos carecen de la objetividad y la capacidad para abordar los problemas institucionales, entre los cuales la gestión constituyendo un enorme desafío para cumplir con los estándares de calidad. Y como menciona MINEDU (2020) los directivos deben tener experiencia en acompañamiento docente y gestión escolar para lograr un liderazgo educativo adecuado.

A nivel regional y provincial, se observa el incumplimiento de funciones tanto como jerárquicos y también como docentes de aula, a causa de diferentes motivos por desconocimiento, falta de empoderamiento, etc. afectando el progreso completo de los estudiantes. También, para que la educación sea de calidad en la Intuición Educativa pública se ha notado una ineficiente gestión de la DREA, UGEL ambas no ofrecen capacitaciones oportunas a docentes, muchas veces demoran en dotar de personal, o materiales de trabajo, también ineficiencia del director, iniciando por la producción de los documentos de gestión, donde se plasman con iluminación los objetivos, misión y visión, el director es un funcionario motivador importante para el desempeño del plan de recursos humanos, capacitando, evaluando etc. al personal; brindando

seguridad, materiales didácticos, un favorable clima corporativo y un agradable ambiente de trabajo para conseguir docentes altamente competentes y comprometidos reflejados en el proceso pedagógico.

Con base a lo dicho precedentemente se accedió formular el problema a investigar ¿De qué manera el Liderazgo directivo influye en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024? y, además, se formularon las preguntas específicas: (a) ¿De qué manera la motivación del directivo influye en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024?; (b) ¿De qué manera la actitud del director influye en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024?; (c) ¿De qué manera la toma de decisiones influye en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024?; (d) ¿De qué manera la delegación de funciones de parte directivo influye en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024?.

Así mismo se planteó la justificación teórica, en el cual el estudio contribuirá a las teorías como, la proposición de los semblantes, y la teoría de la contingencia del Liderazgo; como dice Lombardi (2020), es muy sustancial el término de delegación en el liderazgo directivo, en el trabajo; que desempeñan dentro de las Instituciones, es decir, la adecuada delegación del liderazgo como: empoderamiento de sus competencias y capacidades, reestructurar el perfil de los trabajadores por cargo, reestructurar programas y normas de incentivos, beneficios, bonos, etc., lo cual admitirá la colaboración y coordinación con todos agentes educativos, y por ende el compromiso laboral docente ya que estos a su vez tengan un aporte relevante en el contorno Institucional y pedagógico y así desarrollar formas más expectantes de enseñanza, mejorar la calidad educativa.

EL estudio reforzará la teoría de los rasgos; se da a entender que, el dominio directivo es un aspecto fundamental en la gestión de equipos y organizaciones, y su estudio ha dado lugar a diversas teorías que exploran los diferentes estilos y enfoques de mando. Y la presunción de la Contingencia del Liderazgo afirma que no hay una única cualidad de liderazgo que sea efectivo en todos los contextos, sino que la eficacia del liderazgo resulta de la interacción entre las características del líder, los seguidores y el contexto (Tett et al., 2021).

Desde la justificación práctica, según, Sampieri (2016) plantea que la

investigación respondió a las siguientes preguntas: ¿coadyuvará a solucionar algún problema existente?, ¿Tiene implicaciones valiosas para una extensa escala de dificultades prácticos? Esta investigación describió realidad de la I.E. referidas a las variables sustancia de estudio, esta es una propuesta para la reflexión, por ende, también contribuye para la institución educativas en la medida de que su encargo de dominio directivo esté enfocado en el valor que tienen los docentes que cumplen cargos como directores, que se empoderen para que puedan desempeñarse mejor la experiencia en la dirección en beneficio de la comunidad educativa.

Desde la justificación metodológica se eligió el enfoque cuantitativo, los cuales utilizan la compilación y el estudio de datos con el fin de contestar interrogantes de indagación y probar la hipótesis preestablecida, se basan en mediciones numéricas, conteos y el uso de estadísticas para identificar esquemas de conducta de la población. Con diseño de campo no experimental transversal. El nivel aplicativo, puesto que se busca instituir correspondencia de causa y efecto permitiendo hacer generalizaciones. El método hipotético deductivo porque está basado en suposiciones generales sobre fenómenos específicos y así llegar a conclusiones. Paradigma positivista, se hará uso de encuestas para recopilar la información lo más fiel posible. En cuanto a la población y muestra será de 80 docentes en una institución educativa Abancay, método hipotético didáctico. Nivel explicativo, paradigma positivista, del tipo aplicada.

Tiene justificación de Responsabilidad Social Universitaria; el estudio y sus hallazgos se alinean con el ODS 4, para una educación inclusiva y de calidad; la investigación demostró que, al fomentar un ambiente laboral positivo y motivador, los líderes educativos pueden contribuir a mejorar los resultados educativos y, por ende, avanzar hacia la consecución del ODS 4.

El estudio reveló que el liderazgo directivo desempeña un papel fundamental en el fortalecimiento del compromiso laboral entre los docentes. Se descubrió que los directivos que adoptaron un estilo de liderazgo transformacional lograron inspirar y motivar a sus equipos, promoviendo un sentido de pertenencia y propósito entre los educadores. Este aumento en el compromiso se reflejó en una mayor dedicación a la enseñanza y en el deseo de mejorar continuamente sus prácticas pedagógicas.

Del mismo modo, se formuló el objetivo general que permitió tener una meta a donde llegar: Determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024. Así mismo los objetivos específicos son: (a) Determinar la influencia entre motivación del directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024 (b) Determinar la influencia entre la actitud del director en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024 (c) Determinar la influencia entre la toma de decisiones en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024 (d) Determinar la influencia delegación de funciones de parte directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024.

En este apartado se dio a conocer los estudios precedentes relacionados al argumento de indagación a nivel exterior y oriundo:

A nivel internacional, se revisó el estudio de Purwanto (2021), que se centró en analizar el liderazgo transformacional (LT) y la capacidad de innovación docente en el desempeño académico. El estudio siguió un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional-causal y recopiló datos a través de herramientas electrónicas entre profesores en Indonesia. Se validaron 645 datos a un cuestionario, y los resultados mostraron que el liderazgo transformacional contribuye en un 49% al desempeño académico. Además, se observó que el aprendizaje organizacional juega un papel crucial en potenciar la capacidad de innovación. La conclusión del estudio destacó que este enfoque al impulsar el LT se fomenta la innovación educativa y mejorar los resultados académicos.

De manera similar, se analizó el estudio de Zainal y Matore (2021), que investigó las prácticas de liderazgo transformacional en el comportamiento innovador. El estudio siguió un enfoque cuantitativo y un diseño de encuesta transversal, el estudio incluyó una muestra de 1,415 docentes de Malasia. Los resultados indicaron que las prácticas de liderazgo transformacional influyen significativamente en el comportamiento innovador de los docentes, explicando un 47% de la varianza en dicho comportamiento. Además, se encontró que la autoeficacia de los docentes también modera este efecto, potenciando la capacidad innovadora. La conclusión del estudio fue que la autoeficacia y las habilidades de liderazgo transformacional tienen un impacto considerable en la conducta innovadora de los docentes, recomendando considerar estos factores

en el desarrollo de políticas educativas.

El estudio de Astuty y Udin (2020) en Indonesia examinó la influencia del liderazgo en la responsabilidad afectiva de los empleados. El estudio siguió un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional-causal y aplicando cuestionarios, con una muestra de 103 encuestados, reveló que el liderazgo tiene un impacto significativo en la productividad. Además, se observó que el compromiso afectivo también influye considerablemente en el rendimiento laboral. Los resultados sugieren que el fortalecimiento de la responsabilidad afectiva puede mejorar la efectividad laboral y, en consecuencia, la competitividad de la entidad. Los autores concluyeron que las estrategias de liderazgo deben enfocarse en mejorar tanto la productividad como el compromiso afectivo para optimizar el desempeño.

El estudio de Imam y Zaheer (2020) se enfocó en explorar el impacto del liderazgo compartido en el éxito de proyectos escolares. Con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, recopilaron datos mediante cuestionarios a 236 miembros de equipos de proyectos. Los resultados indicaron que liderazgo compartido mejora directamente el éxito del proyecto y lo potencia a través del intercambio de conocimientos entre los miembros. Además, la cohesión del equipo también juega un papel crucial en la mejora del éxito del proyecto. Los autores concluyeron que un enfoque de liderazgo compartido es crucial para el éxito de los proyectos, mostrando lo esencial de la confianza, la colaboración y la cohesión en los equipos.

Finalmente, Heenan et al. (2023) tuvo como objetivo examinar el impacto del liderazgo escolar transformacional en el personal y la cultura de las escuelas primarias. Utilizando un enfoque cuantitativo y revisando estudios previos, los resultados indicaron que este estilo de liderazgo tiene un efecto positivo significativo, promoviendo una estrecha interconexión entre el personal escolar y una cultura escolar más enriquecida. También se observó que este liderazgo mejora la satisfacción y el compromiso del personal con la institución. La investigación concluyó que el liderazgo transformacional incrementa la motivación del personal y fomenta una cultura escolar más positiva, destacando los principales beneficios de este enfoque en el entorno educativo y su impacto en la dinámica escolar.

A nivel nacional, la investigación llevada a cabo por Quispe et al. (2023)

tuvo como objetivo principal examinar cómo la autoridad transformacional afectaba el desempeño de los docentes. Para este estudio, la ruta metodológica adoptada fue de naturaleza cuantitativa, con un nivel de análisis correlacional-causal. Se aplicaron cuestionarios a un total de 106 docentes de secundaria que trabajaban en una institución educativa. Los resultados obtenidos indicaron que la autoridad transformacional ejercía una influencia considerable en el ambiente de la institución educativa. Finalmente, se concluyó que es esencial que los líderes educativos que desempeñan funciones administrativas en las escuelas estén capacitados en liderazgo transformacional, ya que este conocimiento les dota de las habilidades necesarias para gestionar eficazmente las instituciones escolares.

El estudio de Paredes et al. (2021) analizó cómo el liderazgo directivo (LD) influía en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo dentro de una entidad educativa. Para este estudio, la ruta metodológica adoptada fue de naturaleza cuantitativa, con un nivel de análisis correlacional-causal. La población incluyó a 380 personas que laboran en la entidad, abarcando docentes, directivos, y personal administrativo. Además de evaluar la colaboración laboral, se examinaron factores como la cohesión del equipo y la comunicación interna. Los hallazgos revelaron que el liderazgo transformacional tenía un impacto significativo en la colaboración laboral. En conclusión, se determinó que este estilo de liderazgo no solo mejora la calidad del servicio que ofrecen a los estudiantes, sino que también fortalece la cohesión y la cooperación dentro de la institución.

El estudio llevado a cabo en Olivos por González et al. (2022) examinó la relación del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en una institución educativa. Para este estudio, la ruta metodológica adoptada fue de naturaleza cuantitativa con un nivel correlacional. Aplicando cuestionarios a 104 docentes para recopilar datos sobre sus experiencias y percepciones del liderazgo y la colaboración. Obtuvo como resultado un Rho de .697, lo cual indica una correlación significativa y positiva. En conclusión, existe una relación notable entre el liderazgo directivo transformacional y el trabajo colaborativo entre los docentes en dicha entidad escolar, lo que sugiere que un liderazgo eficaz puede fomentar un entorno de trabajo más unido y productivo.

El estudio llevado a cabo en Loreto por Aliaga y Concha (2020) analizó la

relación entre el LD y la gestión educativa en diversas instituciones de la región. Para este estudio, la ruta metodológica adoptada fue de naturaleza cuantitativa, con un alcance correlacional. Se utilizó un cuestionario para recolectar datos de una muestra que incluyó a docentes y directivos. Los resultados mostraron una relación del LD y la gestión educativa. Se concluyó que esta relación se manifestaba a un nivel medio y se desarrollaba de manera uniforme a través de las distintas dimensiones evaluadas, sugiriendo que un liderazgo efectivo es clave para la implementación exitosa de estrategias educativas y la mejora de los procesos administrativos.

Finalmente, el estudio realizado por Zevallos (2019) examinó el LD y el desempeño de los docentes. Para este estudio, la ruta metodológica adoptada fue de naturaleza cuantitativa, con un nivel de análisis correlacional. La muestra de 149 docentes que participaron proporcionando datos sobre sus experiencias laborales y percepciones del liderazgo. Además de evaluar el desempeño docente, se consideraron aspectos como la innovación pedagógica y la satisfacción profesional. Los resultados mostraron la relación positiva del LD y el desempeño docente. Se concluyó que este estilo de liderazgo facilita a las instituciones educativas privadas del país mejorar la calidad del servicio que ofrecen a los estudiantes, optimizando así la experiencia educativa y fomentando un ambiente académico más dinámico y efectivo.

Por subsiguiente, se tuvo en circunspección la base teórica del argumento de estudio que son: en marco de las corrientes filosóficas, se discurió a la corriente filosófica del existencialismo, liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en una institución educativa pública se encauza en la autonomía y la responsabilidad individual. El líder directivo debe inspirar a los docentes a encontrar significado en su labor educativa, reconociendo su libertad para tomar decisiones y comprometerse con su trabajo. Esto implica animar un ambiente de familiaridad y apoyo, donde los educadores se conciban valorados y motivados a contribuir activamente al éxito de la institución (Rumianowska, 2019).

La corriente filosófica del cuidado, resalta la calidad de las conexiones interpersonales en el liderazgo directivo en el compromiso laboral docente. El líder debe cultivar un ambiente de cuidado y colaboración, donde los docentes se sientan escuchados, comprendidos y apoyados en su desarrollo profesional. Esto implica reconocer las necesidades individuales de los educadores,

brindarles recursos y oportunidades de crecimiento, basada en la solidaridad (Ahmad et al., 2021).

Desde la corriente de perspectiva ética, el liderazgo directivo en el compromiso laboral docente se fundamenta en la excelencia moral y el ejemplo personal. El líder debe demostrar integridad, honestidad y compromiso con los valores éticos, sirviendo como modelo a seguir para los docentes. Esto implica promover una cultura de ética laboral y profesionalismo, donde se valoran la honestidad, la responsabilidad y el respeto en todas las interacciones dentro de la institución educativa. El líder debe inspirar a los docentes a actuar con virtud en su trabajo, cultivando un ambiente de confianza y cohesión en la comunidad educativa (Nguyen et al., 2022).

Por subsiguiente, se tiene en circunspección a la teoría concerniente al tema de estudio. Respecto a las teorías concernientes a la variable “Liderazgo Directivo”, se estima a la teoría de los rasgos; se da a discernir que, el dominio directivo es un aspecto fundamental en la gestión de equipos y organizaciones, y su estudio ha dado lugar a diversas teorías que exploran los diferentes estilos y enfoques de liderazgo (Tett et al., 2021). Una teoría relevante es esta Teoría de los Rasgos, Indica que ciertas cualidades personales, como la inteligencia, la integridad y las habilidades de comunicación, son intrínsecas a los líderes eficaces (Murray et al., 2023). Desde esta perspectiva, el liderazgo directivo se centra en identificar y desarrollar estas cualidades en los líderes para maximizar su capacidad para impactar y lograr resultados en la toma de decisiones.

Asimismo, otra teoría importante es la Teoría de los Estilos de Liderazgo, que distingue entre diferentes enfoques de liderazgo, como el autocrático, el democrático y el laissez-faire (Fries et al., 2021). Según esta perspectiva, el liderazgo directivo puede manifestarse de diversas formas, desde un enfoque autoritario y dirigido por el líder hasta un estilo más participativo y colaborativo que implica a los segmentos del equipo en la toma de fallos. La efectividad del liderazgo directivo pende en gran medida del escenario y el contexto específico en el que se encuentre el equipo u organización (Piwowar y Iqbal, 2023).

Por último, la Teoría de la Contingencia del Liderazgo afirma que no hay un solo estilo de liderazgo que sea seguro en todos los contextos, sino que la eficacia del liderazgo resulta de la interacción entre las características del líder, los seguidores y el contexto (Shala et al., 2021). Desde esta perspectiva, el

liderazgo directivo debe adaptarse a las circunstancias cambiantes y a las necesidades específicas del equipo u organización. Esto implica que los líderes deben ser flexibles y capaces de ajustar su enfoque según las demandas de las condiciones ambientales y los atributos individuales de los miembros del equipo que están bajo su liderazgo (Monehin y Diers, 2022).

En base al concepto de “Liderazgo Directivo” el liderazgo directivo se refirió al conjunto de destrezas, capacidades y comportamientos que poseen los líderes dentro de una organización para influir en el desempeño y el comportamiento de sus subordinados y, en última instancia, alcanzar los objetivos de la organización. Este tipo de liderazgo se define por su enfoque en la toma de fallos, la orientación de equipos y la gestión de recursos para orientar hacia el logro de metas específicas (Lonati, 2020).

Los líderes directivos suelen tener la responsabilidad de establecer la visión y los objetivos de la organización, así como de motivar, inspirar y guiar a sus equipos para alcanzarlos. Esto implica la capacidad de comunicar de manera clara y efectiva, tomar decisiones difíciles, resolver conflictos y liderar mediante el ejemplo. Un liderazgo directivo efectivo puede fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, mejorar el rendimiento de los empleados y fortalecer la cultura organizacional, favoreciendo al triunfo y desarrollo sostenible de la organización (Kim et al., 2023).

En base a las magnitudes concernientes a la variable “Liderazgo Directivo”, se discurió la dimensión "Motivación" es crucial en el liderazgo directivo para inspirar y guiar a los miembros del equipo docente. Los líderes efectivos utilizaron diversas estrategias para fomentar el compromiso y el entusiasmo entre su personal. Entre estas estrategias, destacaron el reconocimiento, así como la provisión de retroalimentación constructiva. Estas acciones no solo aumentaron la moral del equipo, sino que también promovieron un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo que fue fundamental para mantener una alta motivación entre los docentes (Lonati, 2020).

Además, la motivación en el liderazgo directivo implicó alinear los objetivos individuales con los organizacionales. Esta alineación permitió a los docentes sentirse parte de una misión compartida, lo cual fue un factor clave para mejorar su desempeño y productividad en todos los niveles de la institución. Los líderes que lograron conectar las metas personales de los docentes con las

metas institucionales consiguieron un mayor nivel de compromiso y dedicación por parte de su equipo. Esto, a su vez, contribuyó significativamente al éxito general de la organización educativa, demostrando la importancia de un liderazgo motivador y orientado al logro de objetivos comunes (Lonati, 2020).

La dimensión "Actitud" , un líder con una actitud positiva y dinámica desempeñó un papel fundamental en inspirar confianza entre los miembros del equipo, generando una energía contagiosa que contribuyó a mantener la motivación y el compromiso del grupo. La actitud del líder no solo influyó la moral de los empleados, sino que también estableció un tono para la cultura organizacional, donde la confianza y la colaboración se convirtieron en pilares clave para el funcionamiento eficiente del equipo (Lonati, 2020).

Los líderes proactivos enfrentan los desafíos como oportunidades de crecimiento y aprendizaje. Estos líderes fomentan la resiliencia al alentar a su equipo a superar obstáculos y a adaptarse a las circunstancias cambiantes. Además, promueven un clima de optimismo, lo que ayuda a contrarrestar los momentos de dificultad. Esta perspectiva positiva no solo aumentó la capacidad del equipo para manejar el estrés y la presión, sino que también creó un entorno laboral donde los miembros se sintieron apoyados y valorados, fortaleciendo así la cohesión y el sentido de pertenencia en la organización (Lonati, 2020).

La dimensión "Toma de Decisiones" se centra en la capacidad de los líderes para analizar las mejores acciones para obtener óptimos resultados frente los desafíos y escenarios diversos. Este proceso requería una comprensión de los objetivos de la entidad, así como de las necesidades y capacidades del equipo. Los líderes efectivos consideran tanto los beneficios potenciales como los riesgos asociados. La habilidad para tomar decisiones efectivas y oportunas fue esencial para asegurar que la organización avanzara en la dirección correcta y lograra sus objetivos estratégicos (Lonati, 2020).

Además, los líderes responsables asumen la responsabilidad de sus decisiones, manteniendo un enfoque claro y coherente incluso ante la adversidad. Esta actitud no solo demostró integridad y fortaleza de carácter, sino que también inspiró confianza y respeto en el equipo. Permitiendo a los líderes guiar a sus equipos con claridad y propósito en medio de un entorno en constante cambio (Lonati, 2020).

La dimensión "Delegación de Funciones" en el liderazgo directivo se

centró en la habilidad de los líderes para asignar autoridad a los miembros del equipo, permitiéndoles ejecutar tareas de manera autónoma. Este proceso involucraba una evaluación cuidadosa de las habilidades y capacidades individuales dentro del equipo, asegurando que las tareas se asignaran de acuerdo con las fortalezas específicas de cada miembro y las necesidades de la organización. Los líderes efectivos identificaron y aprovecharon las competencias de su equipo para maximizar el rendimiento general, delegando tareas de manera estratégica (Lonati, 2020).

La delegación efectiva no solo resultó en una liberación significativa de tiempo y recursos; al permitir que los colaboradores asumieran responsabilidades importantes, los líderes contribuyeron a fortalecer el compromiso y la motivación del equipo, creando un entorno en el que cada miembro se sintió valorado y empoderado. Este enfoque no solo optimizó la eficacia organizacional al distribuir el trabajo de manera más equitativa, sino que también consolidó una cultura de confianza y colaboración dentro de la entidad (Lonati, 2020).

A cerca de a las teorías concernientes a la variable “compromiso laboral”, se estimó a la teoría del intercambio social; esta teoría destaca que el compromiso laboral es un aspecto esencial en la utilidad y la complacencia de los empleados en el trabajo, y su estudio ha dado lugar a varias teorías que exploran sus determinantes y consecuencias. Esta teoría del Intercambio Social, también sugiere que el compromiso laboral surge de la relación recíproca entre los empleados y la organización. Según esta perspectiva, los empleados que reciben apoyo y reconocimiento por parte de la organización tienden a sentirse más comprometidos y motivados a contribuir al éxito de la misma (Ahmad et al., 2023).

De la misma manera, otra presunción significativa es la teoría de la Autodeterminación, que destacó la relevancia de atender las necesidades psicológicas fundamentales de los empleados, con el fin de promover su compromiso en el trabajo. Según esta perspectiva, cuando los trabajadores asumen la oportunidad de tomar decisiones, desarrollar sus habilidades y establecer relaciones significativas en el trabajo, experimentan un mayor compromiso con sus responsabilidades y una mayor conexión con los objetivos de la organización (Gagné et al., 2022).

Finalmente, la presunción del Compromiso Organizacional; argumenta que el compromiso laboral está compuesto por tres aspectos: afectivo, continuo y normativo. De acuerdo con esta teoría, el compromiso afectivo representa el vínculo emocional de los trabajadores con la organización, el compromiso continuo se relaciona con la percepción del precio asociado con abandonar la empresa, y el compromiso normativo se fundamenta en el sentido de obligación moral que sienten los empleados hacia la organización. Estos componentes interactúan de manera compleja para influir en el nivel y la naturaleza de la responsabilidad profesional del trabajador (Herrera y De las Heras-Rosas, 2021).

En base al concepto de “compromiso laboral docente”, hace referencia y representa el grado en el cual los profesores se sienten conectados emocionalmente con su trabajo, su institución y su rol educativo. Este concepto abarca tanto el aspecto afectivo, donde los profesores se identifican con los valores y fines de la institución, como el aspecto conductual, donde demuestran un alto nivel de dedicación y esfuerzo en sus responsabilidades educativas. El compromiso laboral docente se manifiesta a través de la motivación, la satisfacción laboral y el sentimiento de pertenencia que los profesores experimentan hacia su labor y su comunidad educativa (Siri et al., 2020)

Un alto nivel de compromiso laboral docente está asociado con un mejor desempeño académico de los estudiantes, una mayor retención de los profesores y un clima escolar más positivo. Factores como el apoyo institucional, el reconocimiento profesional, el desarrollo profesional continuo y la autonomía en el aula pueden influir en el compromiso laboral docente. En consecuencia, promover un ambiente laboral que estimule el compromiso y el bienestar de los docentes es esencial para potenciar la calidad educativa y el rendimiento escolar (Pranitasari, 2020).

En las dimensiones con esta variable “Compromiso Laboral” se consideró, a la dimensión “Compromiso Afectivo”; el compromiso afectivo en el ámbito laboral docente se refiere a la unión entusiasta y la identificación positiva que los profesionales de la enseñanza sienten hacia su trabajo, sus estudiantes y su institución educativa. Este tipo de compromiso se caracteriza por la pasión y el entusiasmo que los docentes experimentan al realizar su labor, así como por su dedicación y lealtad hacia los fines y valores de la organización. El compromiso afectivo impulsa a los docentes a esforzarse por alcanzar los mejores resultados

a pesar de las dificultades que puedan enfrentar en su entorno laboral (Siri et al., 2020).

La dimensión “Compromiso de Continuidad”; el compromiso de continuidad en el ámbito laboral docente se refiere a la intención de permanecer en la profesión docente a largo plazo, incluso en medio de condiciones adversas o tentadoras ofertas laborales. Este compromiso se basa en la voluntad de los docentes de invertir en su desarrollo profesional, de mantenerse actualizados en su área de especialización y de contribuir al crecimiento y éxito de la institución educativa a lo largo del tiempo. El compromiso de continuidad se fortalece cuando los docentes sienten que su trabajo es valorado y reconocido, y cuando tienen oportunidades significativas de crecimiento y desarrollo en su carrera (Siri et al., 2020).

La dimensión “Compromiso Normativo”; el compromiso normativo en el ámbito laboral docente se refiere al sentido de obligación y responsabilidad que los profesionales de la enseñanza experimentan hacia su trabajo debido a normas sociales, contractuales o éticas. Este tipo de compromiso se manifiesta en el cumplimiento de las expectativas y obligaciones laborales, el respeto por las reglas y políticas institucionales, y el apego a los principios éticos y profesionales de la enseñanza. El compromiso normativo puede influir en el comportamiento de los docentes, motivándolos a actuar de manera ética y profesional en todas sus interacciones laborales (Siri et al., 2020).

Los docentes con un alto compromiso normativo tienden a mostrar una fuerte adhesión a las normativas institucionales y una disposición a seguir directrices que guían su práctica profesional. Esto no solo garantiza un funcionamiento armónico dentro de la institución educativa, sino que también refuerza la cohesión y el sentido de comunidad entre el personal docente. Este sentido de obligación no solo se basa en un contrato laboral, sino también en un compromiso moral con la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes. Por ejemplo, los docentes que sienten un fuerte compromiso normativo pueden ser más propensos a participar en actividades extracurriculares, colaborar con colegas para mejorar el ambiente escolar y buscar continuamente formas de mejorar su práctica docente (Siri et al., 2020).

La dimensión socioemocional destacó la importancia del intercambio de experiencias y métodos de enseñanza en el ámbito educativo, subrayando cómo

esta práctica enriqueció el entorno laboral. Una cultura de apoyo mutuo y alentar el compartir de conocimientos, los líderes lograron no solo elevar la moral, y facilitar el aprendizaje colaborativo. Este enfoque generó un espacio donde los docentes se sintieron más conectados entre sí, compartiendo estrategias y soluciones que beneficiaron a toda la organización. La interacción positiva y el intercambio continuo de buenas prácticas permitieron a los miembros del equipo adaptarse mejor a los desafíos y mejorar sus habilidades profesionales, creando un ambiente de trabajo más cohesionado y productivo.

Además, al establecer un entorno en el que los trabajadores se sientan valorados y comprendidos, los líderes fortalecen la dinámica de colaboración y apoyo mutuo dentro del equipo. Esta dinámica aumenta la eficacia en el desempeño laboral. Los empleados, al sentirse reconocidos y apoyados, mostraron un mayor compromiso con sus responsabilidades y un deseo más profundo de contribuir al éxito colectivo. Como resultado, la organización se benefició de una mayor cohesión grupal y de un rendimiento optimizado, ya que los miembros del equipo trabajaron de manera más eficiente y en armonía hacia el logro de los objetivos establecidos (Siri et al., 2020).

Luego de analizar los antecedentes y teorías, también se formularon las hipótesis, general y específica: existe influencia significativa del liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública Abancay 2024. Las hipótesis específicas son: (a) Existe influencia significativa entre la actitud del director en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024; (b) Existe influencia significativa entre la motivación del directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024; (c) Existe influencia significativa entre la toma de decisiones en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024; (d) Existe influencia significativa entre delegación de funciones de parte directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024.

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo, enfoque y diseño de investigación

La investigación fue de naturaleza aplicada, con un enfoque dirigido a resolver problemas prácticos mediante la utilización de conocimientos teóricos y científicos. Este tipo de investigación se distinguió por su relevancia y el impacto positivo y directo que tuvo en la sociedad o en el entorno donde se desarrolló (CONCYTEC, 2020). El estudio se centró en explorar la implementación del liderazgo directivo y su efecto sobre el compromiso laboral de los docentes, con el objetivo de generar soluciones prácticas para mejorar la calidad educativa. El proceso fue llevado a cabo de manera sistemática, que incluyó la identificación de problemas, la recolección de datos, y el análisis riguroso de la información. Las conclusiones derivadas del estudio fueron concebidas para ser aplicadas en la mejora o resolución de situaciones específicas dentro de las instituciones educativas (OECD, 2018).

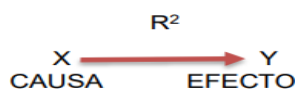
El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, centrado en recoger y análisis de datos numéricos para interpretar fenómenos específicos en un contexto particular. Este enfoque permitió medir con precisión y profundidad las variables involucradas, proporcionando una visión detallada del impacto del liderazgo directivo en el compromiso laboral. Se utilizó la recolección de datos numéricos, que fueron convertidos en estadísticas para un análisis exhaustivo (Bonet et al., 2023). La metodología cuantitativa facilitó la identificación de relaciones causales y patrones, contribuyendo a profundizar en los fenómenos estudiados.

El diseño fue no experimental, lo que permitió un enfoque en la observación de eventos tal como ocurren en su entorno natural, sin intervenir o manipular las variables de estudio. Examina el contexto natural en el que se desarrollaban los fenómenos, proporcionando una comprensión descriptiva, correlacional y explicativa de los mismos. Este diseño facilitó una interpretación precisa de los datos recopilados (Hernandez-Sampieri, 2018). La observación directa y el análisis detallado ayudaron a captar la dinámica real del entorno educativo.

Se empleó el nivel explicativo, con el propósito de entender las causas y efectos del liderazgo directivo y el compromiso laboral en los fenómenos investigados. Este nivel se enfocó en identificar patrones y regularidades en los

datos, utilizando técnicas avanzadas para explicar cómo y por qué ocurren ciertos fenómenos dentro del contexto educativo. El objetivo principal del nivel explicativo fue generar un conocimiento que permita una comprensión y predicción más precisa de los fenómenos estudiados, proporcionando una base sólida para la implementación de mejoras prácticas (Hernandez-Sampieri, 2018).

Esquema:



Dónde: X, es la variable independiente: Liderazgo directivo

Y, es la variable dependiente compromiso laboral docente

Es la influencia de X en Y.

Se empleó el método hipotético - deductivo, realizando conclusiones con base a lo esbozado en la hipótesis, permitiendo probar si se acepta o rechaza. Lo cual está relacionada con el método científico utilizando procesos lógicos y deductivos empezando formulando la hipótesis los cuales deben ser probados por formulas estadísticas contra la realidad (Sánchez et al., 2018).

El paradigma positivista se enfoca en la objetividad y la verificación empírica de fenómenos, abogando por la medición cuantitativa y la observación directa. Al aplicarlo al tema de investigación del liderazgo directivo en la responsabilidad laboral docente en una institución I.E, se busca identificar patrones y relaciones causales mediante datos concretos, favoreciendo así la perspicacia de los factores que afectan en el compromiso de los docentes y ofreciendo bases sólidas para la toma de decisiones en la gestión educativa.

2.2 Variables y operacionalización

En relación a la definición conceptual de la variable “Liderazgo Directivo” el liderazgo directivo se refirió al contiguo de destrezas, capacidades y comportamientos que poseen los líderes dentro de una organización para influir en el desempeño y el comportamiento de sus subordinados y, en última instancia, alcanzar los objetivos de la organización (Lonati, 2020).

La especificación operacional fue orientada a las mediciones fundamentalmente a las dimensiones como motivación, actitud, toma de decisiones, y delegación de funciones. Y será medida en base un cuestionario con escala de Likert.

En relación a la definición conceptual de la variable “compromiso laboral docente”, hizo referencia y representa el grado en el cual los profesores se sienten conectados emocionalmente con su trabajo, su institución y su rol educativo (Siri et al., 2020). La definición operacional fue orientada a los cotejos en base a las dimensiones como el compromiso efectivo, el compromiso de continuidad, el compromiso normativo, y compromiso socioemocional. Y será medida en base un cuestionario con escala de Likert.

2.3 Población, muestra y muestreo

La población es agrupación de personas con características similares, y en un estudio puede variar en tamaño, abarcando desde grupos pequeños hasta poblaciones de gran envergadura (Sánchez et al., 2018). La selección de una población adecuada es crucial par obtener datos representativos y válidos.

En este contexto, la población total de la investigación fue conformada por 80 docentes de una institución educativa pública de Abancay en el año 2024. Estos docentes representaron la cantidad sobre la cual se realizaron las observaciones y análisis, permitiendo una comprensión exhaustiva de las variables estudiadas en un entorno educativo específico. La elección de esta población proporcionó una visión detallada y precisa del fenómeno investigado, garantizando que los hallazgos fueran relevantes y aplicables a la realidad de los docentes en dicha institución.

Como discernimiento de inclusión, se tuvo en cuenta a docentes que se hallan laborando el actual año académico 2024-I, de una institución educativa pública de Abancay 2024. Y como criterio de exclusión, no se consideró aquellos docentes que se encuentran con licencia o permiso por diversas razones.

Tabla 1

Distribución de la población

IIEE	IIEEP	IIEES	IIEEN	Total
Total	28	35	17	80

Nota. *Elaboración propia*

Por otro lado, la muestra consistió en una sección específica de la población elegida para realizar la investigación. Esta selección se llevó a cabo con meticulosidad y de forma aleatoria, para asegurar que la muestra representara de manera precisa y fiel a la población en cuestión, reduciendo al mínimo posible los sesgos y errores que podrían comprometer la validez de las conclusiones (Sánchez et al., 2018). Esta metodología garantizó que los

resultados fueran representativos y pudieran generalizarse a toda la población estudiada.

En consecuencia, se decidió utilizar un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple para la investigación, seleccionando así a 60 docentes de forma equitativa. Según Scharager y Reyes (2001), este enfoque requiere que el investigador seleccione mediante el excel aleatoriamente los participantes. Este método de selección aleatoria permitió una representación justa de las diferentes subpoblaciones dentro del grupo de estudio.

Tabla 2

Muestra de estudio

	Primaria	Secundaria	Nocturna	Total
Total	22	28	10	60

Nota. Elaboración propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación, se empleó la técnica de encuesta con el propósito de recoger datos utilizando ítems estructurados que se administraron uniformemente a los participantes. Esta metodología, frecuentemente utilizada en diversas disciplinas, exigía que las preguntas fueran formuladas de manera precisa y clara para obtener respuestas consistentes y útiles. La información recabada a través de las encuestas resultó ser fundamental no solo para realizar decisiones bien fundamentadas, sino también para el desarrollo de investigaciones más robustas y basadas en evidencias (Montes et al., 2022).

El cuestionario, como instrumento principal, fue diseñado específicamente para llevar a cabo la recolección de datos de manera organizada mediante una serie de preguntas establecidas previamente. Este cuestionario incluía ítems de tipo cerrado, abierto o mixto, con el objetivo de recolectar datos específicos y detallados relacionados con las variables de interés en el estudio. Este enfoque metódico garantizó que el cuestionario fuera efectivo para la obtención de datos relevantes, fiables y precisos, asegurando así la validez de los resultados obtenidos (Montes et al., 2022).

Tabla 3*Resumen de validación de expertos*

Nombre de experto	Evaluación
Mag. Lucy Juro García	Aceptable - Aplicable
Mag. María Antonieta Alvarado Sotomayor	Aceptable - Aplicable
Mag. Edith Peña Huamaní	Aceptable - Aplicable

Nota. *Elaboración propia*

Hernández y Mendoza (2018) definen la credibilidad como la capacidad de un instrumento de cálculo para generar resultados sólidos al aplicarse reiteradamente a un mismo sujeto o muestra, manipulando técnicas. La confianza del instrumento en esta investigación se evaluó gracias a la aplicación de encuesta piloto de los instrumentos mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 4*Prueba de confiabilidad*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo directo	0,957	17
Compromiso laboral docente	0,905	18

Nota. *Datos obtenidos del programa SPSS v 27*

Tabla 5*Baremo de las variables y sus dimensiones*

Variable 1	Bajo	Medio	Alto
Liderazgo directivo	20 - 46	47 – 73	74 - 100
D1: Motivación	05 - 11	12 – 18	19 - 25
D2: Actitud	05 - 11	12 – 18	19 - 25
D3: Toma de decisiones	05 - 11	12 – 18	19 - 25
D4: Delegación de funciones	05 - 11	12 – 18	19 - 25
Variable 2	Deficiente	Regular	Buena
Compromiso laboral docente	20 - 46	47 – 73	74 - 100
D1: Compromiso efectivo	05 - 11	12 – 18	19 - 25
D2: Compromiso de continuidad	05 - 11	12 – 18	19 - 25
D3: Compromiso normativo	05 - 11	12 – 18	19 - 25
D4: Compromiso socioemocional.	05 - 11	12 – 18	19 - 25

Ficha técnica de variable liderazgo directivo

Nombre	: Cuestionario sobre liderazgo directivo
Autor	: Ojeda Mosqueira, Brigette
Año	: 2024
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Descripción	: Comprende 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones
Nº de ítems	: 20
Confiabilidad	: 0,957
Validez	: Juicio de expertos con resultado aplicable.
Expertos	: Lucy Juro García, María Antonieta Alvarado Sotomayor, Edith Peña Huamaní.

Ficha técnica de variable compromiso laboral docente

Nombre	: Cuestionario sobre compromiso laboral docente
Autor	: Ojeda Mosqueira, Brigette
Año	: 2024
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Descripción	: Comprende 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones
Nº de ítems	: 20
Confiabilidad	: 0,905
Validez	: Juicio de expertos con resultado aplicable.
Expertos	: Lucy Juro García, María Antonieta Alvarado Sotomayor, Edith Peña Huamaní.

2.5 Método de análisis de datos

Se aplicó los instrumentos, y se realizó una evaluación rigurosa de la validez de los datos. Durante la manipulación de los datos, se transfirió todos los resultados inicialmente a Excel y crear una base de datos acabada. Subsiguientemente, esta información se remitió a la traducción más actualizada del software SPSS para garantizar una administración precisa y eficaz de la información coleccionada. Asimismo, se llevó a cabo una exploración minuciosa de las instrucciones de análisis estadístico para certificar la precisión y una paráfrasis conveniente de los resultados obtenidos.

2.6 Aspectos éticos

Durante la realización del estudio, se puso un énfasis especial en los principios éticos fundamentales, garantizando que cada aspecto del proceso de investigación cumpliera con los más altos estándares de ética. En primer lugar, se priorizó la confidencialidad, asegurando que toda la información recabada de los participantes se manejara con el máximo cuidado. Los datos fueron almacenados de forma segura a lo largo del estudio. Este enfoque permitió que

los individuos pudieran participar con confianza, sabiendo que su información personal no sería divulgada sin su consentimiento.

La justicia fue otro principio fundamental en el estudio, orientando la investigación hacia una equidad rigurosa en el trato a todos los participantes. Se implementaron procedimientos para asegurar que ninguna persona fuera favorecida o desfavorecida injustamente, y se garantizó que todos los participantes tuvieran igualdad de oportunidades para contribuir y ser escuchados. Este compromiso con la justicia ayudó a mantener un entorno de investigación imparcial y equitativo, donde se respetaron los derechos y las voces de todos los involucrados.

La integridad fue crucial en la ejecución del estudio, orientando cada etapa del proceso hacia un enfoque honesto y transparente. Se evitó la manipulación de los datos y se mantuvo un registro claro de todas las metodologías empleadas y los resultados obtenidos. Al adherirse a prácticas de investigación rigurosas y honestas, se aseguró que los hallazgos fueran reflejos fieles de la realidad observada, sin alteraciones que pudieran comprometer la validez del estudio.

Finalmente, la credibilidad fue un objetivo constante a lo largo del estudio. Se tomaron medidas para fortalecer la validez de los datos y las conclusiones, empleando métodos de investigación aprobados y revisiones exhaustivas de los procedimientos. Se prestó especial atención a la consistencia y precisión en el análisis de los datos, con el fin de proporcionar resultados que fueran confiables y útiles para la comunidad académica y los interesados en el campo de estudio. Este enfoque en la credibilidad aseguró que los resultados del estudio fueran respetados y utilizados como una base sólida para futuras investigaciones y decisiones prácticas.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 6

Análisis descriptivo de la variable liderazgo directivo y dimensiones

Niveles	Liderazgo Directivo		Motivación		Actitud		Toma de decisiones		Delegación de funciones	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	5,0	5	8,3	1	1,7	8	13,3	7	11,7
Medio	44	73,3	35	58,3	20	33,3	47	78,3	45	75,0
Alto	13	21,7	20	33,3	39	65,0	5	8,3	8	13,3
Total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

Nota. Base de datos en SPSS

De la tabla 6, la mayoría de los casos se encuentran en el nivel "Medio" con un 73,3%. El nivel "Alto" está representado por un 21,7%, mientras que el nivel "Bajo" solo comprende un 5,0%. Con lo que percepción general del liderazgo directivo es adecuada, con espacio para mejorar y alcanzar niveles más altos. El 58,3% de casos se encuentra en el nivel "Medio", seguido por un 33,3% en el nivel "Alto". Solo un 8,3% de los casos está en el nivel "Bajo". Indicando que la mayoría perciben la motivación de manera adecuada. La actitud dentro del liderazgo directivo es una fortaleza, con una mayoría de casos en el nivel "Alto". La motivación muestra tendencia positiva, aunque con mayor representación en el nivel "Medio". La toma de decisiones y la encomienda de cargos son áreas que requieren atención para mejorar y avanzar hacia niveles más altos. Incrementar la proporción en el nivel "Alto" en estas dimensiones sería beneficioso. La tabla muestra una percepción general adecuada, con puntos fuertes en la actitud y áreas de mejora en la toma de decisiones y la encomienda de cargos. Trabajar en estas áreas puede contribuir a una percepción más positiva y efectiva del liderazgo directivo.

Tabla 7*Análisis descriptivo de la variable compromiso laboral docente y dimensiones*

Niveles	Compromiso laboral docente		Compromiso efectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		Compromiso socioemocional.	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	1	1,7	0	0	0	0
Medio	10	16,7	12	20,0	33	55,0	8	13,3	7	11,7
Alto	50	83,3	48	80,0	26	43,3	52	86,7	53	88,3
Total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

Nota. Base de datos en SPSS

De la tabla 7, la mayor parte de los asuntos se encuentran en la cota "Alto" con un 83,3%. El rango "Medio" está representado por un 16,7%, mientras que no hay casos en el nivel "Bajo". Esto sugiere que la percepción general del compromiso laboral docente es muy positiva. El 80% de los casos se encuentra en el nivel "Alto", seguido por un 20% en el nivel "Medio". No hay casos en el nivel "Bajo". Esto indica un alto grado de compromiso emocional de los docentes. La dimensión "Compromiso de Continuidad" muestra una distribución más equilibrada, con un 55% de los casos en el nivel "Medio" y un 43,3% en el nivel "Alto". Solo un 1,7% está en el nivel "Bajo". Esto sugiere que la percepción de continuidad en el compromiso laboral podría ser un área de mejora. La mayoría de los casos (86,7%) se encuentra en el rango "Alto", con un 13,3% en el rango "Medio". No hay casos en el nivel "Bajo". Esto indica un fuerte compromiso con las normas y regulaciones entre los docentes. La tabla muestra una percepción general muy positiva, con fortalezas claras en el compromiso afectivo, normativo y socioemocional. La dimensión de continuidad es un área que podría beneficiarse de esfuerzos adicionales para mejorar el compromiso laboral docente.

Tabla 8*Cruce entre liderazgo directivo y compromiso laboral docente.*

		Compromiso laboral docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo directivo	Bajo	0 0,0%	0 0,0%	3 100,0%	3 100,0%
	Medio	0 0,0%	10 22,7%	34 77,3%	44 100,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	13 100,0%	13 100,0%
Total	Recuento	0	10	50	60
	% del total	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%

En el nivel de liderazgo directivo bajo, se analiza que el 100% de docentes, equivalente a 3 casos, tienen un compromiso laboral alto, sin casos de compromiso medio. En el nivel de liderazgo directivo medio, el 22,7% de los docentes, es decir, 10 casos, presentan un compromiso laboral medio, mientras que el 77,3%, que corresponde a 34 casos, muestran un compromiso laboral alto. En el nivel de liderazgo directivo alto, nuevamente el 100% de los docentes, que suman 13 casos, tienen un compromiso laboral alto, sin ningún caso de compromiso medio. En términos globales, de un total de 60 docentes, el 16,7% (10 docentes) tienen un compromiso laboral medio y el 83,3% (50 docentes) un compromiso laboral alto. Estos resultados sugieren una fuerte correlación entre el liderazgo directivo y el compromiso laboral docente. Específicamente, un liderazgo más robusto parece estar asociado con un mayor nivel de compromiso laboral entre los docentes. El análisis detallado muestra que no hay docentes con un compromiso medio bajo, que indica que el liderazgo directivo influye considerablemente en alcanzar altos niveles de compromiso. El grupo mayoritario con liderazgo medio muestra una variabilidad en los niveles de compromiso, pero, una mayoría significativa se inclina hacia un alto compromiso. En resumen, la tabla resalta la importancia del liderazgo directivo en fomentar un elevado compromiso laboral docente, lo que podría tener implicaciones positivas en el desempeño y la moral del profesorado.

Tabla 9*Cruce entre motivación y compromiso laboral docente*

		Compromiso laboral docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Bajo	0 0,0%	1 20,0%	4 80,0%	5 100,0%
	Medio	0 0,0%	6 17,1%	29 82,9%	35 100,0%
	Alto	0 0,0%	3 15,0%	17 85,0%	20 100,0%
Total	Recuento	0	10	50	60
	% del total	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%

La tabla 9, figura 4, muestran en el nivel de motivación bajo, el 80% de los docentes, equivalente a 4 casos, tiene un compromiso laboral alto, mientras que el 20%, correspondiente a 1 caso, tiene un compromiso medio. En el nivel de motivación medio, el 82,9% de los docentes, es decir, 29 casos, presentan un compromiso laboral alto, y el 17,1%, equivalente a 6 casos, tienen un compromiso medio. En el nivel de motivación alto, el 85% de los docentes, que suman 17 casos, muestran un compromiso laboral alto, mientras que el 15%, correspondiente a 3 casos, tienen un compromiso medio. En total, de los 60 docentes evaluados, el 16,7% (10 docentes) tienen un compromiso laboral medio y el 83,3% (50 docentes) un compromiso laboral alto. Estos resultados indican que un mayor nivel de motivación está asociado con un mayor compromiso laboral. Sin embargo, incluso con niveles bajos de motivación, una mayoría significativa de los docentes (80%) muestra un alto compromiso laboral. Este análisis sugiere que la motivación es un factor importante, pero no exclusivo, en el compromiso laboral docente. Este hallazgo podría indicar la presencia de otros factores influyentes en el compromiso laboral, como la cultura organizacional, el apoyo institucional, y las características individuales de los docentes.

Tabla 10*Cruce entre actitud y compromiso laboral docente*

		Compromiso laboral docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Actitud	Bajo	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%	1 100,0%
	Medio	0 0,0%	6 30,0%	14 70,0%	20 100,0%
	Alto	0 0,0%	4 10,3%	35 89,7%	39 100,0%
Total	Recuento	0	10	50	60
	% del total	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%

La tabla muestra que, Para los docentes con actitud media, 6 tienen un compromiso laboral medio, lo que equivale al 30% de este grupo, y 14 tienen un compromiso laboral alto, representando el 70% del total en este nivel de actitud. En el nivel de actitud alta, se registran 4 docentes con un compromiso laboral medio, lo que corresponde al 10,3% de este grupo, mientras que 35 docentes tienen un compromiso laboral alto, representando el 89,7%. En términos generales, la tabla muestra que la mayor parte de los profesores con actitud alta tienen un alto compromiso laboral (89,7%), y un significativo porcentaje de aquellos con actitud media también muestran un alto compromiso (70%). La distribución total indica que, de los 60 docentes, 10 tienen compromiso laboral medio (16,7%) y 50 tienen compromiso laboral alto (83,3%). Esta distribución sugiere que a medida que aumenta la actitud de los docentes, es más probable que su compromiso laboral sea alto.

Tabla 11*Cruce entre toma de decisiones y compromiso laboral docente*

		Compromiso laboral docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
		0	2	6	8
Toma de decisiones	Bajo	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
		0	8	39	47
	Medio	0,0%	17,0%	83,0%	100,0%
	Alto	0	0	5	5
		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	0	10	50	60
	% del total	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%

En el nivel de toma de decisiones bajo, hay 8 docentes, de los cuales 2 tienen un compromiso laboral medio, representando el 25% de este grupo, y 6 tienen un compromiso laboral alto, lo que constituye el 75%. En el nivel de toma de decisiones medio, se registran 47 docentes. De estos, 8 tienen un compromiso laboral medio, equivalente al 17% de este grupo, mientras que 39 muestran un compromiso laboral alto, representando el 83%. En el nivel de toma de decisiones alto, hay 5 docentes y todos ellos tienen un compromiso laboral alto, lo que corresponde al 100% de este grupo. No hay docentes con toma de decisiones alta y compromiso laboral medio. La distribución general de la tabla muestra que, de los 60 docentes encuestados, 10 tienen un compromiso laboral medio (16,7%) y 50 tienen un compromiso laboral alto (83,3%). Este análisis sugiere una tendencia clara: a medida que aumenta la capacidad de toma de decisiones de los docentes, es más probable que su compromiso laboral también sea alto. Destaca que todos los docentes con alta toma de decisiones tienen un alto compromiso laboral, lo que recalca la importancia de la toma de decisiones en el contexto del compromiso laboral.

Tabla 12*Cruce entre delegación de funciones y compromiso laboral docente*

		Compromiso laboral docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Delegación de funciones	Bajo	0 0,0%	2 28,6%	5 71,4%	7 100,0%
	Medio	0 0,0%	8 17,8%	37 82,2%	45 100,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	8 100,0%	8 100,0%
Total	Recuento	0	10	50	60
	% del total	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%

Cuando la delegación de funciones es baja y el compromiso laboral docente es medio, se observa que el 28,6% de los casos se encuentran en esta categoría. Sin embargo, el compromiso laboral docente tiende a ser alto en un 71,4% de los casos cuando la delegación de funciones es baja, lo que sugiere que una baja delegación de funciones podría estar asociada con un mayor compromiso laboral.

Por otro lado, cuando la delegación de funciones es media, el 17,8% de los casos muestran un compromiso laboral docente medio, mientras que un impresionante 82,2% indican un compromiso laboral docente alto. Esto indica que una delegación de funciones media puede estar relacionada con un alto compromiso laboral docente en la mayoría de los casos. Cuando la delegación de funciones es alta, no se observan casos de compromiso laboral docente medio, lo que sugiere que una alta delegación de funciones podría estar fuertemente asociada con un alto compromiso laboral docente.

Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Ho: Las referencias proceden de una repartición normal.

H1: Las referencias no proceden de una repartición normal.

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Liderazgo Directivo	Compromiso laboral docente	Motivación	Actitud	Toma de decisiones	Delegación de funciones
N		87	87	87	87	87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	70,05	86,51	30,64	25,31	30,55	30,55
	Desviación típica	6,833	9,092	3,440	2,946	3,365	3,365
Diferencias más extremas	Absoluta	,098	,131	,158	,177	,155	,155
	Positiva	,089	,131	,158	,177	,155	,155
	Negativa	-,098	-,107	-,146	-,105	-,123	-,123
Z de Kolmogorov-Smirnov		,098	,131	,158	,177	,155	,155
Sig. asintót. (bilateral)		,037	,001	,000	,000	,000	,000

Nota. Base de datos en SPSS

La tabla 13, muestra que evaluó si las muestras de dos variables, "Liderazgo Directivo" y "Compromiso Laboral Docente," seguían una distribución normal. Esta prueba es fundamental para determinar la adecuación de ciertas técnicas estadísticas basadas en la suposición de normalidad.

Para la variable "Liderazgo Directivo," el número de muestras fue de 87. El valor de significación asintótica (bilateral) obtenido fue de 0,037. Se concluye que los datos de "Liderazgo Directivo" no siguen una distribución normal. Este resultado implica que la distribución es significativamente diferente de una distribución normal, lo que puede afectar la elección de los métodos estadísticos más apropiados para su análisis.

En cuanto a la variable "Compromiso Laboral Docente," también se contaron 87 muestras, y el valor de significación asintótica (bilateral) fue de 0,001. En consecuencia, se determina que los datos de "Compromiso Laboral Docente" tampoco siguen una distribución normal. Esto indica que, al igual que con la variable "Liderazgo Directivo," la distribución se desvía de la normalidad, lo que debe ser considerado al seleccionar los métodos estadísticos adecuados para el análisis de los datos.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ha. Existe influencia significativa del dominio directivo en el compromiso laboral docente en la I.E pública, Abancay, 2024

Ho. No existe incidencia demostrativa del liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública, Abancay, 2024

Tabla 14

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	528,862			
Final	,000	232,359	27	,000

En la Tabla 14, se evidenció una relación significativa con un nivel de significancia de $p < 0,05$. Este hallazgo respalda la hipótesis general propuesta y confirma la influencia recíproca entre las variables estudiadas. La significancia estadística obtenida indica que existe una relación fuerte y confiable entre las variables, lo que refuerza la validez de la hipótesis formulada y sugiere que las variables tienen un impacto significativo y recíproco en el contexto investigado.

Tabla 15

El R^2 de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,931
Nagelkerke	,933
McFadden	,446

Nota. Base de datos en SPSS

En base a la prueba de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell, la variable liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso laboral docente con un valor de 93,1%.

Sin embargo, Nagelkerke, concluyó que la influencia en un valor de 99,7%.

Hipótesis específica 1

H1. Existe influencia significativa entre la actitud del director en el compromiso laboral docente

Tabla 16

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	416,407			
Final	171,150	245,256	13	,000

En la Tabla 16, se identificó la sig. con un valor de $p < 0,05$, lo que valida la aceptación de la H1. Este resultado evidencia la influencia significativa de la actitud del director en el compromiso laboral docente. La significancia estadística subrayada demuestra claramente cómo el liderazgo directivo afecta el nivel de compromiso de los docentes, resaltando lo esencial del rol del director en las instituciones educativas de los participantes en la encuesta.

Tabla 17

El R^2 de la H1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,860
Nagelkerke	,862
McFadden	,328

Nota. Base de datos en SPSS

En base a la prueba de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell, la variable liderazgo compartido influye significativamente en la gestión de la calidad educativa con un valor de 86,0%.

Sin embargo, Nagelkerke, concluyó que la influencia en un valor de 86,2%.

Hipótesis específica 2

H2. Hay una atribución significativa entre la motivación del directivo en el compromiso laboral docente

Tabla 18

Informe de ajuste de modelo de la H2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	416,407			
Final	171,150	168,299	13	,001

En la Tabla 18, se identificó la sig. con un valor de $p < 0,05$, lo que valida la aceptación de la H2. Este resultado evidencia la influencia significativa de la motivación del directivo en el compromiso laboral docente. La significancia estadística subrayada demuestra claramente cómo el liderazgo directivo afecta el nivel de compromiso de los docentes, resaltando lo esencial del rol del director en las instituciones educativas de los participantes en la encuesta.

Tabla 19

El R^2 de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,855
Nagelkerke	,858
McFadden	,323

Nota. Base de datos en SPSS

En base a la prueba de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell, la variable liderazgo compartido influye significativamente en la gestión de la calidad educativa con un valor de 85,5%.

Sin embargo, Nagelkerke, concluyó que la influencia en un valor de 85,8%.

Hipótesis específica 3

H3. Existe episodio significativo entre la toma de decisiones en el compromiso laboral docente

Tabla 20

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	416,407			
Final	171,150	166,834	13	,001

En la Tabla 20, se identificó la sig. con un valor de $p < 0,05$, lo que valida la aceptación de la H3. Este resultado evidencia la influencia significativa de la toma de decisiones en el compromiso laboral docente. La significancia estadística subrayada demuestra claramente cómo el liderazgo directivo afecta el nivel de compromiso de los docentes, resaltando lo esencial del rol del director en las instituciones educativas de los participantes en la encuesta.

Tabla 21

El R^2 de la H3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,853
Nagelkerke	,855
McFadden	,320

Nota. Base de datos en SPSS

En base a la prueba de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell, la variable liderazgo compartido influye significativamente en la gestión de la calidad educativa con un valor de 85,3%.

Sin embargo, Nagelkerke, concluyó que la influencia en un valor de 85,5%.

Hipótesis específica 4

H3. Existe influencia significativa entre delegación de funciones de parte directivo en el compromiso laboral docente

Tabla 22

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	416,407			
Final	171,150	245,256	13	,001

En la Tabla 22, se identificó la sig. con un valor de $p < 0,05$, lo que valida la aceptación de la H4. Este resultado evidencia la influencia significativa de la delegación de funciones en el compromiso laboral docente. La significancia estadística subrayada demuestra claramente cómo el liderazgo directivo afecta el nivel de compromiso de los docentes, resaltando lo esencial del rol del director en las instituciones educativas de los participantes en la encuesta.

Tabla 23

El R^2 de la H4

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,853
Nagelkerke	,855
McFadden	,320

Nota. Base de datos en SPSS

En base a la prueba de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell, la variable liderazgo compartido repercute significativamente en la gestión de la calidad educativa con un valor de 85,3%.

Sin embargo, Nagelkerke, concluyó que la influencia en un valor de 85,5%.

IV. DISCUSIÓN

En correspondencia con el objetivo general, establecer la influencia del liderazgo directivo en el compromiso laboral docente. La tabla 14 se evidenció una relación significativa con un nivel de significancia de $p < 0,05$. Este hallazgo respalda la hipótesis general propuesta y confirma la influencia recíproca entre las variables estudiadas. La significancia estadística obtenida indica que existe una relación fuerte y confiable entre las variables, lo que refuerza la validez de la hipótesis formulada y sugiere que las variables tienen un impacto significativo y recíproco en el contexto investigado.

EL valor de Cox y Snell mostró que la variable de liderazgo directivo tiene una influencia significativa en el compromiso laboral docente, con un valor del 93,1%. Esto indica que el estilo de liderazgo dentro de una institución educativa puede desempeñar un papel decisivo en el compromiso laboral de los educadores.

Sin embargo, los resultados de Nagelkerke sugieren una influencia aún mayor, con un valor del 99,7%. Esto indica que el liderazgo directivo puede tener una influencia aún más fuerte de lo que se había estimado inicialmente, lo que subraya la importancia de un liderazgo efectivo en el fomento del compromiso laboral entre los docentes.

Estos descubrimientos están en correspondencia con la indagación de Astuty y Udin (2020) reveló que el liderazgo tiene un impacto significativo en la productividad. Además, se observó que el compromiso afectivo también influye considerablemente en el rendimiento laboral. Los resultados sugieren que el fortalecimiento de la responsabilidad afectiva puede mejorar la efectividad laboral y, en consecuencia, la competitividad de la entidad. Los autores concluyeron que las estrategias de liderazgo deben enfocarse en mejorar tanto la productividad como el compromiso afectivo para optimizar el desempeño.

Asimismo, el estudio realizado por Imam y Zaheer (2020) donde los resultados revelaron que el liderazgo compartido amplifica el éxito del proyecto directamente y a través del intercambio de conocimientos y la cohesión. Concluyeron que el análisis de pendiente reveló que la confianza en el equipo tiene un efecto de interacción con la cohesión y el intercambio de conocimientos que también afecta el éxito del proyecto.

Los hallazgos contribuyen profundizar en la base teórica, como la teoría de los rasgos; se da a entender que, el dominio directivo es un aspecto fundamental en la gestión de equipos y organizaciones, y su estudio ha dado lugar a diversas teorías que exploran los diferentes estilos y enfoques de liderazgo (Tett et al., 2021). Una teoría relevante es esta Teoría de los Rasgos, Indica que ciertas cualidades personales, como la inteligencia, la integridad y las habilidades de comunicación, son intrínsecas a los líderes eficaces (Murray et al., 2023). Desde esta perspectiva, el liderazgo directivo se centra en identificar y desarrollar estas cualidades en los líderes para maximizar su capacidad para impactar y lograr resultados en la adquisición de decisiones.

Los líderes directivos suelen tener el compromiso de instituir los objetivos de la institución, así como de motivar, inspirar y guiar a sus equipos para alcanzarlos. Esto implica la capacidad de comunicar de manera clara y efectiva, tomar decisiones difíciles, resolver conflictos y liderar mediante el ejemplo (Kim et al., 2023).

En correspondencia al primer objetivo específico, establecer la repercusión entre motivación del directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024. se identificó la sig. con un valor de $p < 0,05$, lo que valida la aceptación de la H1. Este resultado evidencia la influencia significativa de la actitud del director en el compromiso laboral docente. Esto demuestra de manera concluyente el dominio significativo de la actitud del director en el compromiso laboral docente, subrayando así la categoría del liderazgo directivo en las entidades educativas de los encuestados. Estos resultados sugieren que la actitud y el enfoque del director pueden impactar significativamente en cómo se comprometen los docentes con su trabajo.

En relación con el valor de Cox y Snell, se encontró que la variable de liderazgo compartido influye significativamente en la gestión de la calidad educativa con un valor del 86,0%. Esto indica que un enfoque de liderazgo que fomente la participación y el trabajo en equipo puede tener una marca positiva en la calidad educativa de la institución.

Sin embargo, los resultados de Nagelkerke sugieren una influencia ligeramente mayor, con un valor del 86,2%. Aunque la diferencia es pequeña, aún indica que el liderazgo compartido puede tener un efecto significativo en la

gestión de la calidad educativa, destacando la importancia de un enfoque de liderazgo que promueva la colaboración de los miembros del equipo educativo.

Estos descubrimientos están en correspondencia con la investigación de Heenan et al. (2023) donde los resultados indicaron que este estilo de liderazgo tiene un efecto positivo significativo, promoviendo una estrecha interconexión entre el personal escolar y una cultura escolar más enriquecida. También se observó que este liderazgo mejora la satisfacción y el compromiso del personal con la institución. La investigación concluyó que el liderazgo transformacional incrementa la motivación del personal y fomenta una cultura escolar más positiva, destacando los principales beneficios de este enfoque en el entorno educativo y su impacto en la dinámica escolar.

Asimismo, Quispe et al. (2023) indicaron que la autoridad transformacional ejercía una influencia considerable en el ambiente de la institución educativa. Finalmente, se concluyó que es esencial que los líderes educativos que desempeñan funciones administrativas en las escuelas estén capacitados en liderazgo transformacional, ya que este conocimiento les dota de las habilidades necesarias para gestionar eficazmente las instituciones escolares.

Los hallazgos contribuyen a la teoría de la dimensión motivación; la motivación en el liderazgo directivo es esencial para inspirar y guiar a los miembros. Los líderes efectivos emplean estrategias para estimular el compromiso y el entusiasmo entre su equipo, reconociendo y valorando los logros, brindando retroalimentación provechosa y fomentando un ambiente de trabajo auténtico. La motivación también implica la alineación de los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, lo que ayuda a impulsar el desempeño y la productividad en todos los niveles (Lonati, 2020).

En correspondencia al secundario objetivo específico, determinar la influencia entre la actitud del director en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024. En la tabla 18, se identificó la sig. con un valor de $p < 0,05$, lo que valida la aceptación de la H2. Este resultado evidencia la influencia significativa de la motivación del directivo en el compromiso laboral docente. La significancia estadística subrayada demuestra claramente cómo el liderazgo directivo afecta el nivel de compromiso de los docentes, resaltando lo esencial del rol del director en las instituciones

educativas. La motivación y el entusiasmo mostrados por los directivos pueden tener un efecto significativo en el compromiso laboral de los docentes.

En relación con el valor de Cox y Snell, se encontró que la variable de liderazgo compartido influye significativamente en la gestión de la calidad educativa con un valor del 85,5%. Sin embargo, los resultados de Nagelkerke sugieren una influencia ligeramente mayor, con un valor del 85,8%. Aunque la diferencia es pequeña, aún indica que el liderazgo compartido puede tener una repercusión representativa en la gestión de la calidad educativa, lo que subraya la importancia de un enfoque de liderazgo que fomente la asistencia entre todos los segmentos del equipo educativo.

Estos descubrimientos están en correspondencia con el estudio de Paredes et al. (2021) sus hallazgos revelaron que el liderazgo transformacional tenía un impacto significativo en la colaboración laboral. En conclusión, se determinó que este estilo de liderazgo no solo mejora la calidad del servicio que ofrecen a los estudiantes, sino que también fortalece la cohesión y la cooperación dentro de la institución. Asimismo, el estudio realizado por González et al. (2022) obtuvo como resultado un Rho de .697, lo cual indica una correlación significativa y positiva. En conclusión, existe una relación notable entre el liderazgo directivo transformacional y el trabajo colaborativo entre los docentes en dicha entidad escolar, lo que sugiere que un liderazgo eficaz puede fomentar un entorno de trabajo más unido y productivo.

Por consiguiente, se contribuye a la base teórica de la dimensión actitud; la actitud en el liderazgo directivo se refiere a la disposición mental y emocional de un líder hacia su trabajo, su equipo y los desafíos que enfrenta. Los líderes con una actitud constructiva buscan oportunidades en los desafíos, fomentan la resiliencia frente a la adversidad y promueven un clima de optimismo y esperanza en la organización (Lonati, 2020).

En el marco del tercer objetivo específico, determinar la influencia entre la toma de decisiones en el compromiso laboral docente en la I.E pública de Abancay 2024. En la tabla 20, se identificó la sig. con un valor de $p < 0,05$, lo que valida la aceptación de la H3. Este resultado evidencia la influencia significativa de la toma de decisiones en el compromiso laboral docente. La significancia estadística subrayada demuestra claramente cómo el liderazgo directivo afecta

el nivel de compromiso de los docentes, resaltando lo esencial del rol del director en las instituciones educativas de los participantes en la encuesta.

En relación con el valor de Cox y Snell, se encontró que la variable de liderazgo compartido influye significativamente en la gestión de la calidad educativa con un valor del 85,3%. Esto indica que un enfoque de liderazgo que fomente la participación para obtener un impacto positivo en la calidad educativa de la institución.

Sin embargo, los resultados de Nagelkerke sugieren una influencia ligeramente mayor, con un valor del 85,5%. Aunque la diferencia es pequeña, aún indica que el liderazgo compartido puede tener un impacto significativo en la gestión de la calidad educativa, lo que subraya la importancia de involucrar a todos los miembros del equipo educativo.

Estos resultados están alineados con la investigación de Aliaga y Concha (2020) los resultados mostraron una relación del LD y la gestión educativa. Se concluyó que esta relación se manifestaba a un nivel medio y se desarrollaba de manera uniforme a través de las distintas dimensiones evaluadas, sugiriendo que un liderazgo efectivo es clave para la implementación exitosa de estrategias educativas y la mejora de los procesos administrativos.

Estos hallazgos contribuyen a la Teoría de la dimensión toma de decisiones; que implica evaluar situaciones, analizar información y seleccionar la mejor opción entre varias alternativas disponibles. Los líderes deben ser capaces de tomar decisiones efectivas y oportunas, teniendo en cuenta los objetivos de la entidad, las necesidades del equipo y el entorno en el que operan. Esto implica estar preparado para enfrentar las consecuencias, ya sean favorables o desfavorables. Una toma de decisiones sólida y bien fundamentada es crucial para el éxito y la eficacia del liderazgo directivo (Lonati, 2020).

En el marco del cuarto objetivo específico, determinar la influencia delegación de funciones de parte directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024. En la tabla 22, se identificó la sig. con un valor de $p < 0,05$, lo que valida la aceptación de la H4. Este resultado evidencia la influencia significativa de la delegación de funciones en el compromiso laboral docente. La significancia estadística subrayada demuestra claramente cómo el liderazgo directivo afecta el nivel de compromiso de los

docentes, resaltando lo esencial del rol del director en las instituciones educativas de los participantes en la encuesta.

En relación con el valor de Cox y Snell, se encontró que la variable de liderazgo compartido influye significativamente en la gestión de la calidad educativa con un valor del 85,3%. Esto indica que un enfoque de liderazgo que promueva la colaboración y la participación en la delegación de funciones puede tener un impacto positivo en la calidad educativa de la institución.

Sin embargo, los resultados de Nagelkerke sugieren una influencia ligeramente mayor, con un valor del 85,5%. Aunque la diferencia es pequeña, aún indica que el liderazgo compartido puede tener un impacto significativo en la gestión de la calidad educativa, lo que subraya la importancia de una delegación de funciones efectiva y compartida en el compromiso laboral de los docentes.

Estos resultados están alineados con la investigación de Zevallos (2019) sus resultados mostraron la relación positiva del LD y el desempeño docente. Se concluyó que este estilo de liderazgo facilita a las instituciones educativas privadas del país mejorar la calidad del servicio que ofrecen a los estudiantes, optimizando así la experiencia educativa y fomentando un ambiente académico más dinámico y efectivo.

Estos hallazgos fortalecen la Teoría en base a la dimensión delegación de funciones; que implica asignar responsabilidades y autoridad a los segmentos del equipo, los dirigentes deben ser idóneos de identificar las habilidades y capacidades de su equipo, asignando las tareas de acuerdo con las fortalezas individuales y las necesidades organizacionales. Una delegación efectiva no solo libera tiempo y recursos para el líder, sino que también promueve el desarrollo profesional y la autonomía de los miembros del equipo, fortaleciendo el compromiso y la eficacia organizacional (Lonati, 2020).

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se aprueba la hipótesis general, demostrando que un liderazgo efectivo, que inspire confianza, fomente la colaboración y promueva un ambiente de trabajo positivo, puede acrecentar la estimulación y la responsabilidad de los educadores, lo que se traduce en un mejor desempeño y resultados educativos.

Segunda:

Se aprueba la primera hipótesis específica, fortaleciendo que un director motivado, que demuestre entusiasmo por la educación y apoyo a su equipo, puede inspirar a los docentes a comprometerse más con su trabajo y con la misión de la institución educativa.

Tercera:

Se aprueba la segunda hipótesis específica, se destaca que una actitud positiva, que valore el trabajo de los docentes y promueva un clima laboral favorable, puede mejorar la complacencia y el compromiso de los docentes, lo que se refleja en un mejor ambiente educativo.

Cuarta:

Se aprueba la tercera hipótesis específica, y se destaca que una toma de decisiones participativa, que involucre a los docentes en el proceso y considere sus opiniones, puede aumentar su compromiso y motivación.

Quinta:

Se aprueba la cuarta hipótesis específica, y se destaca que una delegación adecuada, que otorgue responsabilidades y autonomía a los docentes, puede aumentar su compromiso al sentirse valorados y reconocidos por su trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Al Ministerio de Educación, realizar programas de formación y capacitación en liderazgo educativo, que les permitan a los directivos desarrollar habilidades de liderazgo efectivas y mejorar su capacidad para inspirar y motivar a los docentes.

Segunda:

Se sugiere a la Dirección Regional de Educación Apurímac, originar a que los directivos participen en actividades de desarrollo personal y profesional que les ayuden a mantenerse motivados y a transmitir esa motivación a su equipo.

Tercera:

Se recomienda al director de la UGEL – Abancay suscitar un saber organizacional positiva, asentada en el respeto, la colaboración y el reconocimiento. Fomentar una actitud de aprecio y valoración hacia los directivos y a su vez ellos puedan mejorar su compromiso y su satisfacción laboral.

Cuarta:

Se sugiere que los directivos implementen procesos de toma de decisiones participativos, que involucren a los docentes en las decisiones que afectan su trabajo. Esto puede aumentar su compromiso al sentirse parte del proceso y al tener la oportunidad de contribuir con sus ideas y opiniones.

Quinta:

Se recomienda que los directivos deleguen responsabilidades de manera equitativa y que brinden el apoyo necesario para que los educadores puedan llevar a cabo sus oficios de manera eficaz. Esto puede aumentar su compromiso al sentirse valorados y al tener la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente.

Sexta:

Se recomienda a los posteriores investigadores perpetuar y arraigarse en estudios de liderazgo directivo en diferentes instituciones, a partir del discernimiento docente los cuales son sujetos que observan y viven las realidades de manera objetiva.

REFERENCIAS

- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers In Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Ahmad, Z., Rahim, S., Zubair, M., & Abdul-Ghafar, J. (2021). Artificial intelligence (AI) in medicine, current applications and future role with special emphasis on its potential and promise in pathology: present and future impact, obstacles including costs and acceptance among pathologists, practical and philosophical considerations. A comprehensive review. *Diagnostic Pathology, 16*(1). <https://doi.org/10.1186/s13000-021-01085-4>
- Aliaga, J. A. A., & Concha, A. R. C. (2020). Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria - Ugel Maynas - Loreto, 2018. *Big Bang Faustiniiano, 9*(4). <https://doi.org/10.51431/bbf.v9i4.652>
- Arias-Gómez, J. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Ciudad de México.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business, 7*(10), 401-411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Barrios, C. Iranzo, P. y Tierno, J. (2015). *Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona*. [Tesis doctoral, Universidad Rovira I Virgili, España]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=114376>
- Bonet Collazo, O., Mazot Rangel, A., Casanova González, M., & Cruz Pérez, N. R. (2023). Proyecto de investigación y tesis. Guía para su elaboración. *Medisur, 21*(1), 274–288.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2023000100274

Caiza, A., Cañizares, E., & Herrera, B. (2022). *Factores que inciden de la comunicación asertiva en el desarrollo organizativo del turismo comunitario del mirador Tzunantza, Ambato, Ecuador*. <https://scholar.archive.org/work/vk75oheckzedplqp3h35xm2myy/access/wayback/https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/download/2221/5450>

Bernal Torres C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración economía humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición. Colombia.

Chero, R. (2022). El director como un líder transformador. *Revista Boliviana de Educación* ENSAYO 4 (6). <https://revistarebe.org/index.php/rebe/article/view/809>

Chiavenato, I. (2002a). *Administración en los nuevos tiempos* (2ª Ed.). Bogotá (Colombia): Editorial Quebecor.

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica, C. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo experimental (I+D)*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_9f0ac89ad1590efc7d4fdb89ca04ed67

Condori, M. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las II. EE. De nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. (UCV/5172).

Collao, O. (1997). *Administración y Gestión comunitaria*. Lima: Asociación Grafica Educativa. (Edson Jorge Huare Inacio, 2019) Método de investigación

Duche, A., Gutiérrez, O., y Paredes, F. (octubre-diciembre de 2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442019000500015&lng=es&tlng=es

- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Innovación Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-yMetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Fischman. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. P. (2021). Leadership Styles and Leadership Behaviors in Family Firms: A Systematic Literature Review. *Journal Of Family Business Strategy*, 12(1), 100374. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100374>
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rochelleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378-392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
- González, O. M. T., Jala, A. A. T., Osoreo, R. E. D., & Del Pilar Marujo Serna, M. (2022). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes*, 6(25), 1649-1662. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Gutiérrez Rojas, H. A. (2016). Estrategias de muestreo. Diseño de encuestas y estimación de parámetros. https://www.academia.edu/45065469/Estrategias_de_Muestreo
- Hernandez-Sampieri, R., Mendoza Torres, C (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawhill. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc/1385>
- Herrera, J., & De las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract.

- Frontiers In Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Heenan, I. W., De Paor, D., Lafferty, N., & McNamara, P. (2023). The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools—A Systematic Review of International Literature. *Societies*, 13(6), 133. <https://doi.org/10.3390/soc13060133>
- Hoyle, D., Dalton, M., & Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas*. International Thomson Editores.
- Hernández y Mendoza (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Imam, H., & Zaheer, M. (2021). Shared leadership and project success: The roles of knowledge sharing, cohesion and trust in the team. *International Journal Of Project Management*, 39(5), 463-473. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2021.02.006>
- Kim, S. L., Yun, S., & Cheong, M. (2023). Empowering and directive leadership and taking charge: a moderating role of employee intrinsic motivation. *Journal Of Managerial Psychology*, 38(6), 389-403. <https://doi.org/10.1108/jmp-10-2022-0518>
- Lonati, S. (2020). What explains cultural differences in leadership styles? On the agricultural origins of participative and directive leadership. *The Leadership Quarterly* 31(2), 101305. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.07.003>
- Loreaine B., Hughes C., M Tight M. (2018). *Metodología De La Investigación Social Cuantitativa. Humanidades, Artes y Bellas Artes Año II. Vol II. N°4*. <http://dx.doi.org/10.35381/e.k.v2i4.52>.
- López, E., Vázquez, E., Corchuelo, C. y Cejudo, C. (2020). Análisis de la percepción del estudiante universitario sobre el contexto sociotecnológico a través de la innovación didáctica. *Revista Lasallista de Investigación*, 17(1), 84-102. <https://doi.org/10.22507/rli.v17n1a7>
- Lugo, N. y Villasmil, J. (2019). Liderazgo directivo como factor de mejoramiento en la calidad educativa Leadership as an improvement factor in educational quality. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación*.
- Martínez, M., Zamorano, A. (coords.) (2018). *Teoría y metodología para la enseñanza de ELE*. Editorial En Clave-ELE: España
- Medina, N. (2018). *Gestión de equipos eficaces: influir y motivar*. Editorial CEP.

- Minedu. (2020). *Lineamientos del programa nacional de formación y capacitación de directores, sub-directores educativos*. file/477206/RVM_N 013-2020- MINEDU. Pdf
- Monehin, D., & Diers-Lawson, A. (2022). Pragmatic optimism, crisis leadership, and contingency theory: A view from the C-suite. *Public Relations Review*, 48(4), 102224. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102224>
- Montes de Oca Rojas, Y., Barros Bastidas, C. I., & Castillo Cabeza, S. N. C. (2022). Metodología de investigación en emprendimiento: Una estrategia para la producción científica de docentes universitarios. *Redalyc.org*, 28(2), 381-390. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28070565025>
- Murillo, F.J. (2016). Midiendo la segregación escolar en América Latina. Un análisis metodológico utilizando el TERCE. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(4), 33-60. doi:10.15366/reice2016.14.4.002.
- Murray, E. D., Warren, M. T., Meindl, P., & Jayawickreme, E. (2023). *Using insights from personality dynamics to move developmental metatheory forward: Integrating insights from relational developmental systems metatheory and whole trait theory*. *Infant And Child Development*. <https://doi.org/10.1002/icd.2396>
- Nguyen, A., Ngo, H. N., Hong, Y., Dang, B., & Nguyen, B. T. (2022). Ethical principles for artificial intelligence in education. *Education And Information Technologies*, 28(4), 4221-4241. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11316-w>
- OECD/Eurostat (2018), *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition*, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg, <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.
- OCDE (2018), *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*, OECD Publishing, París/FEYCT, Madrid, <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- Paredes, J. M., Gutiérrez, W. J. R., Coaquira, L. M. A., & Rivera, A. S. M. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes*, 5(20), 1249-1257.

- <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>
- Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2023). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal Of Cleaner Production*, 382, 134600. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600>
- Pranitasari, D. (2020). The Influence of Effective Leadership and Organizational Trust to Teacher's Work Motivation and Organizational Commitment. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 35(1), 75. <https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.1257>
- Purwanto, A. (2022), Desempeño de los docentes de escuela primaria: ¿cuál es el papel del liderazgo transformacional, la competencia y la autoeficacia? (9 de enero de 2022). *Revista Internacional de Estudios Sociales y de Gestión (IJOSMAS)* <https://ssrn.com/abstract=4004346>
- Purizaca (2017) denominada tipificación de los estilos de liderazgo en un instituto de educación superior tecnológico del Perú
- Quispe Flores, R. (2019). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018*. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo].
- Quinde, J. (2019). *Diseño de un modelo de comunicación asertiva para el personal corporativo en una empresa de servicios financieros* [Tesis de Bachiller, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2574>
- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Romero, C. (2021). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto Principal Leadership in Schools that Overcome Contextual Barriers. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 2021, 19(1),73-90. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005Ç>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson educación.
- Rumianowska, A. (2019). Existential perspectives on education. *Educational*

Philosophy And Theory, 52(3), 261-269.
<https://doi.org/10.1080/00131857.2019.1633915>

Shala, B., Prebreza, A., & Ramosaj, B. (2021). The Contingency Theory of Management as a Factor of Acknowledging the Leaders-Managers of Our Time Study Case: The Practice of the Contingency Theory in the Company Avrios. *OAlib*, 08(09), 1-20.
<https://doi.org/10.4236/oalib.1107850>

Siri, A., Supartha, I. W., Sukaatmadja, I. P. G., & Rahyuda, A. G. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1781993.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781993>

Tett, R. P., Toich, M. J., & Ozkum, S. B. (2021). Trait Activation Theory: A Review of the Literature and Applications to Five Lines of Personality Dynamics Research. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 8(1), 199-233. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-062228>

Zainal, M. A., & Matore, M. E. E. M. (2021). The Influence of Teachers' Self-Efficacy and School Leaders' Transformational Leadership Practices on Teachers' Innovative Behaviour. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(12), 6423.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>

Zevallos-Guillén, L. M. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17).
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2019.17.514>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Directivo	Se refiere al conjunto de habilidades, capacidades y comportamientos que poseen los líderes dentro de una organización para influir en el desempeño y el comportamiento de sus subordinados y, en última instancia, alcanzar los objetivos de la organización (Lonati, 2020).	La variable será medida en base a sus dimensiones, motivación, actitud, toma de decisiones, delegación de funciones; mediante un cuestionario con escala de likert.	D1: Motivación	Estímulo grupal	Escala ordinal
				Reconocimiento personal	
			D2: Actitud	Adaptabilidad proactiva	
				Comunicación positiva	
			D3: Toma de decisiones	Evaluación ponderada	
				Proceso deliberado	
			D4: Delegación de funciones	Distribución equitativa	
				Responsabilidad compartida	
Compromiso laboral docente	Hace referencia y representa el grado en el cual los profesores se sienten conectados emocionalmente con su trabajo, su institución y su rol educativo (Siri et al., 2020).	La variable será medida en base a sus dimensiones, compromiso efectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, compromiso socioemocional; mediante un cuestionario con escala de likert.	D1: Compromiso efectivo	Desempeño constante	Escala ordinal
				Participación activa	
			D2: Compromiso de continuidad	Lealtad institucional	
				Permanencia comprometida	
			D3: Compromiso normativo	Cumplimiento reglamentario	
				Adhesión política	
			D4: Compromiso socioemocional.	Apoyo emocional	
				Vínculos solidarios	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado estudiante, la presente forma parte de un estudio científico con la finalidad de recoger información valiosa sobre la **Liderazgo Directivo**, al mismo tiempo precisar que la encuesta es íntegramente anónima y sus resultados son de carácter confidencial.

No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción, siendo necesario responder la totalidad de las preguntas.

Instrucciones: Marca con una "X" sólo una alternativa la que crea conveniente.

5. Totalmente de acuerdo - 4. De acuerdo - 3. Indeciso - 2. En desacuerdo - 1. Totalmente en desacuerdo

Nº	VARIABLE: Liderazgo Directivo	Categorías				
DIMENSION: Motivación		5	4	3	2	1
1	Siente motivación cuando el director incentiva la participación activa y la contribución de todos los miembros del equipo educativo.					
2	Se siente motivado cuando el director valora y reconoce los logros y esfuerzos como docentes y también a los estudiantes de manera pública y positiva.					
3	El equipo se siente inspirado y motivado por el liderazgo del director.					
4	Siente entusiasmo, cuando el director ofrece retroalimentación constructiva y apoyo personalizado a los docentes.					
DIMENSION: Actitud		5	4	3	2	1
5	Percibe que los directivos demuestran flexibilidad y adaptabilidad ante situaciones cambiantes o desafiantes.					
6	Se sienten respaldados como docentes, por un liderazgo que sabe enfrentar desafíos con actitud positiva.					
7	Nota que el directivo comunica de manera clara, abierta y efectiva con el equipo.					
8	Percibe que el directivo escucha activamente las opiniones y sugerencias de los docentes.					
9	Cree que la comunicación del directivo genera confianza, motivación y compromiso en el equipo de docentes.					
DIMENSION: Toma de decisiones		5	4	3	2	1
10	Cree usted que el directivo analiza de manera equitativa y objetiva todas las opciones antes de tomar decisiones.					
11	Usted cree que el directivo involucra al equipo en el proceso de toma de decisiones cuando es pertinente.					
12	Percibe que la toma de decisiones del directivo es de manera transparente y justa, considerando diferentes perspectivas.					
13	Se siente parte del proceso de toma de decisiones del directivo y valora su participación.					
DIMENSION: Delegación de funciones		5	4	3	2	1
14	Percibe que el directivo asigna responsabilidades de manera equitativa y justa entre los miembros del equipo.					
15	Cree usted que el directivo reconoce y potencia las habilidades y competencias de cada docente al delegar funciones.					
16	Fomenta el directivo la colaboración y el trabajo en equipo de docentes al delegar funciones.					
17	Siente responsabilidad y compromiso con los objetivos del equipo bajo el liderazgo del director.					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO LABORAL DOCENTE

Estimado estudiante, la presente forma parte de un estudio científico con la finalidad de recoger información valiosa sobre el compromiso laboral docente, al mismo tiempo precisar que la encuesta es íntegramente anónima y sus resultados son de carácter confidencial.

No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción, siendo necesario responder la totalidad de las preguntas.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Totalmente de acuerdo - 4. De acuerdo - 3. Indeciso - 2. En desacuerdo - 1. Totalmente en desacuerdo

Nº	VARIABLE: Compromiso laboral docente	Categorías				
		5	4	3	2	1
DIMENSION: Compromiso efectivo		5	4	3	2	1
1	Demuestra compromiso con la calidad educativa en todas sus actividades realizadas por la I.E .					
2	Se esfuerza por mejorar continuamente su práctica pedagógica.					
3	Perciben los estudiantes y colegas el alto nivel de compromiso y dedicación de su trabajo como docente.					
4	Participa activamente en actividades y proyectos de mejora educativa.					
5	Contribuye de manera proactiva con iniciativas para el desarrollo institucional.					
DIMENSION: Compromiso de continuidad		5	4	3	2	1
6	Defiende los valores y objetivos de la institución.					
7	Muestra lealtad y compromiso hacia la institución educativa.					
8	Demuestra interés en seguir creciendo y desarrollándose dentro de la institución.					
9	Está dispuesto a enfrentar desafíos y superar obstáculos en su trayectoria laboral.					
DIMENSION: Compromiso normativo		5	4	3	2	1
10	Cumple con las normativas y procedimientos establecidos por la institución.					
11	Respeto los horarios, protocolos y responsabilidades asignadas.					
12	Muestra disposición para trabajar en equipo y alinearse con las metas institucionales.					
13	Colabora en la implementación de estrategias y programas educativos establecidos.					
13	Respalda y apoya las decisiones y políticas educativas de la institución.					
DIMENSION: Compromiso socioemocional		5	4	3	2	1
14	Brinda apoyo emocional y afectivo a los estudiantes y colegas.					
15	Crea un ambiente de confianza y bienestar emocional en el aula.					
16	Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades emocionales de los demás.					
17	Establece vínculos sólidos y respetuosos con los estudiantes, padres y colegas.					
18	Promueve la colaboración y el trabajo en equipo basado en la solidaridad.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.

Validación del instrumento Liderazgo Directivo

Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Definición de la variable: Se refiere al conjunto de habilidades, capacidades y comportamientos que poseen los líderes dentro de una organización para influir en el desempeño y el comportamiento de sus subordinados y, en última instancia, alcanzar los objetivos de la organización (Lonati, 2020).

+

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Motivación	Estímulo grupal	Siente motivación cuando el director incentiva la participación activa y la contribución de todos los miembros del equipo educativo.	1	1	1	1	
		Se siente motivado cuando el director valora y reconoce los logros y esfuerzos como docentes y también a los estudiantes de manera pública y positiva.	1	1	1	1	
		El equipo se siente inspirado y motivado por el liderazgo del director.	1	1	1	1	
	Reconocimiento personal	Siente entusiasmo, cuando el director ofrece retroalimentación constructiva y apoyo personalizado a los docentes.	1	1	1	1	
D2: Actitud	Adaptabilidad proactiva	Percibe que los directivos demuestran flexibilidad y adaptabilidad ante situaciones cambiantes o desafiantes.	1	1	1	1	
		Se sienten respaldados como docentes, por un liderazgo que sabe enfrentar desafíos con actitud positiva.	1	1	1	1	
	Comunicación positiva	Nota que el directivo comunica de manera clara, abierta y efectiva con el equipo.	1	1	1	1	
		Percibe que el directivo escucha activamente las opiniones y sugerencias de los docentes.	1	1	1	1	
D3: Toma de decisiones	Evaluación ponderada	Cree usted que el directivo analiza de manera equitativa y objetiva todas las opciones antes de tomar decisiones.	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
	Proceso deliberado	Usted cree que el directivo involucra al equipo en el proceso de toma de decisiones cuando es pertinente.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Percibe que la toma de decisiones del directivo es de manera transparente y justa, considerando diferentes perspectivas.	1	1	1	1	
		Se siente parte del proceso de toma de decisiones del directivo y valora su participación.	1	1	1	1	
D4: Delegación de funciones	Distribución equitativa	Percibe que el directivo asigna responsabilidades de manera equitativa y justa entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		Cree usted que el directivo reconoce y potencia las habilidades y competencias de cada docente al delegar funciones.	1	1	1	1	
	Responsabilidad compartida	Fomenta el directivo la colaboración y el trabajo en equipo de docentes al delegar funciones.	1	1	1	1	
		Siente responsabilidad y compromiso con los objetivos del equipo bajo el liderazgo del director.	1	1	1	1	

□



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable liderazgo directivo en la institución educativa pública, Abancay
Nombres y apellidos del experto	Lucy Suso García
Documento de identidad	31040352
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	"Kutter Saene Amend"
Cargo	Subdirectora
Número telefónico	900524344
Firma	
Fecha	06 de mayo del 2024

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
JURO GARCIA, LUCY DNI 31040352	BACHILLER EN EDUCACION COMPLEMENTACION ACADEMICA Fecha de diploma: 25/04/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
JURO GARCIA, LUCY DNI 31040352	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 31/01/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 24/09/2016 Fecha egreso: 30/10/2017	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no

Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Definición de la variable: Se refiere al conjunto de habilidades, capacidades y comportamientos que poseen los líderes dentro de una organización para influir en el desempeño y el comportamiento de sus subordinados y, en última instancia, alcanzar los objetivos de la organización (Lonati, 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
			✓	✓	✓	✓	
D1: Motivación	Estímulo grupal	Siente motivación cuando el director incentiva la participación activa y la contribución de todos los miembros del equipo educativo.	✓	✓	✓	✓	
		Se siente motivado cuando el director valora y reconoce los logros y esfuerzos como docentes y también a los estudiantes de manera pública y positiva.	✓	✓	✓	✓	
El equipo se siente inspirado y motivado por el liderazgo del director.		✓	✓	✓	✓		
	Reconocimiento personal	Siente entusiasmo, cuando el director ofrece retroalimentación constructiva y apoyo personalizado a los docentes.	✓	✓	✓	✓	
D2: Actitud	Adaptabilidad proactiva	Percibe que los directivos demuestran flexibilidad y adaptabilidad ante situaciones cambiantes o desafiantes.	✓	✓	✓	✓	
		Se sienten respaldados como docentes, por un liderazgo que sabe enfrentar desafíos con actitud positiva.	✓	✓	✓	✓	
	Comunicación positiva	Nota que el directivo comunica de manera clara, abierta y efectiva con el equipo.	✓	✓	✓	✓	
		Percibe que el directivo escucha activamente las opiniones y sugerencias de los docentes.	✓	✓	✓	✓	
D3: Toma de decisiones	Evaluación ponderada	Cree usted que el directivo analiza de manera equitativa y objetiva todas las opciones antes de tomar decisiones.	✓	✓	✓	✓	
	Proceso deliberado	Usted cree que el directivo involucra al equipo en el proceso de toma de decisiones cuando es pertinente.	✓	✓	✓	✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Percibe que la toma de decisiones del directivo es de manera transparente y justa, considerando diferentes perspectivas.	✓	✓	✓	✓	
		Se siente parte del proceso de toma de decisiones del directivo y valora su participación.	✓	✓	✓	✓	
D4: Delegación de funciones	Distribución equitativa	Percibe que el directivo asigna responsabilidades de manera equitativa y justa entre los miembros del equipo.	✓	✓	✓	✓	
		Cree usted que el directivo reconoce y potencia las habilidades y competencias de cada docente al delegar funciones.	✓	✓	✓	✓	
	Responsabilidad compartida	Fomenta el directivo la colaboración y el trabajo en equipo de docentes al delegar funciones.	✓	✓	✓	✓	
		Siente responsabilidad y compromiso con los objetivos del equipo bajo el liderazgo del director.	✓	✓	✓	✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable liderazgo directivo en la institución educativa pública, Abancay
Nombres y apellidos del experto	María Antonieta ALVARADO SOTOMAYOR
Documento de identidad	31038847
Años de experiencia en el área	31 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	"AURORA INÉS TEJADA"
Cargo	SUBDIRECTORA
Número telefónico	983629222
Firma	
Fecha	06 de mayo del 2024

constancias.sunedu.gob.pe/verificascrito

Apellidos y Nombres
Ingresar sus Apellidos y Nombres completos

WQGSV
Ingresar el código de la imagen

Buscar Imprimir Limpiar

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

Resultado

Graduada	Grado o Título	Institución
ALVARADO SOTOMAYOR, MARTA ANTONIETA DNI 31038847	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 28/01/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
ALVARADO SOTOMAYOR, MARIA ANTONIETA DNI 31038847	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE Fecha de diploma: 24/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2021 Fecha egreso: 11/01/2023	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestro centro telefónico 015003935, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Definición de la variable: Se refiere al conjunto de habilidades, capacidades y comportamientos que poseen los líderes dentro de una organización para influir en el desempeño y el comportamiento de sus subordinados y, en última instancia, alcanzar los objetivos de la organización (Lonati, 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
			✓	✓	✓	✓	
D1: Motivación	Estímulo grupal	Siente motivación cuando el director incentiva la participación activa y la contribución de todos los miembros del equipo educativo.	✓	✓	✓	✓	
		Se siente motivado cuando el director valora y reconoce los logros y esfuerzos como docentes y también a los estudiantes de manera pública y positiva.	✓	✓	✓	✓	
		El equipo se siente inspirado y motivado por el liderazgo del director.	✓	✓	✓	✓	
D2: Actitud	Adaptabilidad proactiva	Siente entusiasmo, cuando el director ofrece retroalimentación constructiva y apoyo personalizado a los docentes.	✓	✓	✓	✓	
		Percibe que los directivos demuestran flexibilidad y adaptabilidad ante situaciones cambiantes o desafiantes.	✓	✓	✓	✓	
		Se sienten respaldados como docentes, por un liderazgo que sabe enfrentar desafíos con actitud positiva.	✓	✓	✓	✓	
D3: Toma de decisiones	Comunicación positiva	Nota que el directivo comunica de manera clara, abierta y efectiva con el equipo.	✓	✓	✓	✓	
		Percibe que el directivo escucha activamente las opiniones y sugerencias de los docentes.	✓	✓	✓	✓	
		Cree que la comunicación del directivo genera confianza, motivación y compromiso en el equipo de docentes	✓	✓	✓	✓	
D3: Toma de decisiones	Evaluación ponderada	Cree usted que el directivo analiza de manera equitativa y objetiva todas las opciones antes de tomar decisiones.	✓	✓	✓	✓	
		Proceso deliberado	Usted cree que el directivo involucra al equipo en el proceso de toma de decisiones cuando es pertinente.	✓	✓	✓	✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D4: Delegación de funciones	Distribución equitativa	Percibe que la toma de decisiones del directivo es de manera transparente y justa, considerando diferentes perspectivas.	✓	✓	✓	✓	
		Se siente parte del proceso de toma de decisiones del directivo y valora su participación.	✓	✓	✓	✓	
		Percibe que el directivo asigna responsabilidades de manera equitativa y justa entre los miembros del equipo.	✓	✓	✓	✓	
	Responsabilidad compartida	Cree usted que el directivo reconoce y potencia las habilidades y competencias de cada docente al delegar funciones.	✓	✓	✓	✓	
		Fomenta el directivo la colaboración y el trabajo en equipo de docentes al delegar funciones.	✓	✓	✓	✓	
		Siente responsabilidad y compromiso con los objetivos del equipo bajo el liderazgo del director.	✓	✓	✓	✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable liderazgo directivo en la institución educativa pública, Abancay
Nombres y apellidos del experto	Edith Peña Huamani
Documento de identidad	44164021
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	F.E. "Aurora Inés Tejada"
Cargo	Docente
Número telefónico	927165376
Firma	
Fecha	06 de mayo del 2024

constancias.sunedu.gob.pe/verificainscrito		
	Modalidad de estudios: -	
EÑA HUAMANI, EDITH DNI 44164021	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/03/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC PERU
EÑA HUAMANI, EDITH DNI 44164021	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 01/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/08/2012 Fecha egreso: 31/08/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
EÑA HUAMANI, EDITH DNI 44164021	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN: DIDACTICA DE LA MATEMATICA EN EDUCACION SECUNDARIA Fecha de diploma: 29/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/07/2013 Fecha egreso: 24/06/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU

Validación del instrumento compromiso laboral docente

Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL DOCENTE

Definición de la variable: Hace referencia y representa el grado en el cual los profesores se sienten conectados emocionalmente con su trabajo, su institución y su rol educativo (Siri et al., 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Compromiso efectivo	Desempeño constante	Demuestra compromiso con la calidad educativa en todas sus actividades realizadas por la LE.	1	1	1	1	
		Se esfuerza por mejorar continuamente su práctica pedagógica.	1	1	1	1	
	Participación activa	Perciben los estudiantes y colegas el alto nivel de compromiso y dedicación de su trabajo como docente.	1	1	1	1	
		Participa activamente en actividades y proyectos de mejora educativa.	1	1	1	1	
		Contribuye de manera proactiva con iniciativas para el desarrollo institucional.	1	1	1	1	
D2: Compromiso de continuidad	Lealtad institucional	Defiende los valores y objetivos de la institución.	1	1	1	1	
		Muestra lealtad y compromiso hacia la institución educativa.	1	1	1	1	
	Permanencia comprometida	Demuestra interés en seguir creciendo y desarrollándose dentro de la institución.	1	1	1	1	
		Está dispuesto a enfrentar desafíos y superar obstáculos en su trayectoria laboral.	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
D3: Compromiso normativo	Cumplimiento reglamentario	Cumple con las normativas y procedimientos establecidos por la institución.	1	1	1	1	
		Respeto los horarios, protocolos y responsabilidades asignadas.	1	1	1	1	
	Adhesión política	Muestra disposición para trabajar en equipo y alinearse con las metas institucionales.	1	1	1	1	
		Colabora en la implementación de estrategias y programas educativos establecidos.	1	1	1	1	
		Respalda y apoya las decisiones y políticas educativas de la institución.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D4: Compromiso socioemocional.	Apoyo emocional	Brinda apoyo emocional y afectivo a los estudiantes y colegas.	1	1	1	1	
		Crea un ambiente de confianza y bienestar emocional en el aula.	1	1	1	1	
		Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades emocionales de los demás.	1	1	1	1	
	Vínculos solidarios	Establece vínculos sólidos y respetuosos con los estudiantes, padres y colegas.	1	1	1	1	
		Promueve la colaboración y el trabajo en equipo basado en la solidaridad.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Compromiso laboral docente
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable compromiso laboral docente en la institución educativa pública, Abancay
Nombres y apellidos del experto	Lucy Juvo García
Documento de identidad	31040352
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	"Rutter Irene Romend"
Cargo	Subdirectora
Número telefónico	900524344
Firma	
Fecha	

Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL DOCENTE

Definición de la variable: Hace referencia y representa el grado en el cual los profesores se sienten conectados emocionalmente con su trabajo, su institución y su rol educativo (Siri et al., 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Compromiso efectivo	Desempeño constante	Demuestra compromiso con la calidad educativa en todas sus actividades realizadas por la I.E.	✓	✓	✓	✓	
		Se esfuerza por mejorar continuamente su práctica pedagógica.	✓	✓	✓	✓	
		Perceben los estudiantes y colegas el alto nivel de compromiso y dedicación de su trabajo como docente.	✓	✓	✓	✓	
	Participación activa	Participa activamente en actividades y proyectos de mejora educativa.	✓	✓	✓	✓	
Contribuye de manera proactiva con iniciativas para el desarrollo institucional.		✓	✓	✓	✓		
D2: Compromiso de continuidad	Lealtad institucional	Defiende los valores y objetivos de la institución.	✓	✓	✓	✓	
		Muestra lealtad y compromiso hacia la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	
	Permanencia comprometida	Demuestra interés en seguir creciendo y desarrollándose dentro de la institución.	✓	✓	✓	✓	
		Está dispuesto a enfrentar desafíos y superar obstáculos en su trayectoria laboral.	✓	✓	✓	✓	
D3: Compromiso normativo	Cumplimiento reglamentario	Cumple con las normativas y procedimientos establecidos por la institución.	✓	✓	✓	✓	
		Respeto los horarios, protocolos y responsabilidades asignadas.	✓	✓	✓	✓	
	Adhesión política	Muestra disposición para trabajar en equipo y alinearse con las metas institucionales.	✓	✓	✓	✓	
		Colabora en la implementación de estrategias y programas educativos establecidos.	✓	✓	✓	✓	
		Respalda y apoya las decisiones y políticas educativas de la institución.	✓	✓	✓	✓	



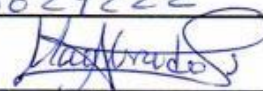
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D4: Compromiso socioemocional.	Apoyo emocional	Brinda apoyo emocional y afectivo a los estudiantes y colegas.	✓	✓	✓	✓	
		Crea un ambiente de confianza y bienestar emocional en el aula.	✓	✓	✓	✓	
		Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades emocionales de los demás.	✓	✓	✓	✓	
	Vínculos solidarios	Establece vínculos sólidos y respetuosos con los estudiantes, padres y colegas.	✓	✓	✓	✓	
		Promueve la colaboración y el trabajo en equipo basado en la solidaridad.	✓	✓	✓	✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Compromiso laboral docente
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable compromiso laboral docente en la institución educativa pública, Abancay
Nombres y apellidos del experto	María Antonieta ALVARADO SOTOMAYOR
Documento de identidad	31038847
Años de experiencia en el área	31 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	"AURORA INÉS TEJADA"
Cargo	SUB DIRECTORA"
Número telefónico	983629222
Firma	
Fecha	06/05/2024

Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL DOCENTE

Definición de la variable: Hace referencia y representa el grado en el cual los profesores se sienten conectados emocionalmente con su trabajo, su institución y su rol educativo (Siri et al., 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Compromiso efectivo	Desempeño constante	Demuestra compromiso con la calidad educativa en todas sus actividades realizadas por la I.E.	✓	✓	✓	✓	
		Se esfuerza por mejorar continuamente su práctica pedagógica.	✓	✓	✓	✓	
		Perciben los estudiantes y colegas el alto nivel de compromiso y dedicación de su trabajo como docente.	✓	✓	✓	✓	
	Participación activa	Participa activamente en actividades y proyectos de mejora educativa.	✓	✓	✓	✓	
Contribuye de manera proactiva con iniciativas para el desarrollo institucional.		✓	✓	✓	✓		
D2: Compromiso de continuidad	Lealtad institucional	Defiende los valores y objetivos de la institución.	✓	✓	✓	✓	
		Muestra lealtad y compromiso hacia la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	
	Permanencia comprometida	Demuestra interés en seguir creciendo y desarrollándose dentro de la institución.	✓	✓	✓	✓	
		Está dispuesto a enfrentar desafíos y superar obstáculos en su trayectoria laboral.	✓	✓	✓	✓	
D3: Compromiso normativo	Cumplimiento reglamentario	Cumple con las normativas y procedimientos establecidos por la institución.	✓	✓	✓	✓	
		Respeto los horarios, protocolos y responsabilidades asignadas.	✓	✓	✓	✓	
	Adhesión política	Muestra disposición para trabajar en equipo y alinearse con las metas institucionales.	✓	✓	✓	✓	
		Colabora en la implementación de estrategias y programas educativos establecidos.	✓	✓	✓	✓	
		Respalda y apoya las decisiones y políticas educativas de la institución.	✓	✓	✓	✓	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D4: Compromiso socioemocional.	Apoyo emocional	Brinda apoyo emocional y afectivo a los estudiantes y colegas.	✓	✓	✓	✓	
		Crea un ambiente de confianza y bienestar emocional en el aula.	✓	✓	✓	✓	
		Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades emocionales de los demás.	✓	✓	✓	✓	
	Vínculos solidarios	Establece vínculos sólidos y respetuosos con los estudiantes, padres y colegas.	✓	✓	✓	✓	
		Promueve la colaboración y el trabajo en equipo basado en la solidaridad.	✓	✓	✓	✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Compromiso laboral docente
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre la variable compromiso laboral docente en la institución educativa pública, Abancay
Nombres y apellidos del experto	<i>Blith Peña Huamani</i>
Documento de identidad	<i>44164021</i>
Años de experiencia en el área	<i>12 años</i>
Máximo Grado Académico	<i>Magister</i>
Nacionalidad	<i>Peruana</i>
Institución	<i>I.E. "Aurora Iris Tejada"</i>
Cargo	<i>Docente</i>
Número telefónico	<i>927165376</i>
Firma	
Fecha	<i>06 de mayo del 2024.</i>

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad del Instrumento

El coeficiente alfa de Cronbach es un índice para medir la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar el grado de relevancia de un ítem de la herramienta. Es el promedio de las correlaciones entre los ítems que forman parte de la herramienta.

Escala de interpretación de la confiabilidad

Rango	Interpretación
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Media
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Tomado de Palella y Martis (2012, p. 169). Metodología de la investigación cuantitativa

La confiabilidad del instrumento “liderazgo directivo” es:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	17

La confiabilidad del instrumento “compromiso laboral docente” es:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,905	18

Anexo 5. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato **UCV.**
(mayores de 18 años o del padre o apoderado, según sea el caso)

**GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA
OBTENER EL
CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)**

Título de la investigación: Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024

Investigadora: Brigette Ojeda Mosqueira

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada “Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024”, cuyo objetivo de la investigación es: Determinar la influencia entre motivación del directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, programa académico de maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa “Aurora Inés Tejada”

Describir el impacto del problema de la investigación.

La educación es un proceso que promueve el mejoramiento de las capacidades o habilidades de un individuo, y por ello una de las preocupaciones más álgidas dentro de la conducción de las instituciones educativas es relacionada con el rendimiento, desempeño y sobre todo el compromiso laboral de los docentes, ya que ellos constituyen los agentes educativos.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de el patio de la institución “Aurora Inés Tejada” Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico

ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) Brigitte Ojeda Mosqueira email: brigeeteojedamosqueira@gmail.com y Docente Asesor (Apellidos y Nombres) Dr. Valencia Morocho, Carlos. email: cvalenciam@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Edith Peña Huamaní

Fecha y hora: 28/05/2024

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Edith Peña Huamaní
Dni N°44164021

**GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA
OBTENER EL
CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)**

Título de la investigación: Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024

Investigadora: Brigitte Ojeda Mosqueira

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada “Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024”, cuyo objetivo de la investigación es: Determinar la influencia entre motivación del directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, programa académico de maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa “Aurora Inés Tejada”

Describir el impacto del problema de la investigación.

La educación es un proceso que promueve el mejoramiento de las capacidades o habilidades de un individuo, y por ello una de las preocupaciones más álgidas

dentro de la conducción de las instituciones educativas es relacionada con el rendimiento, desempeño y sobre todo el compromiso laboral de los docentes, ya que ellos constituyen los agentes educativos.

Procedimiento

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

3. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024".
4. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del patio de la institución "Aurora Inés Tejada". Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) Brigitte Ojeda Mosqueira email: brigeeteojedamosqueira@gmail.com y Docente Asesor (Apellidos y Nombres) Dr. Valencia Morocho, Carlos. email: cvalenciam@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Diana Quispe Huanaco

Fecha y hora: 28/05/2024

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



*Diana Quispe Huanaco
Dni N°48071507*

Anexo 7. Análisis complementario

Confiabilidad del Instrumento

El coeficiente alfa de Cronbach es un índice para medir la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar el grado de relevancia de un ítem de la herramienta. Es el promedio de las correlaciones entre los ítems que forman parte de la herramienta.

Escala de interpretación de la confiabilidad

Rango	Interpretación
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Media
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Tomado de Palella y Martis (2012, p. 169). Metodología de la investigación cuantitativa

La confiabilidad del instrumento “liderazgo directivo” es:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	17

La confiabilidad del instrumento “compromiso laboral docente” es:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,905	18

Anexo 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

Abancay, 28 de mayo del 2024

Señora: Prof. Brigette Ojeda Mosqueira
Estudiante de la maestría en Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de investigación en la Institución Educativa "Aurora Inés Tejada".

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.


Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (UCV), con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, titulado: "Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumento cuestionario.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,




Prof. Brigette Ojeda Mosqueira
Estudiante de la maestría en Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo

Abancay, 28 de mayo del 2024

CARTA Nº01-2024-IES

Señora:

Prof. Brigette Ojeda Mosqueira

Estudiante de la maestría en Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de investigación en la Institución Educativa "Aurora Inés Tejada".

De mi especial consideración.

Es grato saludarla cordialmente expresándole los más sinceros éxitos profesionales permanentes.

Por medio del presente documento me dirijo a usted para poner en conocimiento, a la aceptación de la petición que realizó a esta Institución Educativa, en la cual solicita autorización del trabajo de investigación en tema "Liderazgo directivo en el compromiso laboral docente en la institución educativa pública de Abancay 2024" a los docentes de la Institución Educativa "Aurora Inés Tejada".

Conforme al documento de solicitud con Registro de fecha 27 de mayo del 2024, la dirección de la Institución Educativa "Aurora Inés Tejada", conceda autorización conforme a solicitud.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Stamp: DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN, D.I.E. AURORA INÉS TEJADA, DIRECCIÓN, ABANCAY - APURÍMAC.

Signature: Mag. Alex Teves Conre
C.M. Nº 1031039864
DIRECTOR

Anexo 9. Otras Evidencias

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Liderazgo Directivo	Compromiso laboral docente	Motivación	Actitud	Toma de decisiones	Delegación de funciones
N		87	87	87	87	87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	70,05	86,51	30,64	25,31	30,55	30,55
	Desviación típica	6,833	9,092	3,440	2,946	3,365	3,365
Diferencias más extremas	Absoluta	,098	,131	,158	,177	,155	,155
	Positiva	,089	,131	,158	,177	,155	,155
	Negativa	-,098	-,107	-,146	-,105	-,123	-,123
Z de Kolmogorov-Smirnov		,098	,131	,158	,177	,155	,155
Sig. asintót. (bilateral)		,037	,001	,000	,000	,000	,000

Nota. Base de datos en SPSS

Figura 1

Gráfico de barras del liderazgo directivo y dimensiones

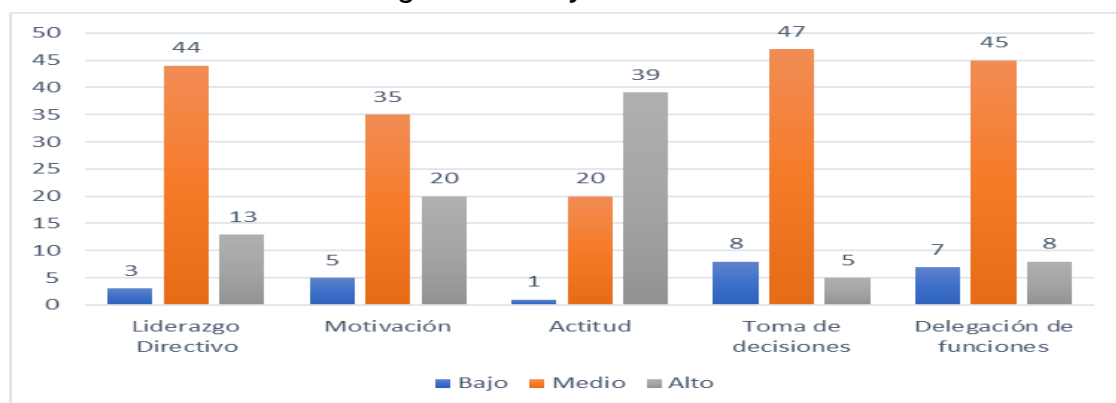


Figura 2

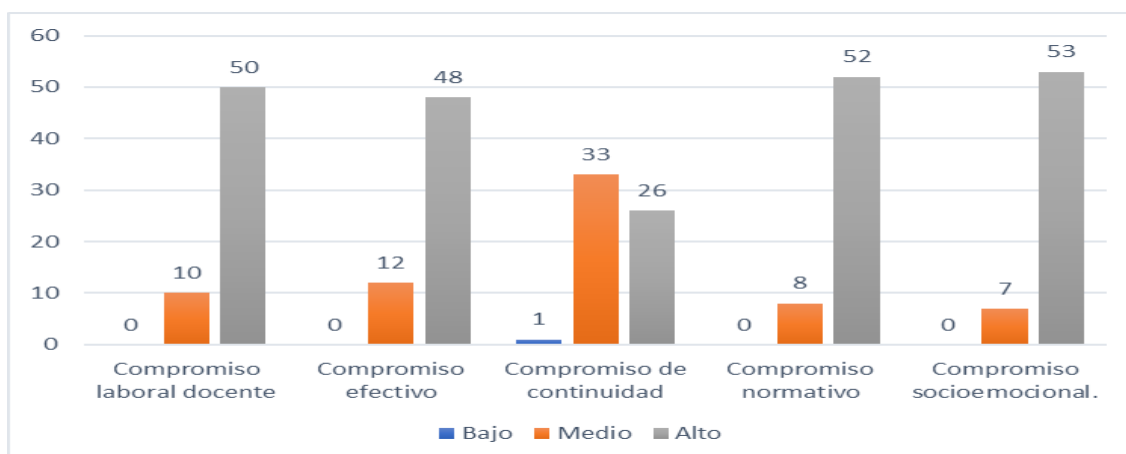


Gráfico de barras del compromiso laboral docente y dimensiones

Figura 3

Grafo de barras del liderazgo directivo y compromiso laboral docente

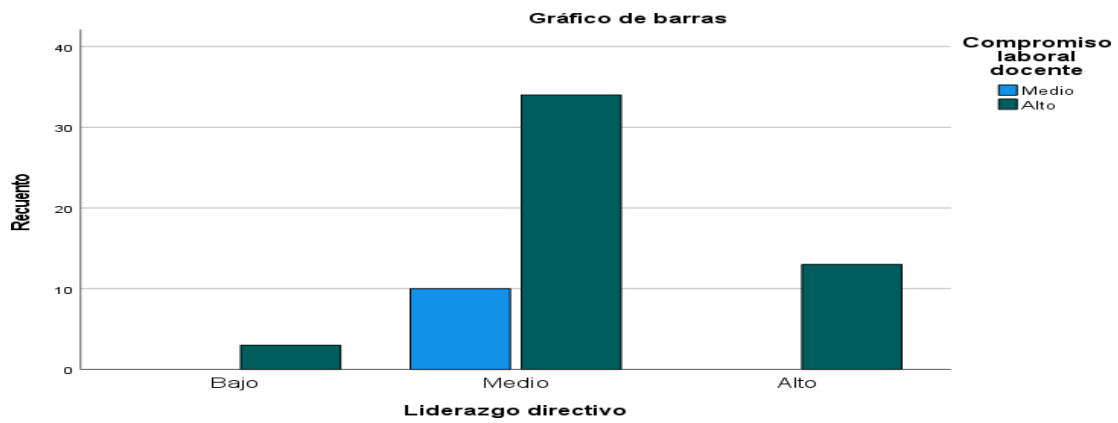


Figura 4

Gráfico de barras de motivación y compromiso laboral docente

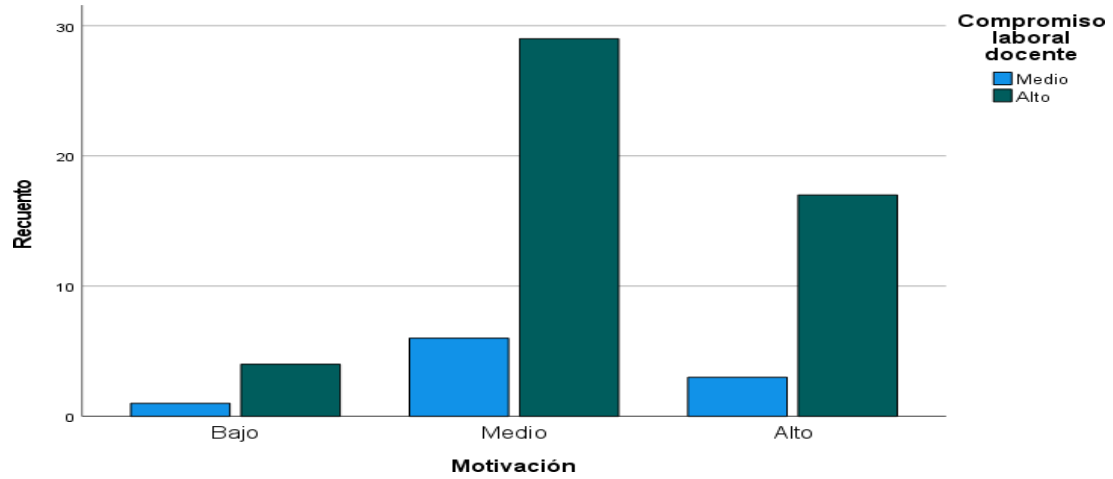


Figura 5

Gráfico de barras de actitud y compromiso laboral docente

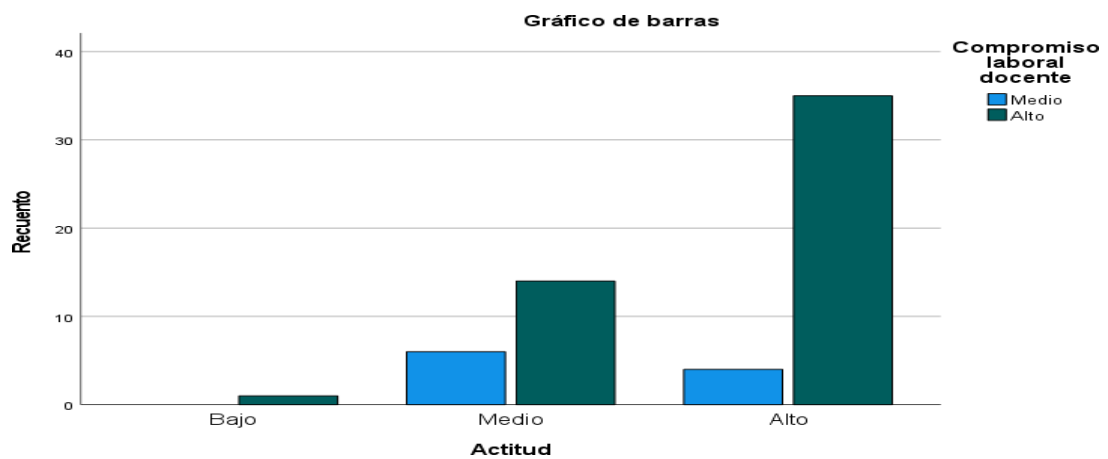


Figura 6

Gráfico de barras de toma de decisiones y compromiso laboral docente

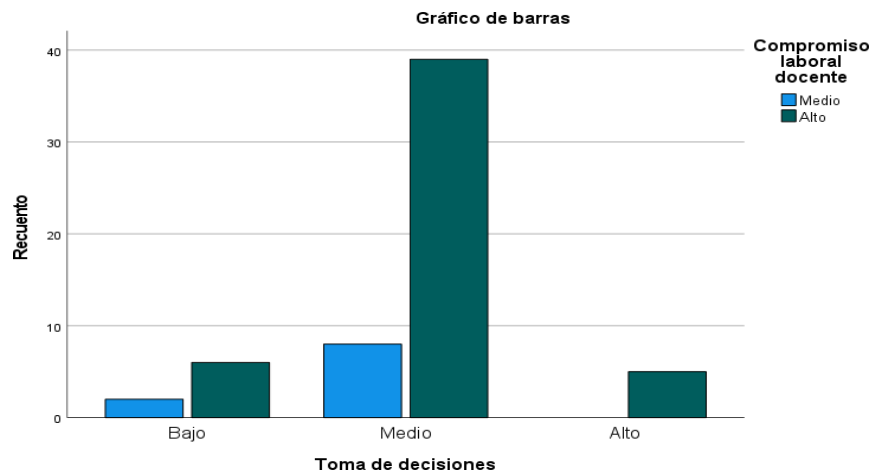


Figura 7

Gráfico de delegación de funciones y compromiso laboral docente

